



Premier Ministre
Haut Conseil à l'intégration

Intégrer dans une économie de sous emploi

Cet avis du Haut Conseil à l'intégration a été examiné et discuté par les membres du Collège du Haut Conseil réunis sous la présidence de Patrick Gaubert, les 7 février, 6 et 27 mars 2012. Il a été établi sur le rapport de Suzel Anstett, chargée des études au Haut Conseil avec la contribution de Michel Laroque, Inspecteur général des affaires sociales.

Présentation

La fonction intégratrice du travail, notamment pour les immigrés et leurs descendants directs, est devenue incertaine dans notre économie de sous-emploi marquée par la désindustrialisation. Alors que l'immigration avait pour principal motif le travail industriel pendant les "trente glorieuses", tel n'est plus le cas depuis 1974 avec sa suspension et son remplacement par une immigration familiale. L'industrie française dans le même temps a perdu 36% de ses effectifs depuis 30 ans.

Les immigrés restent néanmoins concentrés dans certaines professions. Ils sont proportionnellement trois fois plus nombreux que les Français de naissance dans l'hôtellerie-restauration, l'intérim, la sécurité et le nettoyage, et reste plus présent dans la construction (10% au lieu de 7% chez les Français de naissance) mais moins dans l'industrie (10% pour 16% de Français de naissance)¹.

Les actifs immigrés des pays tiers sont aussi concentrés dans 3 régions: 48% en Ile-de-France, 9% en Rhône-Alpes et 9% en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Paradoxalement, les descendants d'immigrés des pays tiers, même s'ils accèdent plus fréquemment aux études supérieures, ont un taux de chômage supérieur à celui de leurs parents (24,2% pour 20,2%) qui est globalement le double de celui des Français de naissance.

L'immigration familiale alimente le marché du travail

Les immigrés depuis près de 30 ans viennent très majoritairement dans le cadre des procédures de rapprochement familial (80%). Cette immigration de plus de 88 000 personnes en moyenne chaque année, presque autant masculine que féminine, jeune (32 ans en moyenne) a aussi vocation à exercer une activité professionnelle.

C'est pourquoi, notre pays doit pouvoir la réguler, ne serait-ce qu'en raison d'un taux de chômage structurellement élevé en France, encore aggravé par la crise financière de ces quatre dernières années.

Pour le Haut Conseil, le gouvernement devrait soumettre annuellement au Parlement, au vu des capacités nationales d'accueil (école, emploi, logement) le cas échéant déclinées régionalement, un seuil maximum d'immigration qui servirait de référence à la politique d'attribution de visas de long séjour.

¹ Les données chiffrées mentionnées dans cette présentation sont issues du n°31 de janvier 2012, d'Infos migrations Études, *L'insertion professionnelle des immigrés et de leurs descendants en 2010*.

Développer l'employabilité des immigrés

La situation des immigrés, au regard de l'emploi, est marquée par une forte inadéquation de la demande par rapport à l'offre.

Le Haut Conseil recommande d'accentuer l'aide à la recherche d'emploi des primo-arrivants dès l'accueil sur notre territoire, par une séquence d'information collective permettant d'acquérir la connaissance des outils d'accès à l'emploi : rédaction d'un CV, conduite d'entretien, recherche d'emploi.

De même, pour les publics peu qualifiés, en particulier les femmes, à l'instar des pratiques de la branche "propreté", il convient de développer les modules courts permettant d'acquérir des "unités de valeur" pouvant déboucher sur une qualification. C'est, en outre, dans ce contexte professionnel que l'apprentissage du français se révèle le plus efficace.

La loi, en 2004, a réformé en profondeur le système de formation professionnelle avec notamment l'objectif de permettre à tout salarié de pouvoir suivre, à son initiative, une formation rémunérée en français. Le Haut Conseil recommande d'établir un bilan d'application de ce dispositif et de créer une obligation d'information annuelle du comité d'entreprise dans toutes les entreprises comprenant des salariés immigrés non francophones.

Par ailleurs, le taux d'activité des femmes est très inégal en fonction de l'origine.

Si 74% des femmes d'origine portugaise ont une activité professionnelle, ce taux s'élève à 67% pour les femmes d'Afrique sub-sahélienne (soit plus que la moyenne des Françaises de naissance 66,8%) mais n'est que de 50,5% pour les femmes d'origine algérienne, 45,8% pour celles d'origines marocaines et seulement 28,7% pour les femmes d'origine turques.

Le Haut Conseil souhaite que les acteurs sociaux (assistantes sociales des CCAS, des CAF, employés des PMI etc.) contribuent plus fortement à aider les femmes immigrées à accéder à l'autonomie en les encourageant à sortir de leur domicile, à se déplacer en centre ville, à apprendre le français, en aidant leurs enfants pendant leur scolarité, à participer aux activités associatives ou culturelles et ainsi, à terme, à accéder plus facilement à l'emploi.

Descendants d'immigrés: revoir l'orientation, accompagner vers le droit commun, attirer les talents

Chiffres emblématiques des réussites de l'intégration: 57,5% des hommes et 68 % des femmes descendants des pays du sud est asiatique accèdent aux études supérieures, c'est à dire mieux que la population française (48/58). Parmi les descendants d'immigrés venus du Portugal, les filles sont beaucoup plus nombreuses que les garçons à poursuivre leurs études dans le supérieur (60% contre 30%).

Le différentiel est également marqué pour les autres origines: Algérie (37 % pour les hommes, 44% pour les femmes), Afrique Sahélienne (33% pour les hommes 51% pour les femmes). Le plus faible taux d'accès à l'enseignement supérieur revient aux descendants turcs avec 22% pour les hommes et 28% pour les filles.²

Cette situation tient beaucoup à ce que les garçons sont plus fréquemment en difficulté scolaire.

L'orientation scolaire est un passage souvent mal vécu et source de ressentiment. Aussi, pour éviter le sentiment d'une orientation subie, le Haut Conseil préconise de renforcer les passerelles sous forme de stages ou de modules, pour permettre à un jeune en formation initiale d'adapter son parcours scolaire à l'évolution de son projet. Il recommande également d'expérimenter un crédit de formation pour les jeunes entre 18 et 25 ans sortis du système éducatif et qui découvrent l'intérêt d'une formation dans un secteur donné.

L'orientation est également importante à l'orée de l'enseignement supérieur pour choisir les filières débouchant sur l'emploi. Les actions menées par l'association "Talents des cités", afin de rapprocher les entreprises des universités, sont très prometteuses, trop de jeunes diplômés peinent à trouver un emploi faute d'une orientation adéquate.

Parallèlement, le Haut Conseil juge nécessaire d'afficher clairement la volonté de la France de faciliter les changements de statut des étudiants étrangers hautement qualifiés.

Il reste que l'insertion professionnelle est souvent plus difficile pour des descendants d'immigrés, faute de connaissance des codes de l'entreprise et de relations personnelles qu'essayent de compenser les réseaux de parrainage. Le Haut Conseil préconise de développer les outils leur permettant d'acquérir ces codes indispensables, de même que l'apprentissage systématique de l'anglais courant désormais indispensable même pour des emplois peu qualifiés.

Enfin, en termes d'organisation des politiques publiques, les actions pour l'emploi financées par les politiques d'intégration et de la ville ne doivent ni se disperser, ni chercher à se substituer aux dispositifs des opérateurs de l'emploi. Pour le Haut Conseil ces politiques doivent se concentrer sur les actions d'accompagnements quelles qu'en soient les formes: parrainage, remise à niveau, "coaching".

L'égalité dans l'emploi au cœur de la politique d'intégration

L'accès à l'emploi est, avec l'orientation scolaire, le domaine où les descendants d'immigrés expriment le plus fréquemment un ressentiment lié à une discrimination réelle ou supposée.

Depuis une dizaine d'années en France, les entreprises se sont engagées dans la lutte contre toutes les formes de discriminations, pour la promotion de l'égalité et de la diversité, avec en particulier un accord interprofessionnel du 12 octobre 2006 sur la diversité et l'égalité

² Trajectoires et origines étude de l'Ined et de l'Insee.

des chances dans l'emploi, étendu à toutes entreprises en 2008. Le Haut Conseil recommande qu'un bilan de cet accord soit établi et que le dialogue social sur ce sujet soit relancé.

Sans attendre ce bilan, le Haut Conseil recommande que toutes les entreprises, qu'elles soient ou non signataires de la charte ou du label diversité utilisent les outils disponibles permettant de lutter contre les discriminations : recrutement par habiletés, CV anonyme, "Jobdating", parrainage.

Enfin, pour mesurer que les procédures de recrutement et les différentes étapes des parcours professionnels ne sont pas discriminantes, le Haut Conseil recommande, à l'exemple de La Poste, de recourir aux indicateurs objectifs que sont le sexe, le lieu de naissance, de résidence, l'âge ou la nationalité, comme l'autorise d'ailleurs la Commission nationale de l'information et des libertés (CNIL). Ainsi, il réaffirme que cette mesure rend inutile le recours à des statistiques ethniques.

Sommaire

Présentation	3
Sommaire	7
Introduction	11
Repères	15
Première partie : L'emploi des immigrés: une inadéquation au marché du travail	18
CHAPITRE 1	19
L'immigration dans un contexte de chômage structurel	19
1. L'immigration de travail maîtrisée	19
2. ...A laissé la place à l'immigration familiale	21
3. L'ouverture du marché du travail : une parenthèse?.....	23
CHAPITRE 2	27
Qui sont les nouveaux immigrés entrant sur le marché du travail?	27
1. Les entrées pour motif économique	27
2. Des flux non mesurés : l'entrée des ressortissants de l'Union européenne.....	28
3. Les autres primo-arrivants pouvant accéder au marché du travail.....	29
4. Les immigrés en situation irrégulière	30
CHAPITRE 3	33
Les actions pour favoriser l'accès à l'emploi des primo-arrivants	33
1. L'apprentissage du français	33
2. Le bilan de compétence professionnelle	34
3. Les actions menées par la DAIC et l'OFII pour former les primo-arrivants vers les emplois en tension	35
4. La question de la reconnaissance des diplômes	38
CHAPITRE 4	40
Les immigrés résidant en France : des emplois moins qualifiés, un taux de chômage plus élevé	40
1. Une situation plus difficile au regard de l'emploi	41
2. Les actions des politiques de droit commun	42
2.1. Les politiques de l'emploi.....	42
2.2. La politique de la Ville.....	44
2.3. Appui à la création d'activité par les immigrés.....	46
3. Les obstacles à l'emploi.....	47
3.1. La maîtrise du français	47
3.2. Des qualifications souvent insuffisantes	49
3.3. L'inadéquation au regard des emplois	51
3.4. Améliorer la coordination et l'efficacité des politiques	54

Seconde partie : L'emploi des descendants directs: des inadéquations persistantes.....	59
CHAPITRE 1	61
De l'école à l'insertion professionnelle	61
1. Les descendants d'immigrés : une orientation plus fréquente dans l'enseignement professionnel	61
2. L'orientation : des décisions souvent incomprises	64
3. Le développement de l'alternance	66
4. Les sorties sans qualification et les expériences de "rattrapage"	68
5. L'accès aux universités et aux grandes écoles	70
CHAPITRE 2	74
L'insertion professionnelle des descendants d'immigrés.....	74
1. L'insertion souvent difficile, dans l'emploi, des descendants d'immigrés.....	74
2. Les dispositifs d'accompagnement et d'aide à l'insertion professionnelle.....	76
2.1. Le contrat d'autonomie	76
2.2. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis).....	77
2.3. Le contrat de professionnalisation.....	78
2.4. Le parrainage.....	79
2.5. Les clauses d'insertion dans les marchés publics	79
3. Le soutien aux jeunes diplômés	80
CHAPITRE 3	82
Prévenir les discriminations: promotion de la diversité ou égalité des chances ?.....	82
1. L'engagement des entreprises dans la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité	83
2. La politique de la diversité	85
2.1. La charte de la diversité	85
2.2. Le label « diversité»	85
2.3. Un exemple d'outils : le CV anonyme.....	90
3. L'accès à la fonction publique	91
4. L'accès aux métiers de la Défense.....	95
5. La mesure de la diversité dans la fonction publique	96
5.1. Ces entreprises françaises bien notées en matière de lutte contre les discriminations	97
5.2. Rompre avec la logique de l'excuse	98
5.3. Privilégier l'égalité des chances.....	100
Conclusion.....	101
Annexes	102
Annexe 1	103
Lettre de mission du Premier ministre	103
Annexe 2	105
Liste des personnes rencontrées	105
Sigles utilisés.....	108

Si l'immigration présente un intérêt certain pour le patronat (dumping social, pression à la baisse des salaires, affaïssement de la protection sociale), en revanche, on ne souligne pas assez un autre aspect de cette nouvelle exploitation, qui permet d'offrir un train de vie "bourgeois" aux nouvelles couches supérieures sans en payer véritablement le prix. La nou-nou et la femme de ménage immigrées, et parfois sans papiers, ne ponctionnent que marginalement le budget des cadres. De la même manière, c'est bien grâce à l'exploitation en cuisine des immigrés que le bobo peut continuer à fréquenter assidûment les restaurants pour une note assez modique. Produit de la mondialisation libérale, la ville prospère non seulement sur un marché de l'emploi très qualifié et bien rémunéré, mais aussi sur un marché de l'emploi précaire caractérisé par une forte pression sur les coûts salariaux. Perceptible dans toutes les métropoles, le remplacement des couches populaires traditionnelles, protégées et structurées politiquement, par des couches populaires immigrées sans poids politique s'inscrit dans une logique économique qui favorise une recomposition sociale basée sur les extrêmes de l'éventail social : couches supérieures et intellectuelles d'un côté, catégories populaires immigrées de l'autre.

Le problème est que la majorité des prescripteurs d'opinions et des responsables politiques, qui le plus souvent vivent dans ces grandes villes, confondent cette "sociologie métropolitaine" avec la sociologie française dans son ensemble. Ceci explique la facilité avec laquelle la représentation d'une société divisée entre des couches supérieures (le plus souvent "blanches") et des couches populaires précarisées issues des minorités s'est imposée de gauche à droite.

(Fractures françaises, Christophe Guilluy, François Bourin Editeur, Octobre 2010)

Introduction

C'est à l'occasion de la remise au Premier ministre de son dernier avis intitulé *La France sait-elle encore intégrer les immigrés?*, le 12 avril 2011, que le Haut Conseil a exprimé le souhait d'être saisi de cette question de l'emploi des immigrés et de leurs descendants directs, tant elle lui paraissait emblématique des réussites individuelles, mais aussi des échecs de l'intégration dans notre pays. L'emploi, comme la promotion professionnelle, est au même titre que l'école un des sujets qui conditionne de façon décisive l'intégration des immigrés dans notre pays et donc sa cohésion sociale. La réalisation de cet avis nous fut confiée par le Premier ministre le jour-même.

L'une des toutes premières difficultés rencontrée lors de la rédaction de cet avis fut, **au-delà d'un taux de chômage identique, une situation au regard du marché de l'emploi des immigrés et de leurs enfants très dissemblable**. Ce constat nous a amené à traiter distinctement la situation de l'emploi et les caractéristiques propres au regard de l'emploi de chacun de ces deux publics.

Néanmoins, au-delà de ces caractéristiques distinctes que le Haut Conseil a relevé (taux d'activité et de chômage, niveau de qualification, types d'emplois, ressenti de disparité de traitement) un même taux de chômage élevé est pour nous révélateur d'**une triple inadéquation de la demande d'emploi au regard de l'offre**.

1. Les nouveaux immigrés non européens, au nombre de 188 000 en 2011, viennent encore majoritairement de milieux ruraux ou urbains pauvres, avec, souvent des difficultés linguistiques et une faible formation, alors que notre pays a, depuis 30 ans, perdu 1/3 de ses emplois industriels peu qualifiés. Le fait qu'à 80% l'immigration durable en France ait un motif familial ne fait pas pour autant disparaître cette préoccupation d'insertion. Majoritairement jeunes (32 ans en moyenne), les bénéficiaires du regroupement familial ou les conjoints de Français ont le droit de travailler, et sont d'ailleurs, depuis quelques années, incités par les pouvoirs publics à s'autonomiser en trouvant un travail. **Le Haut Conseil s'est donc posé, de nouveau, la question du volume de l'immigration régulière compte tenu de la situation de l'emploi.**
2. Les descendants directs d'immigrés les plus pauvres, en particulier mais non exclusivement concentrés dans les quartiers de la politique de la ville, ne sont souvent pas en capacité de répondre aux offres d'emploi en raison d'un manque de formation, mais aussi d'une maîtrise suffisante des codes sociaux. Ceci n'est bien entendu pas le propre des enfants de l'immigration; mais aux difficultés sociales, pour eux, s'ajoutent des difficultés d'ordre culturel. C'est particulièrement vrai des garçons, les filles ayant de meilleurs résultats scolaires et s'adaptant mieux aux valeurs et codes de la société française. Le développement des offres d'emplois dans les services au détriment de

celles de l'industrie a encore accentué ces difficultés qu'avaient moins connues leurs parents jusqu'aux années 80. **Le Haut Conseil s'est, dès lors, plus particulièrement interrogé sur le parcours scolaire, l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes de parents immigrés dans les quartiers dits "sensibles".**

3. Du côté de l'offre, compte tenu du contexte général défavorable de l'économie et de l'emploi sur une longue période en France, encore aggravé depuis 2008 par un ralentissement économique, voire de courtes périodes de récession, le nombre d'emplois disponibles s'est contracté. Dans cette situation, la tentation sera forte pour certains employeurs de ne pas examiner a priori les candidatures réputées "à risque". Compte tenu de la nécessité, parallèlement, de lutter contre les déficits publics, le nombre de places aux concours des trois fonctions publiques diminue, réduisant d'autant les opportunités de progression sociale offerte aux Français nés de parents immigrés qui sont diplômés. Ils sont ainsi, par exemple, rentrés en nombre dans l'éducation nationale depuis une vingtaine d'années. **Le Haut Conseil s'est interrogé sur le besoin de conforter dans notre pays les dispositifs non discriminants d'accès à l'emploi privé comme public, et de promotion professionnelle.**

Ces trois questionnements ne font pas l'objet de chapitres distincts mais constituent la trame de notre avis que nous traitons de la situation de l'emploi des immigrés et de leurs enfants ou des politiques d'intégration par et dans l'emploi.

4. Nous reprenons enfin un thème que le Haut Conseil à l'intégration a plusieurs fois soulevé dans ses rapports récents, **celui de la fragmentation des actions, ici entre celles de Pôle-emploi et des missions locales, ou encore de l'Office français de l'immigration et de l'intégration, entre les politiques d'intégration et de la ville, avec des répercussions négatives sur les actions menées en matière d'emploi.**

Si l'emploi constitue un facteur déterminant d'intégration³ des immigrés dans un pays d'accueil, la situation de sous emploi chronique que connaît notre pays depuis bientôt 40 ans, peut expliquer pour une bonne part les difficultés d'intégration que ces populations y rencontrent.

Cette explication peu contestée, bien que certainement réductrice, ne rend pas compte pour autant des facteurs endogènes du chômage des immigrés voire de leurs descendants directs. " *Pénalisée par le chômage lors des phases de ralentissement de la croissance, cette main d'œuvre demeure marginalisée pendant les périodes de reprise d'activité. Ainsi, la sortie du chômage est souvent moins bien réussie, en moyenne, par les étrangers que par la main d'œuvre d'origine française*". (Carole Deneuve; Besoins de main d'œuvre et recours à l'immigration: quelle perspectives? Document de travail du Centre d'observation économique, n°55, octobre 2001).

En termes globaux, **le taux de chômage des immigrés provenant de pays tiers à l'Union européenne est plus du double de celui des Français nés de parents eux-mêmes Français, soit respectivement 20,2% pour les premiers et 8,7% pour les seconds.**

³ C'est-à-dire des personnes nées étrangères à l'étranger et résidant durablement en France

Constat plus dérangeant, le taux de chômage des descendants d'immigrés non européens qui sont pour la plupart des Français, est encore plus élevé, soit 24,2% (enquête emploi en continu-INSEE, années: 2006 à 2009).

Pour le Haut Conseil à l'intégration, c'est le cœur de la problématique du présent avis que de rechercher les causes de cet écart à la moyenne du taux de chômage des immigrés et de leurs enfants dans notre pays, pour contribuer à le réduire.

Au demeurant, nous nous intéresserons également au taux d'activité des immigrés qui constitue, pour nous, un marqueur de la volonté d'intégration ou non des immigrés à la société française. En effet, cette volonté d'autonomisation par le travail est plus ou moins marquée selon les communautés d'origine nationales. C'est particulièrement net lorsque l'on examine le taux d'activité des femmes.

Afin d'élaborer cet avis, le Haut Conseil s'est déplacé à Lyon, à Metz, à Val-de-Reuil (Seine-Maritime), à Sevran et Bobigny (Seine-Saint-Denis) pour rencontrer des chefs d'entreprises, des représentants d'associations, en particulier d'insertion, des responsables de Pôle-emploi comme des missions locales, ou encore des Préfets délégués à l'égalité des chances et des directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi.

Au plan national, il a rencontré les directions du ministère de l'Intérieur chargées de l'immigration et de l'intégration, de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), du ministère du travail et de l'emploi, ainsi que de Pôle-emploi et enfin du ministère de la ville.

Pour les ressources statistiques, il a rencontré des représentants de l'Institut national d'études démographiques (INED), de la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail et du Centre d'études pour l'emploi.

Enfin, le Haut Conseil a auditionné des représentants de grandes entreprises, et branches professionnelles employant un grand nombre d'immigrés.

La liste des personnes rencontrées figure en annexe du présent avis.

Repères

En 2007, la France compte⁴ 11,5 millions de personnes immigrées ou enfants ayant au moins un parent direct immigré, qui résident en France, soit 19 % de la population totale recensée:

- 5,25 millions d'immigrés vivent en France dont 5,15 millions en métropole, dont 3,6 millions d'étrangers : 2 millions originaires d'Europe, 2,2 millions originaires d'Afrique,
- 6,5 millions d'enfants directs d'un immigré, dont 3,1 millions nés en France. Parmi ces descendants d'immigrés, 3,1 millions sont âgés de 18 à 50 ans, dont 1,5 millions ont un parent immigré né en Europe et 1,2 millions un parent immigré né en Afrique.

Définition

La population immigrée est constituée de personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France. Elle comprend des étrangers mais aussi des personnes qui depuis leur arrivée, ont acquis la nationalité française. A l'inverse, elle exclut les Français nés à l'étranger et résidant en France et les étrangers nés en France.

En 2010, 2,6 millions d'immigrés sont actifs en France, dont les deux tiers originaires des pays non européens. Alors que la population active totale a augmenté de 2% sur les trois dernières années, le nombre d'actifs immigrés a progressé de 10%, qu'ils soient de l'Espace économique européen (EEE) ou des pays tiers.⁵ (Info migrations Janvier 2012)

Le taux d'activité des immigrés originaires des pays tiers est de 6 points plus faible que celui des Français. Cet écart est entièrement dû aux femmes. En effet, les hommes immigrés des pays tiers ont un taux d'activité très proche de celui des Français (77% pour les premiers et 75% pour les seconds). En revanche, le taux d'activité des femmes immigrées des pays tiers est 14 points inférieur à celui des Françaises (54% contre 68%), en particulier pour les femmes étrangères originaires du Maghreb (38%) et des autres pays tiers (49%). Cette dernière catégorie comprend les femmes originaires de Turquie qui présentent les taux d'activité les plus faibles.

S'agissant de la répartition territoriale, il est important d'avoir à l'esprit que la population immigrée n'est pas également répartie sur l'ensemble du territoire mais très concentrée dans trois régions: Ile-de-France, Rhône-Alpes et Provence-Côte-d'Azur. La région Ile-de-France arrivant largement en tête. Au sein des régions, l'implantation est concentrée dans certains départements et plus encore dans certaines villes ou quartiers. C'est

⁴ France, portrait social INSEE 2010, p217.

⁵ Infos migrations janvier 2012 Départements des statistiques, des études et de la documentation; ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer, des collectivités locales et de l'immigration, Yves Breem.

pourquoi il apparaît souvent erroné de ne raisonner qu'en terme de pourcentage national qui ne reflète pas la réalité. Logiquement, la population active immigrée est également inégalement répartie : 48% des actifs immigrés résident en Ile-de-France, 9% en Rhône-Alpes, et 9% en PACA.

La population active immigrée entre 2007 et 2010 (en milliers)

	Population active		Taux d'activité		Taux de chômage	
	2007	2010	2007	2010	2007	2010
Descendants d'immigrés de l'EEE*	1 460	1 434	70,2%	69,8	7,3%	9,2%
dont hommes	767	752	74,5%	73,6%	6,9%	8,4%
dont femmes	693	682	66,0%	66,0%	7,7%	10,0%
Descendants d'immigrés des pays tiers	898	1 014	56,5%	58,8%	20,4%	24,2%
dont hommes	485	557	61,5%	64,0%	21,3%	25,6%
dont femmes	413	457	51,6%	53,5%	19,3%	22,5%
Immigrés de l'EEEE*	806	885	70,7%	73,6%	7,7%	7,9%
dont hommes	403	455	76,9%	80,2%	6,8%	6,5%
dont femmes	403	430	65,4%	67,7%	8,6%	9,4%
Immigrés des pays tiers	1 579	1 740	65,2%	65,2%	19,2%	20,2%
dont hommes	928	990	78,9%	78,2%	16,7%	18,6%
dont femmes	651	750	52,3%	53,5%	22,8%	22,2%
Dont étrangers des pays tiers	853	950	74,7%	75,9%	20,1%	23,5%
dont hommes	514	569	45,4%	45,1%	26,7%	20,7%
dont femmes	339	381	45,4%	45,1%	26,7%	27,7%
Population active totale	27 646	28 152	69,7%	70,2%	8,2%	9,4%
dont hommes	14 536	14 718	74,4%	74,6%	7,5%	9,1%
dont femmes	13 110	13 434	65,1%	65,9%	8,6%	9,8%
Dont total immigrés	2 385	2 626	67,0%	67,8%	15,3%	16,0%
Dont total non immigrés	25 261	25 526	69,9%	70,5%	7,3%	8,7%

Source : Infos migrations janvier 2012 Départements des statistiques, des études et de la documentation; ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités locales et de l'immigration, Yves Breem

* Par commodité, l'Espace Economique Européen (EEE) qui comprend l'UE 27, l'Islande, la Norvège, et le Liechtenstein inclut également dans cette étude la Suisse.

Taux d'activité des immigrés selon l'origine

	Taux d'activité		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Espagne	75,2%	58,0%	66,7%
Portugal	85,7%	74,4%	79,9%
Italie	67,3%	57,2%	62,7%
Autres EEE	79,1%	65,4%	71,3%
Algérie	81,2%	50,5%	65,6%
Maroc	76,5%	45,8%	60,5 %
Tunisie	75,0%	48,3%	63,1%
Autres Afrique	80,0%	67,9%	73,3%
Turquie	80,4%	28,7%	55,4%
Autres pays tiers	76,2%	58,0%	66,1%
Français de naissance	74,2%	66,8%	70,5%

Taux d'activité par origine, sexe et âge

2009	Moins de 50 ans			50 ans et +			Ensemble		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Etrangers des pays tiers	63%	77%	50%	51%	63	39	60	74	48
Maghreb	61%	19%	41%	47%	61	33	57	73	38
Autres Afrique	70%	83%	62%	77%	83	69	71	83	62
Autres pays tiers	61%	73%	51%	48%	56	39	58	69	49
Etrangers de l'EEE	80%	89%	72%	57%	63	52	71	79	64
Français par acquisition									
Originaire de l'EEE	88%	93%	84%	54%	55%	53%	69%	71%	67%
Originaire des pays tiers	75%	86%	65%	68%	76%	60%	73%	83%	64%
Total immigrés des pays tiers	68%	81%	56%	59%	69%	48%	65%	77%	54%
Descendants d'immigrés									
Originaires de l'EEE	78%	81%	74%	56%	59%	52%	71%	74%	67%
Originaires des pays tiers	58%	62%	55%	65%	75%	57%	59%	62%	55%
Français de parents nés français	77%	81%	73%	59%	63%	56%	71%	75%	68%

Lecture : en 2009, 63% de l'ensemble des étrangers originaires des pays tiers disposant de moins de 50 ans travaillent ou recherchent un emploi

S'agissant des secteurs d'activité, les actifs immigrés sont plus présents dans la construction (10% au lieu de 7% chez les Français de naissance), les immigrés le sont moins par contre dans l'industrie, l'agriculture et les activités de service public (enseignement, santé, social...). Les immigrés des pays tiers sont proportionnellement trois fois plus nombreux dans l'hôtellerie-restauration et les activités d'administration et de soutien (en majorité dans l'intérim, la sécurité, le nettoyage). Les deux tiers des immigrés des pays tiers sont employés, soit ouvriers contre la moitié des natifs même si l'on observe une augmentation des cadres supérieurs chez les nouveaux arrivants plus diplômés.

Première partie : L'emploi des immigrés: une inadéquation au marché du travail

Cette première partie est consacrée aux immigrés de la première génération. Il s'agit de ceux qui sont venus s'installer en France à des titres divers, l'immigration des travailleurs permanents étant suspendue depuis 1974. Un grand nombre, en particulier les hommes, exercent une activité professionnelle même si au cours des trente dernières années la situation de l'emploi s'est dégradée notamment pour les emplois non qualifiés. Il ne s'agit pas d'une population statique mais d'une population en constant renouvellement. Chaque année, entre 100 000 et 200 000 personnes viennent grossir un "stock" de personnes immigrées dont certaines sont devenue françaises.

Après un rappel des politiques d'immigration qui génèrent les arrivées d'immigrés nous étudierons les primo-arrivants au regard de l'emploi puis celle des immigrés résidant en France au regard de la situation de l'emploi.

CHAPITRE 1

L'immigration dans un contexte de chômage structurel

1. L'IMMIGRATION DE TRAVAIL MAITRISEE ...

L'histoire de l'immigration en France est celle de l'immigration de travail. En effet, au cours du XXème siècle, c'est au titre du travail que les immigrés sont venus en France. Même si l'apport des ces travailleurs étrangers dans la croissance économique a pu parfois être exagéré⁶, il n'en demeure pas moins qu'ils ont été massivement présents dans la population active ouvrière, notamment dans les mines, la sidérurgie, la construction automobile, le bâtiment. C'est dans la représentation collective, l'image de l'immigration en France. Or, cela fait plus de trente cinq ans que l'immigration de travail est suspendue, soit une période plus longue que celle de l'appel à l'immigration mise en place après guerre par l'ordonnance du 2 novembre 1945.

La fin des "Trente glorieuses", la montée du chômage, les crises énergétiques du début des années soixante-dix ont conduit à considérer que l'introduction de cette main d'œuvre n'était plus nécessaire et, au contraire, pouvait avoir un impact négatif sur l'emploi.

Dès le début des années soixante dix, cette politique de recours à l'immigration de travail organisée par l'Office national des immigrés (ONI) a été abandonnée malgré l'opposition du Centre national du patronat français (CNPFP) et des partis de gauche, d'abord en interdisant les régularisations de situation⁷, procédure majoritairement adoptée par les immigrés et par les employeurs puis en suspendant l'immigration des travailleurs permanents par la décision prise le 19 juillet 1974, par Valéry Giscard d'Estaing, Président de la République, récemment élu, de suspendre l'immigration de travailleurs permanents.

Cette décision s'est traduite au niveau réglementaire par l'opposition de la situation de l'emploi (article L341-1 du Code du Travail). Seules certaines catégories ou nationalités (Libanais, Polonais, ressortissants du sud est asiatique) auxquelles la situation de l'emploi n'était pas opposée, pouvaient, à titre dérogatoire, accéder à l'emploi. Depuis lors, et en raison du contexte économique et d'un chômage élevé, les pouvoirs publics n'ont jamais remis en cause cette décision même si elle a connu un certain assouplissement entre 2000 et 2004 pour les informaticiens et pour les emplois en "tension" de 2007 à 2011. A l'exception de cette

⁶ Pour en finir avec la repentance coloniale chapitre "Qui a reconstruit la France ?" Daniel Lefeuvre champs actuel.

⁷ Circulaire Marcellin Fontanet du 23 février interdisant l'emploi de travailleurs immigrés entrés sans contrat de travail.

parenthèse "libérale", les grandes lignes relatives à l'immigration de travailleurs étrangers n'ont pas été modifiées malgré les innombrables modifications législatives et réglementaires. Il convient de rappeler brièvement ces grandes lignes :

En premier lieu, la suspension de l'immigration de travail décidée en 1974 ne s'est appliquée qu'aux travailleurs permanents. La venue de certaines catégories a toujours été autorisée, en particulier celles des cadres de haut niveau, dont le salaire mensuel devait être supérieur à 1300 fois le taux horaire du salaire minimum garanti. Seule cette catégorie est clairement identifiée comme immigration de travail. Il s'agit pour l'essentiel de cadres dirigeants d'entreprises multinationales américains, japonais, canadiens. Ces flux ont toujours été nettement inférieurs à 10 000 personnes par an et situés aux environs de 4000 dans les années 90 à 8000 dans les années 2000.

En second lieu, les travailleurs temporaires (dont la durée du contrat de travail est inférieure à un an) et munis d'une autorisation provisoire de travail ne sont pas concernés. Il s'agit notamment des travailleurs agricoles dont le nombre restera très longtemps à un haut niveau (130 058 en 1970, 93 220 en 1984, 54 241 en 1991 avant l'entrée en vigueur de la libre circulation pour les travailleurs ibériques. Les travailleurs saisonniers, au nombre de 5000 environ, sont aujourd'hui, pour l'essentiel, des travailleurs polonais et marocains embauchés dans les productions maraichères et fruitières de la vallée du Rhône.

N'étaient pas non plus concernés par la suspension de l'immigration de travail, les demandeurs d'asile qui accèdent au marché du travail par la délivrance d'une autorisation provisoire de travail indéfiniment renouvelée. Constatant l'augmentation importante du nombre de demandeurs d'asile au cours des années 1980 qui accèdent au marché du travail (27 568 en 1987 à 54 813 en 1990⁸), le Premier ministre, Michel Rocard, décidait de mettre fin à ce détournement de procédure et leur oppose la situation de l'emploi⁹, ce qui revient, de fait et qui sera interprété comme tel, à leur interdire l'accès à l'emploi. Pour pallier cette interdiction d'exercer une activité salariée, un dispositif d'accueil des demandeurs d'asile a été mis en place qui n'a cessé de se développer avec l'octroi d'allocations temporaires d'attente et de places d'hébergement en nombre croissant. Elles sont, fin 2010, au nombre de 21 600 places (272 CADA, un centre spécialisé pour les mineurs et 2 centres de transit).

Cette décision reposait sur l'idée que la possibilité de travailler exerçait un effet attractif et un détournement de procédure. Si l'adoption de cette mesure s'est traduite dans un premier temps par une diminution des demandes d'asile, la courbe s'est à nouveau infléchi notamment avec la dissolution de l'URSS et le développement des guerres civiles en Afrique (Sierra Leone, Congo, ex Zaïre). Malgré l'apaisement des tensions, les flux restent à un niveau élevé, plaçant la France comme premier pays d'arrivée des demandeurs d'asile¹⁰. La prise en charge des demandeurs d'asile soit par l'hébergement soit par l'attribution d'une allocation d'attente n'a donc pas mis un terme ni à l'attractivité ni au détournement de procédure. Les demandeurs d'asile continuent d'arriver en nombre, parfois déposés à la porte des centres d'accueil par les réseaux mafieux sans que le nombre de réfugiés admis augmente.

⁸ Aspects de l'immigration et de la présence étrangère en France 1991-1992, André Lebon, direction de la population et des migrations- ministère des affaires sociales et de l'intégration

⁹ Circulaire du Premier ministre du 26 septembre 1991 relative à la situation des demandeurs d'asile au regard du marché du travail (JO du 27 septembre 1991)

¹⁰ 52 762 demandes enregistrées par l'OFPRA en 2010

Un nombre important de ceux à qui le statut de réfugié n'est pas accordé reste sur le territoire en situation irrégulière, constituant des îlots de précarité que les associations peinent à prendre en charge. Ainsi, à Lyon le Secours catholique constate dans son rapport annuel de 2011 que les demandeurs d'asile représentent la moitié des personnes accueillies, la moitié provient d'Afrique sub-saharienne, un quart des pays d'Europe de l'Est et 12% du Maghreb.

D'autres mesures ont été également adoptées pour restreindre l'accès à l'emploi des étudiants ou pour limiter l'accès à ce statut, soupçonné d'être utilisé non pour poursuivre des études mais pour contourner la suspension de l'immigration de travail puisque ce statut permet dès la première année de travailler à mi-temps.

2. ...A LAISSE LA PLACE A L'IMMIGRATION FAMILIALE

Si l'immigration concernant les travailleurs permanents a été limitée au cours des quarante dernières années, les immigrés ont néanmoins continué d'arriver sur le marché du travail à des titres divers et principalement dans le cadre de l'immigration familiale (conjoint d'étrangers, conjoints de Français). De même, n'ont pas cessé les attributions d'autorisations de séjour à des demandeurs d'asile, à des réfugiés ou à des étudiants.

Tout au long des quarante dernières années, alors que la maîtrise de l'immigration de travail était une préoccupation constante, une forme de déni a conduit à ne pas percevoir que la venue des membres de familles se traduisait par un accès immédiat ou différé sur le marché de l'emploi. L'annulation par le Conseil d'Etat du décret visant à restreindre le regroupement familial¹¹ en application de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme a établi la primauté du droit de vivre en famille. Cependant, l'accès à l'emploi des membres de familles était alors soumis à des conditions restrictives. Mais après 1981 et plus particulièrement avec l'instauration en 1984 d'un titre unique valant autorisation de séjour et de travail, tous les étrangers admis au séjour peuvent accéder au marché du travail. Toutes les restrictions géographiques disparaissent, de même que les restrictions professionnelles à l'exception des professions dites "réglementées" (médecin, architecte, géomètre) ou l'accès aux emplois de la fonction publique. Ces importantes dispositions législatives qui répondaient à la demande des associations avaient pour objectif d'une part de simplifier la vie des immigrés et de mettre fin à l'insécurité de leur statut mais aussi d'autre part, de faciliter la mobilité territoriale pour, espéraient les législateurs, améliorer l'accès à l'emploi.

La loi de décembre 1984 a sans aucun doute amélioré le statut des étrangers. A-t-elle favorisé la mobilité et l'accès à l'emploi des immigrés à l'heure des grandes vagues de licenciement dans l'automobile et la sidérurgie ? Difficile à estimer dans ce contexte de chômage. En revanche, ce qui est certain, c'est que dès lors, l'immigration familiale est devenue la voie privilégiée pour accéder au marché du travail.

Ainsi, l'augmentation du nombre d'hommes venant au titre de conjoint de Français est significative. Les hommes représentent entre 40 à 50% des entrées à ce titre alors qu'ils sont très minoritaires au titre du regroupement familial (conjoint d'étrangers) qui concernent

¹¹ Arrêt Gisti 1976

majoritairement des femmes (84% en 2005).¹² C'est dire si la question de l'emploi de ces hommes arrivant comme conjoint se pose dans des familles où les femmes se consacrent souvent aux tâches familiales et où les revenus du ménage reposent majoritairement sur celui du chef de famille.

Les régularisations exceptionnelles

La volonté de maîtriser l'immigration de travail et d'appliquer une politique restrictive en matière de délivrance d'autorisation de travail n'a pas empêché que viennent et se maintiennent sur le territoire des étrangers en situation irrégulière. Périodiquement, les gouvernements ont été amenés à procéder à des régularisations exceptionnelles.

Ainsi, en 1982, le gouvernement décide de régulariser les étrangers arrivés en France avant mai 1981 sous conditions de pouvoir apporter la preuve de cette présence depuis plus d'un an et de présenter une promesse d'embauche. Cette opération destinée à "apurer le passé", à savoir la période présidée par V. Giscard d'Estaing, va se traduire par l'admission au séjour de 132 000 travailleurs. On voit l'importance de ce flux si on le compare aux nombre d'autorisations de travail délivrées annuellement. Si l'on prend pour base la délivrance de 6000 autorisations annuelles délivrées au titre du travail (moyenne annuelle des années précédentes), on a ainsi procédé à la régularisation d'un nombre équivalent à vingt années de flux. La maîtrise des flux est donc toute relative. De nouvelles opérations de régularisation comme celle des Turcs du Sentier pilotée par la CFDT auront lieu à la fin des années 90.

Toutefois, le lien avec l'immigration de travail s'est de plus en plus distendu. Les occupations de Vincennes par exemple, concernaient principalement des familles africaines qui réclamaient un droit au séjour comme parents d'enfants français¹³. En 1997, le gouvernement de Lionel Jospin décide de procéder à une régularisation pour motifs familiaux et plus sur la base d'un lien avec le travail ni subséquemment de ressources. Cette opération conduira à la régularisation de 100 000 personnes. Pour pallier la constitution de "stocks", le gouvernement décide alors d'introduire dans la loi dite RESEDA, une disposition permettant de régulariser "au fil de l'eau" - selon l'expression consacrée-les personnes ayant des liens familiaux et de leur délivrer la carte dite "vie privée et familiale". Au cours des dernières années, cette catégorie dépasse le nombre d'étrangers autorisés à entrer au titre du regroupement familial (17 500 contre 15 500 en 2010).

Au cours des années 1990, les pouvoirs publics prennent conscience de l'augmentation continue du nombre d'entrées de conjoints de Français en provenance des pays de migrations. L'immigration familiale représente en effet 70% des flux en provenance des pays tiers, la migration économique étant de 6%.

Deux études de la Direction de la population et des migrations¹⁴ ont fait apparaître que chaque année, environ 100 000 étrangers accèdent au marché du travail, accès directs ou indirects, et accès différés. D'après cette étude, les entrées d'actifs étrangers sont ainsi estimées à 14 % du total des entrées¹⁵ sur le marché du travail. Or, pendant longtemps ces nouveaux arrivants sur le marché du travail n'ont pas été identifiés comme tels. Il est

¹² Immigration et présence étrangère en France en 2005, rapport annuel de la direction de la population et des migrations, Corinne Régnard.

¹³ En application de dispositions du droit de la nationalité accordant la nationalité française aux enfants nés en France d'un pays anciennement sous administration française et donc un droit au séjour aux parents étrangers d'enfants français; disposition supprimée depuis sauf pour les ressortissants algériens.

¹⁴ J.F. Léger, "Les entrées des étrangers sur le marché du travail de l'emploi en France de 1999 à 2001", *Migrations Etudes* n°118, décembre 2003.

¹⁵ Francis Vennat, *Migrations internationales et marché du travail*, DARES.

cependant vraisemblable que nombre d'entreprises ont pu ainsi continuer à embaucher des travailleurs immigrés venant au titre familial notamment dans le bâtiment, le nettoyage, sans avoir à recourir aux procédures payantes d'introduction de l'Office des Migration Internationales (OMI), ou à réclamer une réouverture de l'immigration de travail.

3. L'OUVERTURE DU MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE PARENTHÈSE?

La politique d'ouverture de l'immigration professionnelle entreprise en 2007 a été mise en place dans un contexte de diminution du chômage. Si elle semble parfois aspirée à revenir sur les bases de la politique menée depuis 1981 notamment en réintroduisant la précarité et la complexité des titres de séjour, elle s'est également inspirée du système d'immigration du Canada.

Une immigration choisie, très sélective¹⁶

Le Canada, et le Québec en particulier, bénéficient d'une image positive et de bienveillance à l'égard des immigrés dans la mesure où ils affichent une politique d'immigration fondée notamment sur la perception d'un déséquilibre entre un territoire perçu comme immense (les zones peuplées sont de fait assez limitées) et une population réduite dont le taux de croissance est faible.

Néanmoins, on sous-estime fortement le contrôle rigoureux de l'immigration et des critères exigés pour immigrer au Canada. D'abord, contrairement à la France, ce pays contrôle aisément ses frontières. Ensuite, il sélectionne de façon drastique les nouveaux immigrants.

Chaque année, le gouvernement adopte un plan d'immigration, décliné pour la province du Québec. Ces orientations sont élaborées à partir d'une vaste consultation des acteurs et des citoyens. Ce plan indique le nombre maximum ou estimé de ressortissants étrangers pouvant s'établir au Québec ou de certificats de sélection pouvant être délivrés. Ainsi, par exemple au Québec pour l'année 2011, le plan visait la délivrance de 58 800 à 62 900 certificats.

Pour 2012, les critères sont les suivants:

- porter à au moins 50% les travailleurs qualifiés
- maintenir majoritaire la proportion de personnes connaissant le français;
- augmenter le niveau de connaissance du français chez les travailleurs qualifiés;
- maintenir annuellement entre 65% et 75% la part des moins de 35 ans;
- maintenir annuellement un minimum de 65% de l'immigration économique;
- viser une stabilisation relative du niveau des admissions pour établir une moyenne de 50 000 personnes.

Sans entrer dans tous les détails (le plan est facilement accessible sur Internet¹⁷) il est précisé en outre que le nombre d'immigrants admis au titre du regroupement de familles s'élève à 10 000 personnes et celui des réfugiés de l'ordre de 4 500 à 4 900.

Ces objectifs fixés donnent lieu ensuite à des campagnes de sélection organisées dans les représentations étrangères et à une procédure assez longue qui peut durer deux ans avant d'obtenir l'autorisation de s'installer d'abord temporairement au Québec ou au Canada. Les candidats sont sélectionnés sur la base de points attribués en fonction de l'âge, de la qualification, de la connaissance du français. Celui qui n'obtient pas son certificat de sélection ne peut obtenir de visas. De nombreux dispositifs sont mis en place pour faciliter l'intégration des nouveaux immigrés, les Canadiens se vivant comme un peuple d'immigrés; mais le Canada attend un véritable effort

¹⁶ Entretien avec Madame Kathleen Weil, ministre de l'Immigration du Québec; reçue par le Haut Conseil à l'intégration le 31 janvier 2012.

¹⁷ <http://www.micc.gouv.qc.ca/fr>.

d'intégration des nouveaux arrivants. Les étrangers autorisés à immigrer au Québec ou au Canada s'engagent à respecter les valeurs communes.

Même si le modèle multiculturel reste affiché fièrement, le récent procès d'une famille afghane ayant assassiné ses quatre filles pour "l'honneur" a fortement heurté la société tolérante qu'est le Québec à l'instar de l'assassinat de Teo Van Gogh aux Pays Bas.

Penser pouvoir transposer en France le système canadien d'immigration paraît assez irréaliste. Tout distingue le Canada de la France. Aussi bien les données géographiques, économiques, démographiques ou sociales. Pour le Canada, le principe fondamental est que l'immigré ne doit présenter en aucune manière une charge mais contribuer à un apport positif à l'économie et à la société.

En France, afin de rééquilibrer la proportion entre l'immigration économique et l'immigration familiale, une ouverture à l'immigration de travail avait cependant été engagée sur la base de listes régionales de métiers dits "en tension". En 2007, prenant comme base les données statistiques de l'ANPE, une liste de 300 métiers connaissant des difficultés de recrutement avait été arrêtée. A l'époque, était, en effet fréquemment évoqué un stock de 500 000 offres d'emplois disponibles non pourvues. Cette politique s'inscrivait également dans le cadre des recommandations de l'OCDE préconisant une plus grande ouverture à l'immigration au sein d'une économie mondialisée¹⁸. Des accords de coopération ont également été signés avec un certain nombre de pays pour lesquels des listes spécifiques d'emplois ont été arrêtées¹⁹. La complexité de ces listes conduit à s'interroger sur l'utilisation qui a pu en être faite par les services chargés de l'instruction des dossiers. Même si l'impact a été limité, ces années ont été marquées par une augmentation des flux à caractère économique, avec en particulier une augmentation du nombre des étudiants et un accès facilité à l'emploi à l'issue des études, ainsi que la création d'une «carte compétence et talents».

Après une période de diminution du chômage, la décroissance s'est interrompue en raison de la crise bancaire de 2008. La situation de l'emploi s'est à nouveau aggravée au cours de l'année 2011 conduisant le ministre chargé de l'immigration à revenir sur les assouplissements antérieurs par une circulaire cosignée par le ministre de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités locales et de l'immigration et du ministre du travail, de l'emploi et de la santé datée du 11 mai 2011.

"Le Gouvernement s'est fixé pour objectif d'adapter l'immigration légale aux besoins comme aux capacités d'accueil et d'intégration de la société française. Compte tenu de l'impact sur l'emploi de l'une des crises les plus sévères de l'histoire, cet objectif implique une diminution du flux conformément à l'objectif national annoncé récemment, en adoptant une approche qualitative et sélective. Cet objectif annoncé vise à réduire de moitié l'immigration de travail (20 000 en 2009). [...] La priorité doit être donnée à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi aujourd'hui présents, qu'ils soient de nationalité française ou étrangère, résidant régulièrement en France. Il vous appartient donc de veiller à ce que les demandes d'autorisations de travail soient instruites avec vigueur."

¹⁸ OCDE, La politique migratoire française à un tournant, Martine Durand et Georges Lemaître, 2007 documents de travail questions sociales, emploi et migration.

¹⁹ Bénin: 16 métiers, Burkina Fasso : 64 métiers; Congo: 15 métiers; Gabon: 9 métiers; Maurice: 61 métiers; Sénégal: 108 métiers, Tunisie : 77 métiers.

Cette circulaire précise que *"le critère de la situation de l'emploi n'est toutefois pas opposable pour les métiers qui figurent sur les listes arrêtées à cette fin par le ministre de l'emploi et le ministre chargé de l'immigration ou en annexe des accords de gestion concertée des flux migratoires ou pour certaines catégories de travailleurs étrangers : salariés en mission, travailleurs hautement qualifiés, jeunes professionnels, titulaires de la carte "compétence et talents"."*

Ultérieurement à cette circulaire, la liste des métiers dits " en tension" a été restreinte²⁰. Ce sont désormais 14 métiers dits "en tension" qui sont ouverts aux ressortissants des pays tiers. Toutefois, des listes plus larges d'emploi continuent de rester ouvertes aux ressortissants Bulgares et les Roumains qui demeurent soumis à une autorisation de travail et pour des Etats avec lesquels la France a signé des accords de gestion de main d'œuvre.

Cette rigueur est également recommandée en matière de changement de statut pour les étudiants. La circulaire rappelle qu'ils ont prioritairement vocation, à l'issue de leur séjour d'études en France, à regagner leur pays pour y mettre en œuvre les connaissances acquises. Cette décision a suscité de nombreuses réactions négatives d'associations d'étudiants, d'entreprises et des autorités universitaires qui ont conduit le ministre chargé de l'immigration à assouplir ces instructions concernant les étudiants sortants de master ²¹.

Recommandation

N°1 - Afin d'éviter que des étudiants étrangers hautement qualifiés formés en France fassent bénéficier de leur formation des pays comme les Etats-Unis, le Canada ou la Grande Bretagne, le Haut Conseil recommande que la France affiche clairement sa volonté de faciliter l'accès au statut de travailleur pour les étudiants de niveau Master.

Tenant compte de l'augmentation du chômage, les instructions de mai 2011 ferment ainsi la parenthèse ouverte en 2007 visant à favoriser l'immigration de travail "choisie" plutôt que "l'immigration subie", essentiellement familiale. Si l'immigration de travail a connu une certaine croissance passant à 20 000 personnes, en revanche l'immigration familiale, comme cela était prévisible, s'est maintenue au même niveau, même si elle a connu une légère diminution. Au cours des dernières années, les flux d'immigration ont ainsi atteint un niveau de 200 000 personnes. Ce retour à la continuité des orientations données depuis 1974 ne se traduira sans doute pas par une réduction importante du chômage. Mais il prend acte du maintien à un haut niveau du nombre de demandeurs d'emploi et particulièrement les immigrés. Il s'agit donc moins de réduire le niveau de chômage que de ne pas augmenter le nombre de nouveaux demandeurs d'emploi²². D'autant plus que le rapport au Parlement²³ signale que *"les étrangers signataires du contrat d'accueil et d'intégration s'insèrent difficilement sur le marché du travail et trouvent souvent des emplois qui ne correspondent*

²⁰ Arrêtés du 12 août 2011

²¹ Circulaire du 12 janvier 2012 relative à l'accès au marché du travail des diplômés étrangers de niveau au moins équivalent au master.

²² Le Haut Conseil n'a pas souhaité évoquer le débat sur le lien complexe entre immigration et chômage. Il renvoie à ce sujet aux travaux du Conseil d'analyse stratégique "Besoins de main d'œuvre et politique migratoire- 2006; Documentation française

²³ Rapport au Parlement, les orientations de la politique de l'immigration et de l'intégration mars 2011

pas à leurs qualifications et fréquemment dans des métiers éloignés de leur formation ou de leur expérience dans le pays d'origine.

La préoccupation du Haut Conseil étant d'assurer les meilleures conditions d'intégration, il apparaît essentiel que les immigrés puissent exercer une activité professionnelle qui leur permettent de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille sans être à la charge de la collectivité. Aussi, le Haut Conseil à l'intégration rappelle la recommandation de son précédent rapport "La France sait-elle encore intégrer les immigrés?"

Rappel des recommandations de l'avis *La France sait-elle encore intégrer les immigrés?*

- Le Haut Conseil demande à ce que le rapport du Gouvernement au Parlement relatif aux orientations de la politique d'immigration et d'intégration fasse l'objet d'un débat annuel au-delà du débat budgétaire classique.
- le Haut Conseil souhaite que le gouvernement mette en œuvre une politique d'attribution des visas de long séjour avec des délais de délivrance différenciées en fonction du lieu de résidence et des capacités d'accueil.

CHAPITRE 2

Qui sont les nouveaux immigrants entrant sur le marché du travail?

1. LES ENTREES POUR MOTIF ECONOMIQUE

Traditionnellement, l'immigration pour motif économique est composée pour l'essentiel de cadres de haut niveau venant occuper un emploi, souvent pour une durée limitée à quelques années, dans des entreprises internationales. Seul sujet de préoccupation, les demandes souvent pressantes exercées par les entreprises accueillantes pour alléger et accélérer les procédures administratives, ce qui a été en grande partie réalisé ces dernières années.

Le nombre de titres attribués en 2010 pour motif professionnel à des ressortissants de pays tiers (incluant les visas de long séjour) représente 11% de l'ensemble des titres délivrés, contre 6,3% en 2006.

Tableau 1 – Evolution des entrées en France des ressortissants des pays tiers à l'union Européenne, à titre professionnel

	2008	2009	2010p
Compétence et talents	183	368.	317
Actif non salarié	225	98	131
Scientifique	1 926	2 242	2 269
Artiste	286	183	180
Salarié	11 718	13 310	13 381
Saisonnier ou temporaire *	7 014	3 050	1 541
Total économique	21 352	19 251	17 819
Total familiaux	83 465	85 486	82 235

* la diminution du nombre de saisonniers s'explique par la délivrance de carte de séjour triennale
Source MIOMCTI-DSED

Comme le montre ce tableau, l'immigration économique est très minoritaire en regard des flux familiaux qui, eux, restent largement majoritaires même s'ils sont en diminution (98 646 en 2006).

Depuis 1974, l'immigration régulière pour motif économique venait essentiellement des pays développés, Etats-Unis, Canada, Japon, puisque seuls les cadres de haut niveau en bénéficiaient. En 2010, les autorisations délivrées pour motif économique font apparaître

d'autres nationalités²⁴. Les Roumains arrivent en tête (3949) dépassant les Américains (du nord) (2036). Suivent les Marocains(1597), les Maliens (1588) les Tunisiens(1371), les Chinois (1146) On remarque l'arrivée de ressortissants des Etats européens comme la Roumanie, la Pologne et la Bulgarie puisque durant la période transitoire, les ressortissants de ces pays doivent posséder une autorisation de travail, une liste de 150 métiers en tension leur est ouverte sans que la situation de l'emploi puisse leur être opposée²⁵ pour ces métiers. Concernant les ressortissants roumains et bulgares, la période d'application des mesures transitoires a été prolongée jusqu'en décembre 2013

2. DES FLUX NON MESURES : L'ENTREE DES RESSORTISSANTS DE L'UNION EUROPEENNE

Les travailleurs de l'Union européenne bénéficient de la libre circulation et n'ont pas d'obligation de posséder ni un titre de séjour, ni de travail. De ce fait, ils sont administrativement "invisibles" même si leur présence est bien réelle. Compte-tenu de la crise économique que connaissent leurs pays, il semble que de nombreux ressortissants portugais, espagnols, viennent ou reviennent chercher du travail. Pour les Grecs, la situation de leur pays est telle que l'on peut s'attendre à des entrées importantes.

Sans que l'on dispose de plus de données précises, on voit apparaître dans le secteur informel du bâtiment des ressortissants de l'Est, Polonais en particulier. Ce phénomène est beaucoup plus important dans d'autres pays comme les Pays Bas²⁶.

Des flux mieux connus en Allemagne

L'Allemagne, qui dispose d'un registre de population permettant d'avoir des données statistiques plus précises, a comptabilisé 435 000 personnes arrivées depuis 2009. Sur ces 435 000 immigrants recensés au premier trimestre 2011, 330 000 viennent d'Europe. Si en valeur absolue, ces chiffres restent faibles, en pourcentage, la progression est impressionnante : + 84 % pour les Grecs (45 000), +49% pour les Espagnols (+2 400), +82 000 Polonais, + 47 000 Roumains, +14 000 Turcs. S'agissant de ces derniers, 15 000 sont repartis en Turquie²⁷. L'institut statistique allemand Destatis souligne que depuis mai 2011, les pays faisant partie de la vague d'élargissement de l'UE à 25 membres en 2004 (Pologne, République tchèque, Hongrie, Slovaquie, Slovénie, Estonie, Lettonie, Lituanie, Chypre et Malte) ne subissent plus de barrière réglementaire à l'embauche en Allemagne. De mai à décembre 2011, en moyenne, 28.000 personnes par mois en provenance de ces pays se sont installées en Allemagne, alors que de janvier à fin avril ils n'étaient que 15.000 par mois en moyenne.

²⁴ Ces données fournies par le rapport au Parlement du ministère de l'intérieur regroupent dans cette catégorie les régularisations ce qui explique l'apparition des Maliens

²⁵ Circulaire DPM/DMI du 22 décembre 2006

²⁶ Entretien avec M.Piet Hein Donner, Ministre de l'intérieur du Royaume des Pays Bas, 10 octobre 2011

²⁷ Destatis, institut de la statistique allemand, article publié par le Monde 27/12/2011

3. LES AUTRES PRIMO-ARRIVANTS POUVANT ACCEDER AU MARCHE DU TRAVAIL²⁸

Les titres de séjour délivrés pour motif économique représentent tout au plus 11% des premiers titre de séjour délivrés annuellement. Les autres immigrés, venant majoritairement pour motif familial pour études ou à titre humanitaire, peuvent également accéder au marché de l'emploi.

Les dix principales nationalités venant au titre de rapprochement de famille sont pour l'année 2010 : les Algériens (16 405), les Marocains (15 097), les Tunisiens (7939), les Turcs (4 076), les Sénégalais (2 493), les Chinois (2 339), les Camerounais (2 339), les Maliens (2 325), les Ivoiriens (2 134), les Haïtiens (1 737). Ces dix nationalités représentent 68% d'un total de 83 854 personnes.

S'agissant de l'ensemble des flux, la répartition par origine s'établit ainsi: Algérie : 24 280; Maroc 23 922; Chine 13 999 (dont 9 719 étudiants), Tunisie 12 456, Etats-Unis d'Amérique : 7 424; Turquie : 6 469; Roumanie 5 698; Mali 5452, Sénégal 4 956; Fédération de Russie : 4 639. Ces dix nationalités représentent 56% sur un total de 195 745 personnes (y compris les ressortissants des nouveaux Etats membres). L'immigration tous motifs confondus est donc très diversifiée même si les flux les plus importants proviennent des pays d'Afrique, les flux plus anciens et en légère diminution venant du Maghreb, les flux en augmentation venant d'Afrique sub-saharienne.

Tableau n°2 – Evolution des entrées en France tous motifs

Nature des flux	2008	2009	2010*
Economique	21 352	19 251	17 819
Familial	83 465	85 486	82 235
Etudiants	52 073	53 160	59 779
Divers	9 667	10 946	11 033
Humanitaires	16 705	18 538	17 521
Total	183 893	187 381	188 387

Source MIOMCTI-DSED

* données provisoires

En dehors des flux intitulés "divers" qui regroupent les visiteurs, les rentiers notamment, tous les autres flux ont vocation à exercer une activité salariée, y compris les étudiants qui peuvent travailler à mi-temps. Ces étrangers arrivent donc sans sélection au regard des besoins en terme d'emploi. Au mieux, les pouvoirs publics essayent de les orienter vers les secteurs en tension. Cependant, l'immigration reposant sur la liberté d'installation est motivée par le rapprochement de famille, beaucoup s'installent dans des zones d'habitation construites dans les années soixante-dix à proximité de lieux industriels en déclin aujourd'hui (automobile, sidérurgie) dans lesquels les travailleurs étrangers trouvaient à s'employer, mais qui ont subi des destructions massives d'emploi. Ces territoires offrent certes des possibilités de logement à coût réduit mais qui sont souvent enclavées dans des secteurs où le chômage est important et n'assurent pas des conditions d'intégration favorables.

²⁸ Toutes ces données sont issues du huitième rapport au Parlement "les orientations de la politique d'immigration"2010

Telle est la situation des zones urbaines créées au nord-est de Paris, dans le département de Seine-Saint-Denis mais aussi des villes de la vallée de la Seine, de l'agglomération lyonnaise. Ces zones d'habitation sont souvent celles classées en ZUS (zones urbaines sensibles) à partir d'indicateurs de chômage, de pauvreté et du pourcentage d'immigrés. Ainsi, le dernier rapport de l'ONZUS, révèle que 52% des habitants des ZUS sont immigrés et descendants d'immigrés, cette proportion s'élevant à 65% dans les ZUS d'Ile-de-France. De plus, la structure des emplois a beaucoup évoluée. Bien que des emplois soient créés dans ces bassins, ils le sont surtout dans des secteurs de haute technologie qui ne correspondent pas aux profils des nouveaux arrivants, quand bien même ces derniers sont plus qualifiés que les immigrés arrivés lors des «Trente glorieuses». Il devient donc de plus en plus difficile pour ceux qui souhaitent travailler en France de trouver un emploi, sauf dans des secteurs qui ne peuvent être par nature délocalisés, tels que le bâtiment, les services de propreté, l'hôtellerie-restauration, ou les métiers d'aide à la personne. Encore faut-il désormais, même pour des métiers peu rémunérés, disposer d'un minimum de pré-requis que sont la maîtrise du français, souvent oral et écrit.

Les services de pôle-emploi, les acteurs territoriaux et les associations sont certes mobilisés, mais ne sont pas en mesure de créer des emplois. Ils assistent à la dégradation de la situation économique et sociale, allant parfois jusqu'à légitimer des postures victimaires ou violentes.

A l'heure où la France connaît une grave crise économique et s'apprête vraisemblablement à pratiquer une politique sociale moins généreuse, la question se posera inévitablement de savoir s'il est opportun de continuer d'accepter la venue d'immigrés ne pouvant assurer leur revenu et se retrouvant forcément pour un certain temps à la charge de la société.

Afin de ne pas continuer d'aggraver la paupérisation de certaines zones²⁹, le HCI rappelle la recommandation formulée dans son avis *La France sait-elle encore intégrer les immigrés?*³⁰:

Rappel de recommandation *La France sait-elle encore intégrer les immigrés ?*

Le Haut Conseil recommande que la venue des membres étrangers de famille de Français soit soumise aux mêmes conditions de ressource et de logement que les demandeurs de regroupement familial. En outre, la condition de logement devra être entendue comme un logement autonome.

4. LES IMMIGRES EN SITUATION IRRÉGULIERE³⁰

²⁹ En 2009, le taux de pauvreté en ZUS est deux fois plus élevé que dans le reste du territoire

³⁰ Les données concernant l'immigration en situation irrégulière sont principalement issues du huitième rapport au Parlement "Les orientations de la politique de l'immigration".

Malgré les efforts affichés par les pouvoirs publics depuis des décennies et les nombreux dispositifs mobilisés pour lutter contre l'immigration irrégulière, la mondialisation, les guerres, les crises politiques, les disparités économiques et sociales font apparaître aux yeux de nombreux migrants les pays européens et la France, en particulier, comme des "eldorado". Nombreux sont ceux qui sont prêts à risquer leur vie sur des embarcations de fortune, ou à financer des réseaux de passeurs. Toutefois, il est reconnu à chaque Etat le droit souverain de choisir qui accède à son territoire.

L'accueil de ces populations est d'autant plus mis à mal dans un contexte de crise économique. Dans certaines collectivités locales, la présence de familles en situation irrégulière se révèle impossible car elles doivent faire face à des dépenses sociales, notamment scolaire, sans rapport avec leurs budgets. C'est par exemple le cas de Grigny (Essonne) dont la population officielle est de 26 000 personnes et officieuse de 30 000³¹. Récemment, la préfecture de la Seine-Saint-Denis a estimé à 150 000 le nombre d'étrangers en situation irrégulière dans ce département. Cette immigration en situation irrégulière est due en grande partie au maintien sur le territoire des demandeurs d'asile déboutés, mais aussi à une population étrangère qui arrive et s'installe dans le réseau familial en attente d'une régularisation.

Les opérations de réhabilitation de l'ANRU ont ainsi mis à jour la présence de personnes logeant en surnombre dans des appartements et qui ne pouvaient prétendre au relogement. Les femmes, souvent en charge d'enfants en bas âge, se retrouvent dans des situations de grande précarité et de vulnérabilité. Les hommes sont plus souvent à la recherche d'emploi. Un certain nombre de secteurs ont effectivement traditionnellement recours à des travailleurs clandestins en s'exonérant ainsi des obligations légales. Mais de la déclaration préalable à l'embauche à la demande de vérification par les services préfectoraux de la validité des titres, le dispositif de répression s'est doté d'outils de plus en plus efficaces.

Lutter contre le travail illégal a toujours été considéré comme un élément important dans la lutte contre l'immigration clandestine puisque l'offre de travail constitue un des facteurs essentiels d'appel à l'arrivée et au maintien d'étrangers sans autorisation sur notre territoire, soumis à des conditions de travail ne respectant pas les conditions légales (salaires, durée, congés, protection sociale) et parfois proche de l'exploitation dans les ateliers clandestins.

D'un point de vue économique, l'existence d'une main-d'œuvre non déclarée apparaît comme une distorsion de concurrence entre entreprises et avec les autres salariés. C'est également un manque à gagner pour les services des impôts et les organismes collecteurs de cotisations. Ainsi, l'agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS) a estimé le montant de la fraude aux cotisations sociales dans le cadre du travail dissimulé entre 15,5 et 18,7 milliards d'euros.

Une directive européenne³² fixe des normes minimales concernant les obligations et les sanctions (pénales et administratives) à l'égard des employeurs. En France, le dispositif de lutte contre le travail illégal s'articule autour de la commission nationale de lutte contre le travail illégal (CNLTI). En 2010, des CODAF (comités départementaux antifraudes) ont été créés dans chaque département. Ils sont compétents en matière de fraudes sociales, fiscales, douanières et également de travail illégal.

³¹ Guilly Christophe, les fractures françaises-octobre 2010 - François Bourin éditeur.

³² Directive sanctions transcrite dans le droit national par la loi n°2011-672 du 16 juin 2011.

En 2010, 12 479 personnes ont été mises en cause dont 32% d'étrangers. Le nombre de personnes mises en cause pour emploi d'étrangers sans titre s'élève à 2 608 dont 51% sont étrangers (employeurs étrangers d'étrangers). Les secteurs d'emplois les plus concernés traditionnellement et qui, à ce titre, font l'objet d'une attention particulière sont les secteurs de la restauration (480 opérations), du bâtiment (445 opérations) et du gardiennage (68 opérations). Pour 23 830 personnes contrôlées, 761 étrangers étaient en situation irrégulière, ce qui paraît assez faible et en diminution par rapport aux années précédentes (-13%).

En outre, 2 438 infractions ont été signalées au titre de la contribution spéciale due à l'Office Français de l'immigration et de l'intégration (OFII), (article 8253-1 du code du travail) à la charge des employeurs dépourvus d'autorisation de travail. Son montant est égal à 1 000 fois le taux horaire du salaire minimum garanti, soit 3 360 euros au 1^{er} janvier 2011. Les sanctions prévues à l'encontre des employeurs (y compris les donneurs d'ordre et les sous-traitants) ont été renforcées par la loi du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration. Figure notamment l'obligation pour l'employeur de vérifier avant toute embauche l'existence du titre autorisant l'étranger à exercer une activité salariée en France, en s'assurant auprès des services de la préfecture de la validité du titre.

Après deux ans et demi de mise en œuvre, les préfectures de métropole ont été saisies de 1 242 680 demandes permettant la détection de 23 188 faux documents dont 64% en Ile-de-France. Dès lors, les réseaux d'aide à l'immigration irrégulière ont de plus en plus recours à l'utilisation de vrais documents empruntés ou obtenus de manière frauduleuse, ce qui rend la lutte contre ces pratiques plus complexe. C'est ainsi qu'a été révélé l'emploi d'un certain nombre de travailleurs africains dans la restauration ayant été employés avec de vrais documents mais qui n'étaient pas les leurs.

Mais alors que de nombreux étrangers en situation régulière peinent à trouver un emploi, il n'est pas acceptable que certains employeurs aient recours à une main d'œuvre sous-payée qu'ils s'empressent de licencier quand elle obtient une régularisation de situation. La présence de clandestins permet également d'exercer une pression sur les travailleurs français et étrangers en situation régulière pour qu'ils acceptent une diminution de leur salaire.

Cependant pour des raisons humanitaires, tous les gouvernements finissent par régulariser un certain nombre d'immigrants qui accèdent au marché du travail légal. En 2010, si 28 026 reconduites à la frontières ont été exécutées pour 94 693 prononcées, 17 521 personnes ont obtenu une autorisation de séjour à titre humanitaire.

CHAPITRE 3

Les actions pour favoriser l'accès à l'emploi des primo-arrivants

Dans une longue période de pénurie de d'emploi, il peut sembler paradoxal de favoriser l'emploi des primo-arrivants. Cependant, dès lors qu'ils sont autorisés à résider en France, il est normal qu'ils puissent y exercer une activité professionnelle pour subvenir à leurs besoins.

Les étrangers admis à séjourner en France passent obligatoirement depuis 2005 sur les plate-formes d'accueil de l'OFII. Depuis le 1^{er} janvier 2007, la signature du contrat d'accueil et d'intégration est obligatoire. En 2010, 101 355 contrats ont été signés dont 50,9% pour des familles de Français, 9,2 % pour des bénéficiaires du regroupement familial, 14% en raison de liens personnels et familiaux (personnes régularisées). Les Algériens représentent 15,7%, les Marocains 14,9%, les Tunisiens 7,7%, les Turcs 4,8%, les Maliens 4,3%. Parmi les signataires, les femmes sont majoritaires (54%).

Ayant désormais pris en compte l'arrivée de migrants sur le marché de l'emploi bien au-delà de ceux venus au titre de l'immigration professionnelle, les pouvoirs publics (DAIC et OFII) ont cherché à mieux connaître les compétences et qualifications de tous les primo-arrivants. A cet effet, a été mis en place un bilan de compétences professionnelles d'une part; et l'établissement de liens avec les services de l'emploi, afin que ces primo-arrivants soient orientés vers les secteurs en tension d'autre part.

1. L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS

Afin de familiariser les étrangers avec la vie en France, ces étrangers bénéficient d'une formation civique et, si nécessaire, d'une formation linguistique, gratuite et obligatoire, qui peut atteindre 400 heures et donne lieu à la délivrance d'un diplôme initial de langue française (DILF). 23 % des signataires ont été orientés vers une formation linguistique (24 068). En 2010, 15 874 personnes ont obtenu le DILF. Ce diplôme constitue le premier niveau de compétence linguistique, mais permet rarement d'accéder à l'emploi. Il permet simplement de disposer du minimum de langage nécessaire à la vie courante. Il peut cependant être prolongé par le DELF³³ et le DALF³⁴.

Depuis juillet 2009, un seul établissement public, l'OFII a en charge les formations linguistiques. Pour ce faire l'Office passe, au terme de marchés publics, des conventions avec des organismes spécialisés. Les critères qualitatifs de professionnalisation et d'efficacité ont été privilégiés, ce qui a conduit à choisir de nouveaux opérateurs telle que l'Alliance française

³³ DELF diplôme d'études en langue française

³⁴ DALF diplôme approfondi en langue française

à Paris. En 2010, 2 060 000 d'heures de formation ont été dispensées. Depuis le 1^{er} janvier 2010, deux types de parcours linguistiques sont proposés selon que les personnes ont été scolarisées (niveau secondaire ou supérieur) ou très peu scolarisées ou pas du tout.

En outre, en octobre 2011, la Direction de l'Accueil, de l'Intégration et de la Citoyenneté (DAIC) et la Délégation générale à la langue française et aux langues de France se sont engagées dans un processus de labellisation "français langue d'intégration"(FLI)³⁵ pour les associations de formation linguistique sur la base d'un référentiel commun, ce qui devrait assurer une professionnalisation accrue des associations.

2. LE BILAN DE COMPETENCE PROFESSIONNELLE

Un bilan de compétences professionnelles est obligatoire depuis 2009 pour tous les signataires du CAI; à l'exception des mineurs de moins de 18 ans scolarisés, des étrangers de plus de 55 ans et des personnes justifiant d'une activité professionnelle³⁶. Au travers de conventions nationales et territoriales, l'OFII a missionné des conventions avec des opérateurs privés afin que chaque personne signant le CAI passe un bilan de compétences professionnelles. En 2010, 62 095 bilans ont été prescrits. Après deux ans d'application, un premier fait apparaît des difficultés et en particulier des incompréhensions entre Pôle-emploi et l'OFII.

Tout d'abord parce qu'il ne s'agit pas d'un véritable bilan de compétences professionnelles et qu'il s'apparente davantage à une information /orientation, ensuite, le fait qu'il soit systématique, il est contesté, notamment quand il est passé auprès de femmes qui n'ont dans l'immédiat, aucune intention de travailler. Selon l'OFII, s'il est pertinent de les informer qu'elles ont non seulement le droit de travailler mais aussi qu'il en va de leur intérêt pour accéder à l'autonomie, il apparaît néanmoins que ce bilan est, au final, souvent laborieux et inutile.

Recommandation

N°2 – Le Haut Conseil recommande de remplacer le bilan de compétences professionnelles tel qu'il est actuellement mis en œuvre sous l'autorité de l'OFII, par une séquence d'information collective permettant d'acquérir la connaissance des outils d'accès à l'emploi: rédaction d'un CV, conduite d'entretien, recherche d'emploi. Le solde de crédits devrait être affecté, en priorité aux formations vers l'emploi.

En outre, bien que l'objectif initial ait été d'assurer au travers du bilan de compétences un outil de contact entre l'OFII et les services de l'emploi, aucune transmission obligatoire de ce bilan n'est prévue. Il appartient au demandeur de le présenter ou non lorsqu'il se rend à

³⁵ Décret n°2011 du 11 octobre 2011 relatif à la création d'un label qualité intitulé "français langue d'intégration".

³⁶ Décret en conseil d'Etat n°2008-1115 du 30 octobre 2008

Pôle-emploi. D'après des informations recueillies, la DAIC serait sur le point d'obtenir l'accord de la Commission nationale de l'information et des libertés (CNIL), afin de pouvoir transmettre directement le bilan de compétences à Pôle-emploi. Dans l'hypothèse d'une suppression du bilan de compétences professionnelles, ce contact pourrait évidemment subsister. Il restera néanmoins à améliorer les relations souvent délicates entre l'OFII et, les services de Pôle-emploi.

A cet égard, la Révision générale des politiques publiques (RGPP) et notamment la création des Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ont pu se traduire localement par la rupture des relations et des difficultés à retrouver les interlocuteurs. De plus, le rattachement de la DAIC et de l'OFII au ministère de l'immigration puis à celui de l'intérieur ont pu se traduire par des réticences "culturelles" ne facilitant pas le travail commun. Ces tensions étaient manifestes lors de nos déplacements.

Recommandation

N°3 – Le HCI insiste sur l'importance de poursuivre les procédures visant à améliorer, les relations et les transmissions d'informations entre les structures locales de l'OFII et Pôle-emploi.

3. LES ACTIONS MENEES PAR LA DAIC ET L'OFII POUR FORMER LES PRIMO-ARRIVANTS VERS LES EMPLOIS EN TENSION

Pour améliorer l'insertion professionnelle des primo-arrivants, la DAIC et l'OFII se sont engagés dans des actions avec des partenaires économiques pour informer les primo-arrivants sur les secteurs qui offraient des emplois et éventuellement pour mettre en place des formations pour faciliter l'embauche dans ces secteurs.

Ainsi, différents accords ont été conclus avec des branches professionnelles comme l'agence des services à la personne, le secteur des transports et de la logistique, la fédération des entreprises de propreté, Syntec, l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH). Des accords ont également été conclus avec des entreprises comme Coca-Cola, Vinci, Manpower.

Malgré l'implication des entreprises et de l'OFII, les résultats ne sont pas très encourageants.

COCA-COLA Entreprise : passeport pour l'emploi

Un accord a été signé, entre la DAIC, l'OFII et la société Coca-Cola Entreprise, afin de faire bénéficier, les étrangers signataires du contrat d'accueil et d'intégration, d'actions mises en place par Coca-Cola Entreprise, visant à préparer les candidats à l'embauche à la rencontre avec de futurs recruteurs.

Cette action appelée « Passeport vers l'emploi » est un module d'animation de sessions de simulations de recrutements collectifs et individuels spécifiquement destiné à des primo-arrivants d'un niveau Bac/Bac+2 ou équivalent. L'entreprise n'embauche cependant pas les personnes qui suivent cette session.

Elle a lieu au siège de Coca-Cola à Issy-les-Moulineaux ou dans les directions territoriales de l'OFII en **Ile-de-France (Paris, Créteil, Cergy, Bagnole)**, pour une session de 20 personnes, envoyées par l'OFII. 7 sessions se sont tenues entre juin 2010 et février 2011 (plus d'une centaine de personnes), avec beaucoup de succès, l'entreprise étant surprise par le niveau de qualification et la motivation des participants.

Il est prévu de prolonger l'action en Ile-de-France et de l'étendre à Bordeaux, Lille et Marseille, où les primo-arrivants seront intégrés dans des sessions de Coca-Cola pour les jeunes diplômés des quartiers.

(source DAIC)

Manpower : des résultats décevants

Une convention a été signée le 19 novembre 2009 entre la DAIC, l'OFII et la société Manpower, concerne le territoire de la ville de **Paris**, et vise à élaborer une démarche expérimentale territorialisée favorisant l'accès direct à l'emploi dans le travail temporaire et par le placement en entreprise des étrangers signataires du contrat d'accueil et d'intégration (CAI), dans trois secteurs, le BTP, la restauration et hôtellerie et enfin la santé.

L'OFII et MANPOWER ont désigné chacun un référent et se sont rencontrés trimestriellement pour faire le bilan et convenir des améliorations à apporter à leur collaboration.

Cette mobilisation, au final, a donné des résultats très décevants (moins de 1% des candidats en emploi).

Sur 517 dossiers transmis par l'OFII Paris (BTP 275, restauration 162, hôtellerie 49, santé 31), 280 de ces dossiers ont été transmis par Manpower à ses agences (BTP 140, restauration 94, hôtellerie 32, santé 14). Seuls 4 mises en poste ont été constatées (2 manutentionnaires, 1 manœuvre, 1 serveuse).

Les causes de cet échec de cette opération sont multiples: certains candidats souhaitaient une formation qualifiante et non un emploi ; d'autres avaient déjà trouvé un travail, ou avaient un trop bas niveau linguistique. Pour certains métiers, Manpower avait déjà un vivier important d'autres candidatures (ex : peintres). Enfin, beaucoup de personnes étaient injoignables ou ne donnaient pas suite (22 %).

Manpower a fait un très gros travail de suivi de ces personnes, qui ont été relancées plusieurs fois, l'OFII s'est également beaucoup investi.

Ce projet montre la difficulté de faire rapidement accéder à l'emploi les primo-arrivants, malgré une bonne volonté et un investissement important des structures.

FACE (Fondation agir contre l'exclusion), des résultats plus encourageants

L'une des actions du partenariat entre la DAIC et FACE concerne les primo-arrivants (parrainage, coaching et mise en relation avec des entreprises). Le projet d'accès à l'emploi avec l'appui des clubs FACE de **Montpellier**, de **Lille**, a démarré en octobre 2008. Il s'agit d'expérimenter une méthodologie sur un petit nombre de primo-arrivants en les faisant passer par un sas de préparation à l'emploi comprenant des appuis à la rédaction de CV, de lettres de motivation, de préparation à l'entretien d'embauche, de présentation des métiers et une mise en relation avec des entreprises.

Les premiers enseignements de ces expérimentations font ressortir la difficulté à mobiliser les signataires du CAI (absentéisme important), des lacunes linguistiques fréquentes qui empêchent une bonne compréhension des attentes des entreprises, une inadéquation souvent forte entre les compétences des personnes et celles exigées pour les postes proposés. Toutefois, la moitié des personnes ayant suivi jusqu'à son terme la formation ont pu trouver un emploi grâce à ce dispositif. D'autres sont entrées en formation ou dans un réseau de parrainage vers l'emploi.

Cet accord a été prolongé qui prévoit la mise en place d'un dispositif de préparation et d'adaptation à l'emploi sur 6 mois, avec une alternance de sessions de techniques de recherche d'emploi, de formations à la connaissance du monde économique, de l'entreprise et de son langage, de visites d'entreprises, de stages en entreprise, un parrainage des personnes concernées étant également prévu. Le dispositif est mis en place en 2011 dans le Nord, l'Hérault et le Rhône.

Concernant les actions destinées aux primo-arrivants, celles-ci devraient être proposées à 1800 signataires du CAI entre 2011 et 2013, FACE s'engageant à en accueillir 640 jusqu'à la fin du parcours d'insertion professionnelle, et d'avoir en fin de cycle un objectif de 60 % de sorties positives vers l'emploi CDI, CDD de plus de 6 mois, formations qualifiantes).

Le bilan, établi par la DAIC fin 2011 pour toutes ces opérations fait apparaître de nombreuses initiatives, mais au final à quelques exceptions notables près, des résultats limités. Cependant, nombre d'immigrés ont un projet d'insertion professionnelle rapide et trouvent un emploi par leurs propres réseaux. D'autres viennent avec une vision "fantasmée" de la société française, pays riche, où les entreprises les attendent comme au temps des "Trente glorieuses", alors même qu'elles délocalisent leurs unités de fabrication dans les pays d'origine (Renault en Roumanie, à Bursa en Turquie ou à Tanger au Maroc par exemple). Malheureusement, la réalité du marché du travail est difficile et ne sont proposés que des emplois peu qualifiés et peu rémunérés quelles que soient leurs compétences.

Recommandation

N°4 - Le Haut Conseil recommande de s'inspirer des expériences d'adaptation à l'emploi menées par la Fondation Agir contre l'exclusion (FACE) en direction des primo-arrivants: formation courte permettant d'apprendre à rédiger un CV, conduite d'entretien, apprentissage de recherche d'emploi, et appui pour trouver un emploi par le parrainage. Ce dispositif serait financé par le redéploiement des crédits liés à la suppression du bilan de compétences professionnelles.

Plus généralement, les actions pour l'emploi financées par les politiques d'intégration et de la ville (programmes 104 et 107) pour les primo-arrivants comme pour les immigrés et leurs

descendants directs devront privilégier ces actions d'accompagnements vers l'emploi quelles qu'en soient les formes: parrainage, remise à niveau, "coaching"...

De manière générale, le message porté actuellement, notamment par l'OFII, sur la nécessité d'une autonomie financière, ne paraît pas assez incitatif. Une enquête réalisée par l'OFII montre que les migrants perçoivent positivement le dispositif d'accueil. En revanche, l'obligation de suivre les formations ou bien les efforts personnels indispensables à faire pour s'intégrer sont ressentis comme facultatifs. Sans doute faudrait-il que le message des formateurs de l'OFII (signature du CAI, formation civique) énonce clairement l'exigence pour les signataires du contrat d'accueil de s'engager réellement dans un processus d'intégration et d'autonomie personnelle. La France a maintenu le principe de gratuité pour toutes ces actions, contrairement à nombre de pays européens. En contrepartie, il peut et doit être demandé aux bénéficiaires de suivre ces formations jusqu'à leurs termes.

Recommandation

N°5 - Le Haut Conseil recommande que lors des formations dispensées dans le cadre du Contrat d'accueil et d'intégration (CAI), le message d'intégration en direction des nouveaux arrivants soit notablement porté. Aussi ceux qui souhaitent s'installer durablement en France doivent comprendre qu'il leur appartient d'acquérir les connaissances linguistiques et civiques, comme les compétences professionnelles nécessaires à leur autonomie au sein de la société française.

4. LA QUESTION DE LA RECONNAISSANCE DES DIPLOMES

Cette question est souvent évoquée comme un obstacle pour l'insertion professionnelle des primo-arrivants. Elle concerne certaines catégories de diplômes notamment pour les étrangers qui obtiennent le statut de réfugiés et qui sont plus souvent diplômés. Il semble que cette situation se rencontre souvent chez les plus diplômés, notamment originaires du Maghreb, qui doivent parfois accepter des emplois moins qualifiés que ceux auxquels ils croyaient pouvoir prétendre.

Les équivalences de diplôme sont gérées par une structure du ministère de l'éducation nationale, l'ENIC-NARIC³⁷ qui seul peut reconnaître d'une part la validité des diplômes obtenus et, d'autre part, leur équivalence. Toutes les informations sont facilement accessibles sur le site du ministère des affaires étrangères. Il est précisé qu'*il n'existe pas de principe juridique d'équivalence entre les titres et les diplômes obtenus à l'étranger et les diplômes français délivrés par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Seule une attestation de niveau d'études peut être obtenue.*

³⁷ Le réseau des NARIC (National Academic Recognition Information Centres) a été créé en 1984 par la Commission des communautés européennes ; celui des ENIC (European Network of information Centres) a été créé en 1997 par l'UNESCO. Le centre ENIC-NARIC France est rattaché au Centre international d'études pédagogiques afin de promouvoir la mobilité internationale en facilitant la lecture des parcours de formation des étrangers (www.ciep.fr/enic.naric.fr).

Pour l'accès aux professions réglementées dont l'exercice en France est soumis à l'autorisation d'un ordre professionnel et à la possession obligatoire d'un diplôme, il convient de s'adresser aux organismes compétents. Pour les professions médicales, il faut s'adresser au ministère de la santé. Si, pour ces dernières, les détenteurs de diplômes obtenus dans les pays de l'Union européenne peuvent obtenir des autorisations d'exercice, c'est en revanche impossible pour les diplômes obtenus hors de l'Union européenne. Sans doute est-ce là que se situent les difficultés, certains ressortissants acceptant mal que leur diplôme ne les autorise pas à exercer. Régulièrement des médecins étrangers réclament cette autorisation. Aussi des concours spécifiques ont-ils été ouverts afin que leurs compétences professionnelles soient évaluées.

Recommandation

N°6 - S'agissant des professions réglementées, le Haut Conseil recommande au gouvernement de réaliser une étude sur la possibilité de les ouvrir à diplôme équivalent et sous condition de réciprocité.

Cependant, de nombreux emplois dans le secteur privé n'exigent pas de condition de diplôme. Ainsi, se sont développés des recrutements sur la base de mises en situation ou "habiletés" qui mettent chacun en mesure d'être recruté en fonction de ses compétences par rapport au poste de travail proposé.

CHAPITRE 4

Les immigrés résidant en France : des emplois moins qualifiés, un taux de chômage plus élevé

Ce chapitre est consacré à la situation des immigrés installés durablement en France, dont un grand nombre deviendra Français. Il peut paraître quelque peu arbitraire d'établir une séparation stricte entre les nouveaux arrivants et ceux qui s'installent dans la durée. Cette distinction s'appuie tout d'abord sur une approche chronologique distinguant ceux qui arrivent de ceux déjà installés. Elle se trouve ensuite renforcée par la décision interministérielle prise en juillet 2008 confiant à la DAIC et à l'OFII uniquement les attributions relatives à l'accueil et à l'intégration des primo-arrivants financés par le programme budgétaire 104 et quelques actions concernant les femmes ou les vieux travailleurs. Les autres actions au-delà d'une période de cinq ans suivant l'arrivée en France sont désormais prises en charge par le programme 147 géré par la politique de la Ville et l'Acsé au travers des contrats urbains de cohésion sociale.

Cette répartition budgétaire est source de nombreuses difficultés, l'approche territoriale concentrée sur les quartiers de la Ville ignore les autres territoires, alors même que les immigrés, certes présents en nombre dans les quartiers de la ville, résident également ailleurs. En outre, évoquer les questions de l'immigration et de l'intégration auprès des responsables territoriaux, politiques ou administratifs est d'ailleurs souvent fort mal perçu; de nombreux interlocuteurs déclarant ne pas connaître cette problématique et préférant se référer délibérément à des inégalités territoriales ou sociales.

De plus, cette attitude de "déli" s'appuie, aux dires des intéressés, sur des recommandations de l'ex-HALDE qui aurait interdit toute référence à des catégories de personnes. Cette interprétation par excès de précaution nous paraît erronée et conduit à priver les acteurs d'analyses et de politiques permettant d'agir pour favoriser l'intégration³⁸.

³⁸ Entretien avec la responsable emploi de la région Rhône-Alpes.

1. UNE SITUATION PLUS DIFFICILE AU REGARD DE L'EMPLOI

Repères³⁹

En 2010, 2,6 millions d'immigrés sont actifs, dont deux tiers sont originaires des pays tiers. Alors que la population active totale a augmenté de 2% sur les trois dernières années, le nombre d'actifs immigrés a progressé de 10%, qu'ils soient originaires de l'Espace économique européen (EEE) ou des pays tiers.

Les immigrés contribuent désormais à 8,6% de l'emploi contre 7,9 en 2007. 60% de cette augmentation est le fait d'immigrés venant de pays tiers.

Le taux d'activité des hommes immigrés originaires des pays tiers est très proche de celui des Français (75% contre 77% pour les seconds). En revanche, le taux d'activité des femmes immigrées des pays tiers est inférieur de 14 points à celui des Françaises (54% contre 68%) sauf pour les femmes africaines hors Maghreb qui est plus élevé (67%) sans atteindre celui des femmes portugaises (74,4%). Il est particulièrement faible pour les femmes étrangères originaires du Maghreb (38%) et de Turquie (28,7%).

Les immigrés des pays tiers comme leurs descendants sont toujours **deux fois plus touchés par le chômage** que l'ensemble de la population. Le taux de chômage est différent en fonction des origines.

Le taux de chômage des immigrés originaires de l'EEE est identique à celui de la population totale: il était même inférieur en 2006 à 5% pour les immigrés portugais. En revanche, il s'établit à 24,2% pour les immigrés des pays tiers. Les immigrés turcs sont les plus touchés (25,9%) suivis par ceux du Maghreb (22,9%).

Les femmes des pays tiers ont des taux de chômage encore plus élevés, atteignant plus de 10 points pour les Turques et les Marocaines. Malgré tout, ces écarts ont tendance à diminuer au cours des dernières années.

Concernant les secteurs d'activité, les immigrés sont plus présents dans la construction (10% contre 7% chez les Français de naissance) bien que ce différentiel se réduise régulièrement (15% pour les immigrés en 1998). Les immigrés des pays tiers sont moins présents dans l'industrie (10% contre 13%), l'agriculture et les activités de service public (enseignement, santé, social). Ils sont surtout proportionnellement trois fois plus nombreux dans l'hôtellerie et la restauration (10% contre 4%) et les activités de sécurité et de nettoyage (13% contre 5%).

Bien que l'on observe une augmentation de l'arrivée de cadres supérieurs chez les immigrés les plus récents (11% des actifs en 2010), les deux tiers des immigrés des pays tiers restent employés ou ouvriers alors qu'ils ne sont que 50% chez les natifs.

La population active immigrée originaire des pays tiers est très majoritairement concentrée en Ile-de-France (48% contre 20% de l'ensemble des actifs). Les autres régions de résidence sont ensuite la région Rhône-Alpes et Provence Côte d'Azur qui compte chacune 9% de population immigrée active.

³⁹ Source infos migrations numéro 31, janvier 2012, Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration, Département des statistiques, des études et de la documentation, Yves Breem. Données issues de l'enquête emploi en continu de l'INSEE.

Population active et immigrés actifs en France

	Nombre	Pourcentage de la population active totale
Immigrés de l'espace économique européen ⁴⁰	830 428	2,95
Immigrés des pays tiers	147 902	5,86
Dont étrangers des pays tiers	909 480	3,23
Total Immigrés	2 478 330	8,82
Population active totale	28 095 799	100
Dont total non immigrés	25 617 469	

Source : DSED Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration

Cette situation est aggravée dans les ZUS où se concentrent les immigrés les plus pauvres. Ainsi, le taux d'inactivité pour l'ensemble des femmes est de 18%, il s'élève à 31,1% pour les femmes immigrées et à 43,1% en ZUS pour les femmes immigrées résidant en ZUS.

Répondant aux recommandations du rapport du Haut Conseil à l'intégration d'avril 2011, l'Observatoire national des zones urbaines sensibles (ONZUS) a intégré dans son rapport de novembre 2011 des données statistiques reposant sur la nationalité. Ainsi, il apparaît que les immigrés et les descendants d'immigrés représentent plus de la moitié de la population âgée de 18 à 50 ans vivant dans une ZUS. Les immigrés d'origine maghrébine sont les plus nombreux (13,2% de la population totale des ZUS). Viennent ensuite les immigrés originaires d'Afrique sub-saharienne (4,6%). Les descendants d'immigrés originaires du Maghreb sont également les plus représentés dans les ZUS (14,7% des habitants).⁴¹

De fait, l'insertion professionnelle des immigrés dans une économie durablement marquée par le sous-emploi n'est pas facile sachant que nombre d'entre eux rencontrent des difficultés spécifiques, en particulier la maîtrise du français, l'absence de qualification ou de qualifications inadaptées.

2. LES ACTIONS DES POLITIQUES DE DROIT COMMUN

Comme nous l'avons indiqué précédemment, les politiques dont bénéficient les immigrés installés en France relèvent très majoritairement du droit commun.

2.1. Les politiques de l'emploi

La politique de l'emploi est suivie et pilotée, sous l'égide du ministère du travail de l'emploi et de la santé, par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

⁴⁰ Par commodité, l'Espace Economique Européen (EEE), au sens large, est, ici et par la suite, entendu comme comprenant l'UE 27, l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein ainsi que la Suisse.

⁴¹ Rapport de l'ONZUS 2011. Situation socio-économique des immigrés, intégration et discriminations.

(DGEFP). Ses volets opérationnels et instrumentaux (contrats aidés, aides individuelles, aides aux employeurs, revenus de remplacement) sont largement délégués à Pôle-emploi, opérateur central de l'intermédiation sur le marché du travail⁴² et aux missions locales pour les jeunes.

Les directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), créées en 2009, assurent le relais de la DGEFP pour la mise en œuvre de cette politique, sous l'autorité des préfets de région. Elles le font notamment, dans le cadre de dispositifs régionaux de contractualisation, avec Pôle-emploi et avec les Conseils régionaux.

Il s'agit d'une politique généraliste dont l'objectif essentiel, compte-tenu de l'importance du chômage, est d'en réduire le niveau et d'en modifier les caractéristiques en fluidifiant le marché du travail, en améliorant le taux d'emploi, en veillant à limiter ses conséquences sociales.

Elle s'appuie sur divers instruments :

Par des **allègements ciblés de charges sociales**, elle s'efforce de favoriser certains recrutements et d'atténuer les effets de la concurrence internationale. C'est le cas du recours à des allègements généraux, tels ceux portant sur les bas salaires. Mais elle fait appel aussi à des allègements ciblés au profit des chômeurs de longue durée, des jeunes entrant sur le marché du travail ou des seniors, en faveur de l'apprentissage et de la formation en alternance, avec le souci de l'équité territoriale (zones géographiques, telles les zones franches urbaines), et du dynamisme de l'emploi (secteurs économiques comme les services à la personne). Une part de ces aides concerne donc indirectement les immigrés et leurs descendants directs compte tenu de leurs difficultés au regard de l'emploi et de leurs caractéristiques, qui amènent une large part d'entre eux à entrer dans les créneaux des allègements de charges sociales.

Les **contrats aidés**, qui sont généralement accompagnés d'allègements de charges les concernent au moins tout autant. Le contrat unique d'insertion, mis en place par la loi du 1er décembre 2008 a rationalisé les contrats antérieurs en les regroupant autour du contrat-initiative-emploi dans le secteur marchand, du contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand. S'y est ajouté, dans le cadre de la politique de la Ville, mais mis en œuvre par les services de l'emploi, le contrat d'autonomie.

La réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie, à la suite à la loi du 24 novembre 2009, a permis le renforcement des aides aux demandeurs d'emploi fragilisés, notamment par la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE); celle-ci permet de financer jusqu'à 400 heures de la formation d'un chômeur qu'un employeur s'est engagé à recruter. La formation au français langue étrangère entrainait déjà, par ailleurs, depuis 2004, dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie; le développement des formations au français professionnel langue étrangère est en cours par les organismes professionnels concernés. Institués par la loi du 24 novembre 2009, les contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle conclus, depuis juin 2010, entre l'Etat et les Conseils régionaux, associent les partenaires sociaux. Ils peuvent, par là, impliquer les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) pour mieux répondre aux besoins de formations adaptées aux immigrés en emploi précaire ou non.

⁴² Né en 2008 de la fusion des réseaux opérationnels de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et des ASSEDIC.

2.2. *La politique de la Ville*

La politique de la Ville a été mise en œuvre au début des années 90 parallèlement à la création du Haut Conseil à l'intégration. Partant du principe que l'immigration était devenue résiduelle, les politiques prenant en compte les populations immigrées devaient laisser place à une approche territoriale. Depuis lors, mais nous l'avons déjà évoqué, les politiques d'intégration et la politique de la ville se chevauchent souvent sans forcément se compléter. De plus, contrairement à ce que son intitulé pourrait laisser penser, elle ne s'intéresse pas à la ville mais aux quartiers pauvres et souvent périphériques. Elle a pour ambition de réduire les inégalités sociales et les écarts de développement entre territoires, et d'enrayer la dégradation des conditions de vie dans les quartiers défavorisés.

Il convient néanmoins de rappeler que 85 % des ménages pauvres ne vivent pas dans les quartiers sensibles⁴³. Le focus mis sur ces zones urbaines pendant vingt ans ne doit pas faire oublier que la situation a évolué, et qu'en réalité ces quartiers sont désormais beaucoup plus inscrits dans la modernité (accès aux centres villes accès à Internet..) que de nombreux territoires ruraux.

Une étude comparative de Dominique Lorrain entre un quartier de Verdun et le quartier des Hautes Noues de Villiers-sur-Marne composée d'une population similaire en termes de chômage et de précarité a fait apparaître que le revenu moyen par habitant des Hautes Noues était supérieur de 20% de celui de Verdun. Le programme de réhabilitation du quartier des Hautes Noues prévoit une dotation de 12 450 euros par habitant alors que le contrat de ville n'alloue que 11,80 euros à celui du quartier classé "sensible" de Verdun.

La politique de la Ville vise à rompre et à inverser la spirale de dévalorisation dans laquelle ont été entraînés certains territoires urbains, en intégrant ces derniers dans la dynamique de développement environnante. Elle a connu un nouvel élan avec la dynamique «espoir banlieue», en 2008. Recouvrant plusieurs dimensions complémentaires, elle fait appel à 30 programmes budgétaires ministériels⁴⁴. Elle vise l'ensemble de la population de ces territoires et ne comporte pas, en principe, d'actions spécifiques en faveur des immigrés ou de leurs descendants directs. Dans cette géographie administrative complexe, les immigrés résidant hors des territoires de la ville sont souvent oubliés.

Le dernier rapport de l'Observatoire national des zones urbaines sensibles (ONZUS) s'est toutefois, conformément à la recommandation du Haut Conseil à l'intégration, attaché à étudier la situation des immigrés et de leurs descendants directs⁴⁵.

⁴³ Fractures urbaines, Christophe Guilluy, (déjà cité)

⁴⁴ Voir document de politique transversale « Ville » sur le site du « forum de la performance publique »

⁴⁵ Voir annexes III et IV des extraits du Rapport 2011 de l'ONZUS

Rapport 2011 de l'Observatoire des ZUS Une population plus jeune, moins diplômée, moins active

En 2006, 4,4 millions de personnes vivent en ZUS soit 7% de la population française. 17,5 % des habitants des ZUS sont étrangers dont près de la moitié originaires des pays du Maghreb et 10,2% sont Français par acquisition.

La surreprésentation des immigrés et des descendants d'immigrés non européens est considérable étant trois fois plus importante en ZUS qu'en dehors des ZUS. Un tiers des habitants des ZUS ne résidaient pas dans leur logement actuel cinq ans auparavant.

La moitié des habitants ne dispose d'aucun diplôme supérieur au brevet des collèges.

Le taux d'activité des 15-64 en ZUS (66%) est inférieur de 5 points à celui observé dans les unités urbaines englobantes; les écarts les plus marqués se situent chez les femmes (59% en ZUS contre 66% dans les unités urbaines)

Les habitants des ZUS se caractérisent par une plus grande pauvreté. En 2010, la CMUC bénéficie à un assuré (ou ayant droit) sur cinq soit 2,4 fois plus que dans les unités urbaines abritant ces ZUS. Parmi les allocataires de la CNAF 30% perçoivent le RSA et 74% une aide au logement, pour 22% les ressources sont constituées intégralement de prestations versées par les CAF. Un quart des familles sont monoparentales.

La définition et la mise en œuvre de la politique de la ville s'appuient sur le Comité interministériel des villes et se déploient sous l'égide du Ministre de la Ville (Secrétariat général à la Ville).

Elle s'organise autour de deux principaux axes d'intervention: la rénovation urbaine, qui prend appui sur l'Agence nationale de rénovation urbaine (ANRU) et l'accompagnement des habitants des quartiers prioritaires, qui prend appui sur l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSé).

Au niveau territorial, les préfets de région, avec le concours généralement des DRJSCS, parfois du SGAR, viennent en appui à l'action des préfets de département. Les uns et les autres animent, à leurs niveaux respectifs, la mise en œuvre de la politique de la Ville avec le concours des directions départementales de la cohésion sociale et des directions départementales des territoires. Ils peuvent bénéficier de la collaboration de membres du corps préfectoral affectés spécifiquement à la politique de la Ville ou à l'égalité des chances. En outre, des délégués du Préfet (350 postes) assurent une représentation de l'Etat dans les quartiers.

L'ACSé a été réorientée, perdant sa compétence en matière d'intégration des immigrés au profit d'une mission s'adressant à l'ensemble de la population en difficulté. Environ 60% de son budget est normé nationalement, 40% restant à l'initiative locale dans le cadre d'une programmation annuelle. Un rééquilibrage territorial en fonction de la population des quartiers prioritaires a été amorcé en 2011.

Elle agit dans un cadre territorial complexe, qui comprend des zones urbaines sensibles (ZUS), des zones franches urbaines (ZFU), au nombre d'une centaine (avec leur territoire propre qui recoupe une partie des ZUS), les territoires couverts par les contrats

urbains de cohésion sociale (450 couvrant trois quarts des ZUS), ainsi que d'autres territoires, dans le cadre d'une négociation entre le Préfet de département et des maires.

Les Zones franches urbaines (ZFU)

Les zones franches urbaines constituent un des "zonages" de la géographie prioritaire mises en place dans le cadre de la politique de la Ville. On compte au total 100 ZFU. Créés par la loi du 14 novembre 1996, l'objectif était de favoriser l'implantation d'entreprises et la création d'emplois dans les quartiers de la ville par le biais d'exonération de charges sociales et fiscales. Ainsi, les entreprises créées ou implantées en ZFU au plus tard le 31 décembre 2011 et qui emploient au plus 50 salariés et dont le chiffre d'affaires annuel est inférieur à 10 millions d'euros bénéficient d'exonération totale de la taxe foncière sur les propriétés bâties et d'impôt sur les bénéfices durant cinq ans. A l'issue des cinq ans, elles bénéficient de dégrèvement progressif.

La taxe professionnelle ayant été supprimée depuis le 1^{er} janvier 2010, les exonérations ont été cependant maintenues concernant les taxes qui s'y sont substituées. De même, les entreprises sont exonérées de charges sociales patronales de sécurité sociale jusqu'à 1,4 Smic. A partir de l'embauche de trois salariés, ces entreprises sont contraintes d'employer un tiers de salariés parmi les habitants des ZUS. Trois générations de ZFU se sont succédées (1996, 2004, 2006).

En 2010, 14 959 établissements bénéficiaient de l'exonération de charges contre 16 776 en 2009. Cette baisse s'est traduite par une diminution des effectifs salariés qui a été encore plus forte concernant les embauches qui ont diminué de 20%. Sans doute faut-il y avoir l'impact de la crise économique de 2008.

Le dispositif devait prendre fin au 31 décembre 2011 mais a été prolongé jusqu'en 2014. Un groupe de travail, présidé par Eric Raoult, à l'origine des ZFU a estimé que ce dispositif avait eu des effets bénéfiques jusqu'en 2008 mais a connu ensuite un certain essoufflement.

Ce dispositif n'a pas toujours eu d'effet d'entraînement dans ces quartiers et les entreprises ont bénéficié d'un effet d'aubaine très intéressant pendant les cinq premières années. Comme le différentiel de la taxe professionnelle était compensé par l'Etat aux collectivités locales, celles-ci avaient également un intérêt réel à l'implantation de ZFU. Dans un premier temps, les entreprises créées n'étaient parfois que des boîtes aux lettres. Le rapport Raoult suggère d'assurer de l'efficacité du dispositif d'intégration et de favoriser davantage l'embauche des habitants des ZUS.

Un des axes de l'accompagnement des habitants des quartiers prioritaires est l'accès à l'emploi, pour lequel l'ACSé, en complément d'autres financements, affecte chaque année de l'ordre de 45 millions d'euros, notamment pour étendre le réseau des «Ecoles de la 2^{ème} chance», pour favoriser la mobilité vers et dans l'emploi, pour allier insertion et rénovation urbaine (par exemple dans des chantiers-écoles implantés sur les sites en rénovation urbaine) et pour favoriser la création d'activités et d'entreprises.

2.3. Appui à la création d'activité par les immigrés

Compte tenu de l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi, les pouvoirs publics ont encouragé la création d'entreprises. Selon les enquêtes statistiques, les étrangers sont plus créateurs d'activités que les Français : ils représentent, d'après l'enquête SINE (Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises) de l'INSEE, 12,6% des créateurs (dont 7,5% de nationalité non européenne, en forte progression), alors que les étrangers représentent 5,8% de la population française. Ce constat est particulièrement intéressant et à

mettre en parallèle avec le taux de chômage des étrangers, trois fois plus élevé que celui des Français. En outre, la pérennité de leurs entreprises est plus faible que la moyenne, notamment en raison d'un trop faible accès au crédit et aux aides publiques, avec de plus la nécessité d'un appui technique plus important dans les premiers mois suivant la création.

La DAIC avait conclu avec des partenariats en la matière, notamment avec l'Agence pour la création d'entreprise (APCE), avec les réseaux associatifs de microcrédit et d'appui à la gestion. Ces actions sont désormais du ressort de la politique de la Ville dans le cadre du dispositif NACRE (Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise) entré en vigueur en 2008.

Si la création d'entreprise permet à beaucoup d'étrangers ou de migrants de sortir du chômage ou de l'activité informelle, elle représente aussi un risque certain si elle n'est pas bien encadrée : ainsi, les étrangers ont moins recours que les Français au crédit bancaire, aux aides à la création d'activité, aux dispositifs d'accompagnement. Leur connaissance insuffisante de la langue française ou des procédures administratives, fiscales et comptables, leur dépendance vis-à-vis d'un trop faible nombre de clients, font que leurs entreprises sont beaucoup plus vulnérables, entraînant un taux de cessation d'activité particulièrement important durant les cinq premières années.

Recommandation

N°7 - Le Haut Conseil recommande en particulier aux Chambres des métiers d'attirer l'attention de ces publics sur la complexité que représente la création d'activité et de leur permettre d'effectuer les formations indispensables avant de se lancer dans cette voie.

Précisons, d'ailleurs, que le présent avis s'est consacré essentiellement aux salariés. Néanmoins, environ 10% des immigrés actifs exercent une activité de commerçant ou d'artisan.

3. LES OBSTACLES A L'EMPLOI

3.1. *La maîtrise du français*

Depuis une vingtaine d'année, les pouvoirs publics ont pris conscience de l'importance de la maîtrise du français comme condition essentielle de l'intégration. Depuis de nombreuses années, des actions d'alphabétisation étaient organisées et financées, soit par le Fond d'actions social (FAS), soit directement au sein des grandes entreprises. Mais ces formations souffraient souvent d'un manque de professionnalisme. Dans le cadre du Contrat d'accueil et d'intégration (CAI), des formations linguistiques ont été mises en place, destinées à tous ceux qui ne disposaient pas d'un niveau suffisant comme cela a été évoqué précédemment.

La loi du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a reconnu comme un droit l'apprentissage de la langue (article L 900-6 du

code du travail). Toutefois, aucun bilan de ces actions n'est disponible et lors de nos différents entretiens, aucun secteur rencontré n'a pu nous donner des éléments précis à ce sujet.

Recommandation

N°8 - La loi du 4 mars 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a réformé en profondeur le droit à la formation professionnelle avec notamment l'objectif de permettre à tout salarié de pouvoir suivre, à son initiative, une formation rémunérée en français.

Le Haut Conseil recommande au gouvernement d'en faire réaliser un bilan.

Pourtant, la connaissance du français semble, dans la majorité des cas, faire partie des pré-requis à l'embauche. C'est le cas des services à la personne⁴⁶ car il paraît effectivement impossible de se rendre chez des particuliers souvent en situation de vulnérabilité sans connaître le français.

En revanche, le français n'est pas systématiquement exigé dans les métiers de l'hôtellerie-restauration (groupe ACCOR), ni dans un secteur comme celui de la propreté, véritable sas d'intégration en particulier pour les femmes d'origine sub-saharienne. En Ile-de-France, 21,3% des salariés de ce secteur sont originaires d'Afrique sub-saharienne⁴⁷. Ce secteur n'assure pas de formation en français en tant que telle, mais intègre la formation linguistique dans l'acquisition des savoirs de base dans un module appelé "clés en main" qui comprend la connaissance du métier, l'autonomie (capacité à agir seul), le dosage des produits dans le cadre du développement durable, la gestion et posture, tous les acquis linguistiques étant contextualisés dans la pratique du métier. Ces modules sont d'autant plus efficaces qu'ils sont d'une durée limitée et inscrits dans une pratique professionnelle.

Cependant, de manière générale, l'apprentissage et la maîtrise du français deviennent incontournables pour exercer la plupart des métiers. La compréhension orale n'est qu'une étape et la connaissance de l'écrit se révèle indispensable pour être autonome dans les déplacements, pour lire et comprendre les consignes ou pour remplir les fiches de liaison ou des rapports d'incidents. Cette maîtrise minimale est de plus en plus souvent exigée comme pré-requis. Si les étrangers ayant un certain niveau de scolarisation peuvent rapidement posséder ces acquis, les personnes non alphabétisées, et ce sont plus souvent les femmes, ont beaucoup plus de difficultés à acquérir ces connaissances de base.

Bien que ces compétences apparaissent comme indispensables, l'absence de prise en compte de cette réalité est là encore frappante. Ainsi, à titre d'exemple, un site très pédagogique comme le site de l'Institut de la sécurité au travail, site destiné aux employeurs afin de les inciter à respecter les consignes de sécurité, ignore la problématique "étranger" et la non-maîtrise du français comme facteur de risque. Plus précisément, un dossier consacré à la prévention des accidents du travail chez les intérimaires du bâtiment, secteur responsable à lui seul de la moitié des accidents graves du travail des intérimaires, alors qu'il ne représente

⁴⁶ Entretien avec l'Union nationale des aides à la personne

⁴⁷ INSEE enquête emploi 2009

que 16% des emplois temporaires en France, n'évoque nulle part les étrangers et les difficultés spécifiques qu'ils pourraient connaître concernant l'incompréhension des consignes due à une insuffisante maîtrise de la langue.

En définitive, alors que la connaissance du français soit désormais reconnue comme pratiquement indispensable, il apparaît que les entreprises s'en préoccupent assez peu. Ainsi, l'apprentissage du français dans le cadre de la formation professionnelle ne fait l'objet d'aucun bilan.

Recommandation

N°9 - Le Haut Conseil recommande que dans toutes les entreprises comptant plus de 10 salariés et comprenant des salariés immigrés non francophones, une information soit prévue, à l'occasion de la consultation annuelle des délégués des entreprises ou du comité d'entreprises sur le plan de formation (article L 23-23 13 et 2323-37 du code du travail), concernant les formations accordées en matière d'apprentissage du français.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, et comprenant des salariés immigrés non francophones, les actions menées en matière d'apprentissage du français devront être obligatoirement mentionnées dans le bilan social présenté au comité d'entreprise. (Article L 2328-2 du code du travail).

3.2. Des qualifications souvent insuffisantes

La question des qualifications a déjà été partiellement abordée précédemment. De fait, les immigrés, comme les primo-arrivants qui souhaitent travailler, trouvent des emplois dans des secteurs bien connus qui font office de "sas" d'intégration professionnelle. Tel est le cas du secteur du bâtiment qui historiquement a accueilli des générations de travailleurs étrangers. Cette situation existe toujours, ce secteur continuant à offrir de nombreux emplois en particulier pour les hommes.

Un autre secteur, déjà cité, joue également un rôle de "sas" d'intégration professionnelle, celui de la propreté qui emploie beaucoup de femmes, notamment d'origine africaine. Selon la fédération des entreprises de nettoyage, 700 000 embauches sont déclarées chaque année pour 17 000 emplois. Il s'agit le plus souvent d'emplois partiels (d'où le décalage apparent entre le nombre de déclarations et le nombre d'emplois) qui exigent néanmoins d'acquérir rapidement un minimum de connaissances et de capacités d'autonomie. Pour ceux et celles qui arrivent à les acquérir, des opportunités de progression professionnelles existent.

C'est également le cas dans le secteur de la restauration-hôtellerie. En revanche, la promotion interne suppose un investissement personnel, même si ces secteurs offrent des parcours de formations adaptés. Cependant, les formats imposés des formations (durée) peuvent constituer un obstacle. Les financeurs-prescripteurs conçoivent souvent des modules trop longs qui se révèlent inadaptés à un public ayant été peu ou pas scolarisé. Concevoir des formations "gigognes" serait sans doute plus efficace. Les formations les plus adaptées, et

donc les plus suivies, veillent à combiner une formation théorique avec des formations très pratiques de mises en situation. De même la connaissance du français ne fait pas l'objet d'une formation spécifique mais s'appuie sur un vocabulaire adapté à l'exercice professionnel.

L'expérience de formation de la Fédération des entreprises de propreté

La Fédération des entreprises de propreté développe avec le Fonds d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi (**FARE**) une action importante en matière de formation de ses salariés, souvent étrangers (plus du quart et plus de la moitié en Ile-de-France). Une large partie des emplois ne nécessite pas la maîtrise de la langue française ou de l'écrit, des équipes par nationalité peuvent permettre un travail efficace. Toutefois, l'emploi durable et l'évolution professionnelle implique un socle de savoirs de base: langue française, expression orale, écrite, calcul, comportement. L'OPCA du secteur et l'appui du Fonds complémentaire de sécurisation professionnelle, ainsi que l'appui du Conseil régional et de Pôle-emploi ont permis la construction d'un module de savoir de base «Clés en mains» et de certificats de qualification professionnelles (CQP) adaptés aux métiers de la propreté. Par ailleurs, sept Centres de formation des apprentis (CFA) forment à ces métiers.

Des insuffisances ou inadaptations sont relevées dans ces domaines: pour l'attribution du CAP, les «techniques professionnelles» peuvent compenser la faiblesse «des connaissances de base», mettant sur le marché du travail des diplômés en situation d'illettrisme, ce qui décrédibilise le diplômé.

Des formations courtes modulables (70 heures), en lien avec l'emploi, paraissent, pour une partie des emplois, plus adaptées que des formations longues : le minimum de 120 heures exigé pour le financement pose problème ; l'ingénierie de la formation est plus importante que sa durée, ce qui est mal pris en compte par les coûts admis.

La formation doit pour beaucoup être complétée d'un accompagnement social sur les problèmes de santé, d'hébergement, de mobilité..., faute de quoi le taux d'abandon des formations est élevé et met en échec la rentabilité de l'investissement de formation consenti. Or cet accompagnement social n'est pas financièrement prévu et oblige la branche à recourir à un Fonds d'aide qui lui est propre, mais est nécessairement limité.

La branche a noué un partenariat avec l'OFII pour faire connaître ses métiers ; les résultats ne sont que partiellement satisfaisants, mais n'ont pu faire encore l'objet d'un vrai bilan faute d'une coordination nationale suffisante de l'OFII.

Recommandation

N°10 - Pour les publics peu qualifiés, en particulier les femmes, souvent, pas ou très peu scolarisées et devant de plus concilier vie professionnelle et vie familiale, le suivi de formations longues s'avère souvent difficile. Le Haut Conseil recommande, à l'instar des pratiques de la branche "propreté" de développer les modules courts permettant d'acquérir des "unités de valeur" pouvant déboucher, si le parcours est suivi complètement, sur une qualification. C'est, en outre, dans ce contexte professionnel que l'apprentissage du français se révèle le plus efficace.

Il convient d'évoquer également le secteur de l'aide à la personne. C'est un des secteurs où les besoins de main d'œuvre sont très importants en particulier dans les zones rurales. Mais contrairement à ce que certains ont pu croire, les opérations d'introduction de

personnes étrangères sur ces emplois est, sauf cas particulier, un échec. D'une part, la compréhension du français est un requis exigé: sont donc écartées les personnes ne le maîtrisant pas correctement. En outre, ces métiers au service de personnes vulnérables exigent une réelle qualification. Enfin, sauf dans les grandes agglomérations, posséder le permis de conduire et une voiture est indispensable, ce qui est rarement le cas des femmes immigrées. Quelques initiatives d'aide pour passer le permis de conduire nous ont été signalées, mais encore faut-il ensuite disposer d'un véhicule. Pour ces raisons, ce secteur ne recrute pas, sauf exceptions, d'immigrées récentes, alors même qu'il s'agit d'un secteur en tension.

3.3. *L'inadéquation au regard des emplois*

Cette problématique de l'inadéquation entre la demande d'emploi et l'offre est fondamentale et touche de nombreux bassins d'emplois. Elle ne concerne pas seulement les immigrés, mais les concerne plus car ceux-ci sont plus souvent peu ou pas qualifiés.

Ainsi, le département de la Seine-Saint-Denis connaît-il un taux de chômage très élevé alors qu'il possède un potentiel d'emplois très important (11,8% au dernier trimestre 2010 contre 8,3% en Ile-de-France⁴⁸. L'aéroport de Paris, la zone d'activité Garonor, ou plus récemment l'installation du siège de grands groupes à Plaine-Saint-Denis ou dans le bas Montreuil sont des pôles d'emplois très actifs. Le problème majeur réside dans l'inadéquation entre la population résidante à la recherche d'un emploi et l'offre d'emplois. Les travailleurs immigrés ne peuvent accéder à ces emplois souvent très qualifiés dans l'informatique ou des technologies de l'information. En outre, les salariés, contraints de venir travailler dans ces zones choisies en raison des incitations fiscales ou des coûts plus faibles de l'immobilier, sont victimes d'agressions physiques des délinquants locaux.⁴⁹.

"Les salariés sont confrontés à des problèmes d'insécurité aux abords du bâtiment : vols à la portière, vol à la tire quand ils traversent l'esplanade pour rejoindre le RER D ou la ligne 13, vitres de voiture fracturées dans les parkings. On ne crée pas de mixité sociale en transplantant des cols blancs dans les zones sensibles, regrette le délégué syndical CFE-CGC-UNSA Chez France Telecom. Il aurait été plus productif d'implanter à Saint-Denis des centres d'appel, où les habitants du quartier auraient pu trouver des emplois. Il faut relocaliser dans les quartiers les centres d'appel délocalisés à l'étranger."

Cette inadéquation est également manifeste à Val-de-Reuil, que nous avons visité, alors que de grandes entreprises internationales à fort potentiel y sont installées, les populations résidentes ne peuvent y travailler. Seuls des emplois dans la propreté, le gardiennage, la sécurité, la restauration sont offerts. Même pour accéder à ces emplois, il n'est pas rare que soient exigées une connaissance de l'anglais ou la non inscription au Système de traitement des infractions constatées (STIC) qui enregistre les auteurs d'infraction, fichier très contesté.

Or, même dans l'hypothèse d'une amélioration de la situation économique qui se traduirait par la création de nouveaux emplois dans des secteurs à haute valeur ajoutée, il est à craindre que cette inadéquation entre l'offre d'emplois dans les zones d'activité à proximité

⁴⁸ Source Pôle-emploi, DARES

⁴⁹ Le Figaro article du 19 octobre 2011 "Orange : les cadres ne veulent plus travailler à Saint-Denis".

des quartiers sensibles et les profils des résidents de ces quartiers perdure. La formation professionnelle tout au long de la vie doit bénéficier également à ces travailleurs afin qu'ils puissent dans la mesure du possible s'adapter à de nouveaux emplois ou déménager dans les zones où des emplois correspondants à leurs qualifications sont disponibles.

Recommandation

N°11 - Faute d'indications statistiques, le Haut Conseil s'interroge sur le fait de savoir si les demandeurs d'emploi immigrés ont accès au même titre que les autres salariés aux formations leur permettant de retrouver un emploi.

Aussi, recommande-t-il que les administrations en charge de l'emploi (DGEFP, DARES, DIRECCTE, Pôle-emploi) prennent en compte les indicateurs de nationalité dans l'établissement de tableaux de bord, ou tout autre relevé statistique relatif aux dispositifs de formation.

La situation de nombreuses femmes immigrées au regard de l'emploi est tout particulièrement préoccupante. Les situations sont évidemment très variées en fonction tant du pays ⁵⁰ d'origine que du niveau scolaire. Arrivant en France, dans le cadre du rapprochement familial, les femmes ont souvent comme projet prioritaire de constituer une famille. Maîtrisant peu le français, elles ne suivent pas toujours avec assiduité les cours prescrits dont les acquisitions sont souvent perdues rapidement, faute d'être utilisées au sein du foyer. L'usage exclusif des chaînes satellitaires du pays d'origine, l'usage de la langue d'origine même pour des femmes de la deuxième génération, l'enfermement dans l'espace familial ne sont pas propices à l'usage du français.

L'OFII a pu constater que certaines femmes ayant bénéficié des prestations linguistiques dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration, demandaient quelques années après, à bénéficier à nouveau d'une formation linguistique ayant perdu tous les acquis. Compte-tenu de l'investissement financier de ces formations, il semble nécessaire, d'une part d'inciter ces femmes à utiliser le français, et d'autre part d'assurer un suivi de ces formations.

Recommandation

N°12 - Les formations en français, dispensées gratuitement, sont indispensables pour accéder à un emploi. Il importe que les intéressées conservent un livret permettant d'établir un suivi personnel des formations suivies et de faire en sorte que les différents prestataires puissent le consulter.

Aider ces femmes à sortir de leurs foyers est une préoccupation constante des acteurs sociaux. Ainsi, à Val-de-Reuil, les services sociaux apprennent aux jeunes femmes kurdes à

⁵⁰ Venir d'une métropole d'un pays étranger ou d'une zone rurale n'est pas neutre en termes d'intégration

se promener. En effet, l'espace public est vécu trop souvent comme l'espace des hommes dans lequel on ne fait que passer pour une raison valable : aller chercher les enfants à l'école ou faire une course. Cette situation, que l'on peut admettre lorsqu'elle arrive, perdure même après une longue présence en France, et parfois alors même qu'elles sont devenues françaises.

Ne sortant pas de chez elles, elles ne savent pas prendre les transports, ne parlent pas ou très mal le français. Dans ces conditions, l'insertion dans l'emploi après avoir élevé les enfants, même lorsqu'elle est souhaitée se révèle alors très difficile.

Comment l'action "femmes initiatives emploi de REED (Rhône emplois et développement) peut-elle répondre aux besoins des femmes issues des flux migratoires sur un plan professionnel?

Cette association intermédiaire a pour objectif d'aider les femmes immigrées à s'insérer dans l'emploi dans les métiers du nettoyage, des emplois familiaux ou de la restauration collective.

Ces femmes résident dans les quartiers les plus défavorisés où le taux de chômage est le plus fort. Leur conjoint ou leur famille les incite souvent à rester chez elles. Confrontées à une situation d'urgence (rupture, décès ou départ du conjoint) elles cherchent une solution rapide et rémunérée. Mais, elles n'ont pas acquis les repères et cadres nécessaires à la vie professionnelle. L'absentéisme reste le problème majeur de ces femmes, qui ne comprennent pas les exigences de l'employeur. Elles oublient facilement leur rendez vous et privilégient les activités liées aux enfants. Nous avons été amenés à fournir des agendas mais baliser les rendez-vous le même jour à la même heure tous les quinze jours est insuffisant.

Il est difficile voire impossible de confier une mission, aussi courte soit-elle, à une personne qui n'est pas en mesure de comprendre les consignes, ni le lieu où s'effectue la mission. Certaines ne prennent jamais le bus, ne sachant pas s'orienter.

Prendre le bus ne va pas de soi et réclame un véritable apprentissage. Certaines résidant en France depuis de nombreuses années ne se sont jamais déplacées seules en dehors du quartier résidentiel. Le référent doit souvent conduire lui-même les personnes sur le lieu de rendez-vous et acheter les tickets de bus afin de leur permettre de se déplacer.

Extraits du rapport d'activités du REED- 2011

Les observations de cette association sont symptomatiques de la situation de nombre de femmes non scolarisées dans leurs pays, ce qui est le cas encore de nombre d'entre elles au Maroc ou dans les pays du sud Sahel. Souvent contraintes par une modification brutale de leur situation (divorce ou décès du conjoint), et malgré leur volonté d'exercer rapidement une activité salariée, elles sont dans une difficulté extrême en raison de facteurs personnels (absence de maîtrise du français, un enfermement culturel).

L'incitation à la mobilité comme facteur d'intégration apparaît comme une condition indispensable. Si dans certaines zones rurales ou urbaines excentrées, les difficultés peuvent être liées à l'accessibilité des moyens de transports et à la faiblesse des moyens financiers, il apparaît que ces obstacles soient plus facilement surmontables que ceux d'ordre culturel. Cette question récurrente concerne aussi bien les jeunes que les femmes. Ces situations ont souvent été dénoncées comme s'inscrivant dans des pratiques discriminatoires. Force est de constater que la cause fondamentale de cette exclusion sociale relève principalement des traditions des pays d'origine qui continuent de s'exercer dans le cadre familial, sous la pression de la communauté et du quartier.

En outre, le rapprochement des services publics de l'emploi dans les quartiers qui est souvent préconisé, n'est pas toujours favorable à l'intégration. La facilité d'accès est annihilée par la pression communautaire. L'obligation de quitter le quartier peut être un moyen d'échapper au regard des autres.

Recommandation

N°13 - Le Haut Conseil recommande que tous les acteurs et intervenants sociaux (assistantes sociales des CAS, des CAF, etc.) incitent les femmes immigrées à accéder à leur autonomie en les encourageant à sortir de leur domicile, à se déplacer en centre ville, à apprendre le français, à suivre la scolarité de leurs enfants, à participer aux activités associatives ou culturelles.

Cette immersion dans la société française doit être un des objectifs principaux de tous les acteurs locaux, associatifs ou administratifs. Il paraît en effet inacceptable que des femmes, en raison de leur origine, continuent à vivre en France dans une réclusion et une soumission qui ne sont pas compatibles avec les valeurs de notre pays.

3.4. Améliorer la coordination et l'efficience des politiques

3.4.1. Réunir la politique d'intégration et la politique de la ville

En juillet 2008, il a été décidé au cours d'une réunion budgétaire interministérielle de ne plus confier à la DAIC et à l'OFII que les attributions relatives à l'accueil et à l'intégration des primo-arrivants financées par le programme budgétaire 104, plus quelques actions concernant les femmes ou les vieux travailleurs. Au delà d'une période de cinq ans, les actions concernant l'intégration des immigrants sont désormais prises en charge par le droit commun, ou, dans les quartiers prioritaires de la ville, par le programme et par l'Acsé au travers des contrats urbains de cohésion sociale (CUCS), mais au même titre que les natifs qui y résident.

Cette décision s'ajoutant à la création d'un ministère de l'immigration à la révision générale des politiques publiques (RGPP) a engendré de nombreuses difficultés. Présupposant d'une intégration réussie en cinq ans, elle a privé l'acteur principal de la politique d'intégration, la DAIC, de moyens d'action, et profondément désorganisé les structures administratives territoriales pour une politique d'intégration, qui déjà n'avait pas la même assise que d'autres politiques sociales.

De plus, s'appuyant sur cette décision, la délégation à la Ville comme l'Acsé ont considéré que l'intégration ne relevait pas de leurs missions. En outre, l'approche territoriale de la politique de la ville concentrée sur les quartiers déshérités ignore les autres territoires,

alors même que les immigrés, certes présents en nombre dans les quartiers de la ville, résident également ailleurs. Cette situation conduit à ce que des responsables dans de nombreux territoires feignent d'ignorer la présence immigrée et se réfèrent exclusivement à des inégalités territoriales ou sociales.

Comme l'a montré le rapport de l'IGAS sur l'accès à l'emploi des jeunes des quartiers prioritaires⁵¹, cette segmentation des actions, plus que la multiplicité des acteurs, rend problématiques les efforts de tous, même en étant corrigée par l'action de certains préfets. Elle génère même des effets pervers, aboutissant à dispenser des politiques, comme celle de la Ville, de s'investir suffisamment sur l'emploi (rapport précité), ou celle de l'emploi et de la formation professionnelle de prendre suffisamment en compte les difficultés spécifiques connues par les jeunes des quartiers en difficulté ou par les populations originaires de certains pays.

La verticalisation ministérielle des compétences aboutit à une fragmentation des actions menées, au niveau central, avec des répercussions négatives sur la cohérence territoriale de l'action. Le conseil interministériel à l'intégration ne tient que de trop rares réunions, qui ne remédient pas à ces dysfonctionnements.

Recommandation Rappel

Le Haut Conseil rappelle les recommandations formulées dans ses avis d'avril 2011 et de mars 2012, qui visent à réunir les moyens de la politique de la Ville et de celle de l'intégration dans une même structure et à en confier le pilotage sous la responsabilité des préfets.

Au-delà de cette recommandation indispensable et que le HCI n'a cessé de répéter, le HCI s'interroge également sur la structuration des autorités politiques et administratives chargées de l'immigration et de l'intégration. Au niveau des administrations centrales, la Cour des comptes, sous l'égide de Philippe Seguin, avait suggéré de réunir dans une seule structure les différentes compétences en matière d'immigration. Cette proposition a été mise en œuvre avec la création en 2007, d'un ministère de l'immigration, de l'intégration, du développement solidaire et de la citoyenneté, qui a suscité de nombreuses réactions hostiles en raison de son intitulé, associant immigration et identité nationale. Pourtant, cette création était le fruit de nombreuses années de réflexion et répondait à l'objectif d'assurer une meilleure coordination et cohérence des politiques menées.

En janvier 2008, l'administration centrale de ce tout nouveau ministère était installée. Toutefois, et comme le Haut Conseil s'en était inquiété dans un avis remis au Premier ministre en 2004 «*Le Haut Conseil a estimé qu'il fallait réformer, non en détruisant, mais en orchestrant les moyens existants et en maintenant la continuité de l'Etat soulignant qu'il serait catastrophique que disparaissent les grandes administrations publiques (DPM, FASILD) qui ont une grande culture et les moyens d'une politique d'intégration.*»

⁵¹ L'accès à l'emploi des jeunes des quartiers prioritaires de la ville, Jeannet Agnès, Caillot Laurent, Calvès Yves Inspection générale des affaires sociales, juillet 2010

De fait, la nouvelle administration créée n'a pas échappé à cette logique. Finalement, malgré tout ce qu'implique la création d'un ministère en termes de budget, de personnels, de logistique, etc., le ministère de l'immigration a été supprimé en novembre 2010 et ses attributions rattachées au ministère de l'Intérieur.

Compte tenu de l'importance que le Haut Conseil accorde à la question de l'intégration il lui paraît que l'objectif affirmé par la Cour des comptes de disposer d'une structure globale et cohérente liant immigration et intégration, «permettant une unité de conception et d'actions de l'administration» reste toujours valide.

C'est pourquoi, après réflexion, le HCI est favorable à la création d'une structure autonome englobant tous les volets de l'immigration, de l'intégration et de la ville afin que ces thématiques importantes pour la cohésion nationale soient traitées de manière cohérente.

Recommandation

N°14 - Dans l'hypothèse d'une nouvelle organisation des administrations de l'immigration et de l'intégration, le Haut Conseil recommande de créer une structure d'administration centrale autonome, regroupant les attributions et les budgets de la ville, de l'intégration, de l'asile, de l'immigration et de la nationalité.

3.4.2. Réhabiliter un système d'observation

Dans son rapport de 2004, la Cour des comptes⁵² observait déjà :

" La qualité de Français ou d'étrangers pourrait apparaître dans la quasi-totalité des statistiques en matière d'emploi, mais du fait de légal accès aux dispositifs sans distinction de nationalité, celles-ci sont rarement exploitées sur ce point. [] Dès lors, les politiques de l'emploi, nationales ou déconcentrées sont de moins en moins identifiables".

Sauf études spécifiques, le constat est le même aujourd'hui et il devient très difficile d'obtenir des statistiques croisant les données relatives à l'emploi, au chômage, aux formations et la nationalité ce qui était pourtant très courant jusqu'aux années 80. Ainsi, aucune donnée statistique relative aux bénéficiaires du RSA dans le département de Seine-Saint-Denis n'est disponible selon les services de l'Unité territoriale du 93. Au cours de nos déplacements, nous avons rencontré le même déni de la réalité. Invoquant les décisions budgétaires déjà évoquées d'une part et le fait que les immigrés résidant en France bénéficient de l'ensemble des dispositifs de droit commun pour l'accès à l'emploi d'autre part, les autorités territoriales ont tendance à nier la présence d'étrangers et d'immigrés sur leurs territoires. L'analyse des populations d'origine étrangères, pour mieux prendre en compte leurs spécificités dans un plan d'actions visant l'intégration et l'accès à l'emploi, semble exceptionnelle, sinon taboue, et n'est en tout cas pas favorisée par la déclinaison de politiques ministérielles trop administrativement segmentées, malgré les efforts opiniâtres des acteurs de terrain.

⁵² Rapport particulier de la Cour des Comptes sur l'accueil des immigrants et l'intégration des populations issues de l'immigration- 2004 –p 218

Le Haut Conseil considère que la volonté d'ignorer la présence d'étrangers et d'immigrés dans les territoires pour ne pas les stigmatiser et ne tenir compte que de l'exclusion sociale peut conduire au contraire à renforcer l'exclusion et rendre plus difficile le processus d'intégration.

Il convient donc de maintenir un système d'observation qui permette de repérer leurs difficultés et leurs causes afin d'y remédier. Il convient de s'assurer qu'ils peuvent accéder aux formations professionnelles notamment en français afin qu'ils acquièrent des compétences leur permettant d'accéder en cas de chômage à un autre emploi.

Par exemple, l'ONZUS, pas plus que l'INSEE, ne disposent dans les quartiers de données d'origine exhaustives par nationalité pour les immigrés et leurs descendants directs. Les éléments détenus sur les origines sont trop globaux pour être opérationnels, même si certains progrès ont été faits ces dernières années en particulier par l'ONZUS qui a tenu compte dans son dernier rapport de 2011 des recommandations du Haut Conseil.

L'efficacité des actions menées ne peut qu'être limitée par ce manque de coordination et d'approfondissement des politiques menées, même si l'on peut comprendre le souci de ne pas heurter les membres de la population majoritaire qui connaissent des difficultés voisines.

Recommandation :

N°15 - Le Haut Conseil recommande d'une façon générale et dans un souci d'une meilleure intégration, de pouvoir identifier dans l'ensemble des dispositifs de l'emploi, les données liées à la nationalité pour les étrangers ou au lieu de naissance pour les immigrés.

3.4.3. Redonner du sens au PRIPI afin de coordonner la politique d'intégration au niveau régional

Afin d'assurer une coordination des politiques d'accueil et d'intégration, des programmes régionaux d'intégration pour les populations immigrées ont été progressivement mis en place et rendus obligatoires par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Elaborés sous la responsabilité des préfets de région, avec le concours des services territoriaux des départements ministériels concernés et des collectivités locales qui le souhaitent, les PRIPI identifient les besoins, recensent les moyens d'intervention, définissent des objectifs et des priorités, enfin arrêtent un programme d'actions, notamment en matière d'accompagnement vers l'emploi et la formation professionnelle. Les PRIPI peuvent, lorsque cela apparaît nécessaire, être mis en œuvre au travers de programmes départementaux d'intégration des personnes immigrées.

La DAIC a cherché à unifier ces programmes régionaux d'intégration des populations immigrées (PRIPI), cadres de mise en œuvre de la politique d'intégration des immigrés. Mais la décision de juillet 2008 s'ajoutant aux mesures de recomposition récente des services déconcentrés de l'Etat, a entraîné un bouleversement des administrations territoriales dans les deux dernières années, qui sont souvent encore à la recherche de leurs divers interlocuteurs.

Les fonctions autrefois confiées aux directions régionales de l'Agence de cohésion sociale (ACSé) ont été confiées en 2010 aux directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), ce qui n'est pas nécessairement une meilleure solution pour promouvoir l'intégration des étrangers par et dans l'emploi. En effet, les DRJSCS manquent pratiquement des leviers, de l'influence et des compétences adéquats pour espérer agir profondément sur le cours des choses en la matière.

La séparation déjà évoquée des actions et des budgets concernant les primo-arrivants pour une durée de cinq ans des immigrés installés relevant de la politique de la ville entraîne au niveau territorial un brouillage des politiques. Si les actions concernant les publics primo-arrivants, comme l'apprentissage linguistique, sont assez bien repérées, les actions ultérieures relevant du PRIPI apparaissent assez mal identifiées notamment en ce qui concerne l'emploi. Ainsi dans la région Rhône-Alpes, la DIRECCTE n'était pas impliquée dans la préparation et la mise en œuvre du PRIPI.

Les PRIPI sont encore très souvent préparés et orientés par l'ACSé ou les DRJCS et conservent une approche très sociale et peu économique. En matière d'insertion dans l'emploi, cette situation semble peu efficace. L'intérêt principal de ces PRIPI est, déjà, de contribuer à prendre en compte grâce aux études statistiques de l'INSEE de la présence étrangère et immigrée dans les régions et, à définir des axes communs d'une politique territoriale d'intégration ce qui est loin d'être négligeable. Par contre, l'ensemble des partenaires, notamment ceux de l'emploi semblent assez réticents à prendre en compte la spécificité de cette population sous prétexte de ne pas la stigmatiser.

C'est pourquoi, le rôle des PRIPI doit être réaffirmé. Il sera d'autant plus efficace qu'il intégrera comme recommandé précédemment les actions de la politique de la Ville et sera impulsé et coordonné par le préfet.

Seconde partie : L'emploi des descendants directs: des inadéquations persistantes

«Les conditions d'accès à l'emploi des jeunes qui entrent sur le marché du travail varient beaucoup selon le niveau de diplômes. Les plus désavantagés sont ceux qui sortent du système éducatif sans être diplômés de l'enseignement secondaire. Le choix de la spécialité de formation a aussi une influence sur l'accès à l'emploi et la qualité de l'insertion professionnelle.

Les jeunes ont été particulièrement touchés par la crise de 2008-2009. Le diplôme a cependant joué un rôle protecteur. En 2010, parmi les jeunes actifs sortis du système éducatif depuis moins de cinq ans, 11% des diplômés du supérieur sont au chômage, contre 23 % des diplômés du secondaire et 44% de ceux non diplômés ou diplômés uniquement du brevet des collèges.⁵³ »

Repères⁵⁴

Une mobilité professionnelle réelle mais globalement faible

L'enquête Trajectoires et origines⁵⁵ permet de comparer la situation actuelle sur le marché du travail des descendants d'immigrés par rapport à celle de leur père lorsqu'ils avaient 15 ans et ainsi d'étudier les phénomènes de mobilité sociale d'une génération à l'autre: deux tiers des descendants d'immigrés ont un père ouvrier contre 39% pour la population majoritaire. Cette proportion est particulièrement élevée chez les pères immigrés venus du Maghreb et d'Europe du Sud (plus de 70%).

L'accession à la mobilité sociale se réalise par le passage du statut d'ouvrier non qualifié à ouvrier qualifié. Si les pères immigrés appartenaient aux professions peu qualifiées, notamment ouvrières, leurs fils accèdent plus fréquemment à des postes d'ouvriers qualifiés (74% contre 62% pour leurs pères). Ils ont connu, comme l'ensemble de la population, une mobilité professionnelle du fait de la baisse du travail non qualifié, de la tertiarisation des emplois, mais également de l'élévation du niveau de formation. Les fils occupent plus fréquemment des professions intermédiaires (22%), voire de cadres (12%), pour respectivement 7% et 4% pour leurs pères. Les descendants d'immigrés venus d'Asie du Sud Est constituent toutefois une exception ; ils exercent à 32% des professions de cadres, ce qui s'explique en grande partie par leur réussite scolaire et l'acquisition de diplômes élevés : 30% des descendants d'immigrés d'origine asiatique ont acquis un diplôme du troisième cycle contre 19% de la population majoritaire.

S'agissant des filles, elles sont majoritairement employées (57%) et jusqu'à 88% pour les descendantes d'immigrés originaires de Turquie. Elles accèdent aux professions intermédiaires dans des proportions équivalentes à celles des fils d'immigrés (22%), mais sont moins souvent cadres (9%) à l'exception des descendantes d'immigrées d'origine asiatique qui sont cadres à hauteur de 20%, 35% de ces descendantes ayant suivi des études au-delà du second cycle universitaire.

⁵³ Portrait social Insee 2011 Diplômes et insertion professionnelle, Béatrice Le Rhun, Pascale Pollet

⁵⁴ Infos migrations Numéro 23 mai 2011

⁵⁵ Métiers des descendants d'immigrés et de leurs pères : des héritages socioprofessionnels différents selon les origines géographiques, Mahrez Okba, Trajectoires et Origine.

Les descendants d'immigrés sont 2,4 millions d'actifs dont 40% avec des parents originaires de pays tiers. De façon très préoccupante les descendants d'immigrés des pays tiers ont un taux de chômage deux fois plus élevé que l'ensemble de la population. Il s'est d'ailleurs fortement dégradé entre 2007 et 2010, passant de 20,2% à 24,2%.

Si le niveau de chômage est fortement corrélé avec le niveau de diplôme, il reste supérieur pour les descendants d'immigrés quelque soit le diplôme. Ainsi il est de 4,6% pour des Français de parents nés français ayant le niveau licence et plus mais de 14,1% pour des descendants de pays tiers.

Ce taux de chômage atteint 40,5 % pour les non diplômés (45,6% pour les hommes). Le niveau élevé global du taux de chômage des descendants d'immigrés des pays tiers résulte en partie de la proportion des jeunes de moins de 25 ans sans diplôme qui sont trois fois plus nombreux parmi ces descendants que dans le reste de la population.

L'absence de diplôme est au final un facteur qui joue bien plus sur le fait d'être au chômage que le lieu de résidence. Les descendants d'immigrés algériens et marocains sont ceux qui ont le plus de mal à accéder à l'emploi. Ainsi, 45,8% des descendants dont le parent immigré de référence est algérien sont au chômage, de même que 40,7 % des descendants de Marocains. Le taux de chômage est toujours plus faible pour les jeunes femmes descendantes des pays tiers; les descendantes d'Algériens accèdent moins difficilement au marché du travail que leurs homologues masculins (15 points de moins).

Taux de chômage de la population active selon le niveau de diplôme

	Licence et +			BAC			Brevet, CAP, BEP			Sans diplôme		
	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F
Français de parents nés français	4,6%	4,3%	5,0%	6,3%	6,0%	6,6%	8,9%	8,0%	10,2%	14,3%	14,1%	14,5%
Descendants de l'EEE	6,8%	6,6%	7,1%	6,6%	6,3%	6,9%	9,4%	7,6%	11,7%	15,7%	14,8%	17,1%
Descendants des pays tiers	14,1%	13,2%	15,0%	18,7%	18,2%	19,1%	25,4%	24,8%	26,4%	40,5%	45,6%	31,9%
Immigrés EEE	5,5%	4,9%	6,1%	12,1%	10,4%	13,3%	6,3%	5,4%	7,4%	7,6%	6,2%	9,4%
Immigrés des pays tiers	12,9%	10,5%	15,9%	18,6%	16,7%	21,2%	22,3%	21,4%	23,8%	23,5%	22,2%	25,2%
Etrangers des pays tiers	16,3%	12,9%	20,8%	21,7%	17,2%	27,7%	23,8%	23,4%	24,7%	27,1%	24,0%	31,9%

Infos migrations n°31, janvier 2012, *L'insertion professionnelle des immigrés et de leurs descendants en 2010.*

Taux de chômage de la population active selon le niveau de diplôme

La situation est particulièrement préoccupante pour les jeunes hommes, dès lors qu'ils n'ont pas fait d'études et que leur milieu social et familial est moins propice à la réussite sur le marché du travail. Ainsi, le taux de chômage de ces jeunes descendants d'immigrés atteint 61,9 % quand ils ne vivent qu'avec un seul parent et jusqu'à 69,7% quand le parent de référence est employé; cette proportion s'explique par le fait que nombre de femmes en situation de chef de famille monoparentale travaillent comme employées. Quelques soient les facteurs, le cumul de ceux-ci conduisent à des niveaux extrêmement élevés de chômage. De plus, apparaissent dans les statistiques un petit pourcentage (3%) de jeunes 15-25 ans qui ne sont ni en étude, ni en emploi, ni à la recherche d'un emploi, 6% de jeunes femmes descendants d'immigrés de pays tiers, 4% chez les jeunes hommes sont dans cette situation de "personnes au foyer".

CHAPITRE 1

De l'école à l'insertion professionnelle

1. LES DESCENDANTS D'IMMIGRES : UNE ORIENTATION PLUS FREQUENTE DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

Dans le rapport du Haut Conseil à l'intégration *Les défis de l'intégration à l'école*, de janvier 2011, la question de l'enseignement professionnel n'avait pas été traitée.

Or, les effectifs des élèves dans cette filière ont beaucoup augmenté à la suite de différentes réformes. Passant de moins de 100 000 en 1990 à 705 500 élèves inscrits dans une formation scolaire dans un lycée professionnel public, hors apprentissage à la rentrée 2010, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Le baccalauréat professionnel a connu une mutation importante en 2008 avec l'instauration d'un cursus en 3 ans après le collège, à l'instar des baccalauréats général et technologique. Contrairement à la situation du second cycle général et technologique, les garçons sont plus nombreux que les filles : 387 700 garçons (55,0%) pour 317 800 filles.

Enfin, les descendants d'immigrés sont surreprésentés dans ces filières puisqu'ils représentent 35% des effectifs. Les descendants de Turquie et du Portugal sont nombreux (40%) à avoir acquis un diplôme professionnel court (CAP-BEP) et respectivement 31% et 27% pour les descendants d'origine d'Afrique sahélienne ou d'Algérie alors que seul un quart de la population majoritaire suit cette voie. Les filles qui suivent cette filière accèdent plus souvent aux baccalauréats professionnels ou technologiques.

Compte-tenu de cette surreprésentation des descendants d'immigrés dans cette filière, le Haut Conseil a jugé particulièrement utile d'étudier ce passage déterminant vers l'insertion professionnelle

Un site exemplaire : le lycée professionnel de Metz

Ainsi, un déplacement a été organisé grâce à l'intermédiaire de Monsieur Claude Bisson-Vaivre, doyen du groupe Etablissement et vie scolaire de l'Inspection générale de l'éducation nationale, et correspondant pour ce groupe de l'académie de Nancy-Metz. Ce déplacement avait pour objectif d'étudier la question de l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie du lycée professionnel. La Lorraine a été choisie car cette région a accordé historiquement une place importante à l'enseignement professionnel.

Le lycée Jean Victor Poncelet est un établissement de formation professionnelle qui prépare aux BAC pros en formation initiale, aux BAC pros et aux BTS dans les métiers du tertiaire, et à des licences professionnelles dans le cadre du centre de formation des apprentis qui lui est associé. Ce lycée créé dans les années 1970 compte environ 300 élèves. Il est situé dans la ZUS des Hauts de Blémont, dans le quartier des tours de Borny⁵⁶ à Metz.

Les élèves de cet établissement sont majoritairement Français issus de l'immigration. Les responsables ont noté l'évolution des origines. Majoritairement Maghrébins ou Turcs, nombreux sont depuis quelques années les enfants en provenance de l'Est (Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Tchétchénie) ou des Balkans, dont les parents viennent demander l'asile. Certains, arrivant en fin de scolarité (16-18 ans), ont du mal à suivre en raison d'une méconnaissance de la langue française. A la rentrée 2011, l'établissement compte 41 élèves nés à l'étranger soit 14%, pour 10% en 2010 et 7% en 2009.

48% des élèves viennent des deux collèges anciennement classés ZEP, devenus CLAIR (collèges, lycées pour ambition, innovation, réussite). 60% des élèves, toutes classes confondues, sont issus de CSP défavorisées, 39 % ont des parents vivant séparés. Un nombre conséquent d'élèves est en difficulté, placés en foyer, ou ayant déjà fait l'objet de poursuites judiciaires. Nombre d'élèves ne sont pas dans ce lycée par choix. Beaucoup se disent "orientés" et auraient souhaité aller dans un lycée général.

L'équipe très mobilisée, très attentive suit personnellement les élèves au travers de différents outils (dossier d'accueil individualisé, tutorat, module d'éducation et de respect). Des contacts fréquents sont pris avec les parents même lorsqu'il s'agit de majeurs, éventuellement avec l'aide d'une association de médiateurs, dont deux jeunes représentants étaient présents.

Au cours de cette journée, nous avons auditionné l'équipe pédagogique (enseignants, assistante sociale, surveillant), les élèves, le proviseur d'un autre lycée (lycée A. Citroën qui forme aux métiers de l'industrie automobile), des directeurs d'autres centres de formation (hôtellerie, mécanique industrielle), des employeurs parmi lesquels la défection de Peugeot a été regrettée sachant qu'il est un des grands pourvoyeurs d'emplois.

Il en ressort les éléments marquants suivants qui confirment ce que nous avons souligné dans notre rapport précité *Les défis de l'intégration à l'école*.

- la peur de l'autre, de l'extérieur est un obstacle à la mobilité

L'inscription dans un quartier et la réticence, voire le refus d'en sortir est un comportement très répandu. Cette situation est renforcée pour les filles. Or, dans un système qui repose sur l'alternance et les stages en entreprise, il faut être capable de sortir de chez soi, d'aller au contact. Aller au centre de Metz reste difficile pour nombre d'élèves. Pour les stages en entreprises, beaucoup refusent d'aller au-delà de 30 km (recruteur de la Banque postale). Pour les aider, le lycée organise des visites, des voyages (Bavière) mais qui ne vont pas sans

⁵⁶Borny compte 17 104 habitants, 28% des habitants sont étrangers, 6 000 logements dont 51% de logements sociaux, 61 % des ménages sont non imposables, 51% ont moins de 25 ans, 29% de familles sont monoparentales.

poser de problèmes de participation en particulier celui de la participation pour les filles ou de comportement (refus de visiter la chapelle au mémorial de Verdun ou du cimetière militaire en raison de la présence de croix).

- le poids de la culture, de la tradition et de la religion

Ouvertement abordée par le proviseur, la pédagogie entre souvent en conflit avec "les traditions". Le professeur de Prévention, santé et environnement a signalé des refus ou des contestations des enseignements qui abordent l'éducation sexuelle. Les élèves manifestent le refus d'aborder ces questions taboues en se bouchant les oreilles, fermant les yeux et ne prononçant pas les "mots pour le dire". De même, la préparation au brevet de secourisme, obligatoire dans les filières professionnelles, donne lieu à de nombreuses contestations, et en particulier, le refus de toucher le corps de l'autre. Si des aménagements ont été organisés (non mixité des groupes), la question est posée de savoir comment - et si même- ces jeunes gens agiraient en situation réelle. Le responsable de la formation hôtellerie a signalé des refus d'apprendre à préparer des cocktails ou de travailler des plats comportant du porc (quiche lorraine), comportements récents qui suscitent des tensions entre élèves.

- la vulnérabilité des filles :

Le poids de la tradition pèse tout particulièrement sur les filles. Au sein de l'établissement, elles sont souvent rappelées à leur "position sociale" par les garçons qui jugent et surveillent leur comportement, leur habillement (frère ayant taillé les cheveux d'une jeune fille jugée trop coquette). A l'extérieur, les frères les contrôlent notamment dans les déplacements pour les stages. Les retraits en cours de scolarité pour mariage arrangé ou forcé sont signalés.

- la maîtrise difficile du français et des codes sociaux

Tous les enseignants ont signalé ce type de handicap notamment pour les métiers de secrétariat, même si l'utilisation des outils bureautiques et des correcteurs d'orthographe permettent de camoufler les lacunes. Le HCI rappelle la proposition faite dans son rapport l'école, sur l'importance de l'acquisition du français dès la maternelle. Les enseignants présents ont tous approuvé cette proposition soulignant que pour beaucoup d'élèves, le français n'était pas la langue parlée en famille.

Au delà de la pratique du français, c'est parfois l'adaptation du "bon " langage en fonction de l'interlocuteur qui pose problème. On ne s'adresse pas à un employeur comme à un copain. Tout ce qui concerne le savoir-être (attitude, langage, comportement) est souvent problématique. Le renouvellement de ces attitudes peut conduire ultérieurement les employeurs à ne pas accepter les stagiaires alors même que les équipes entretiennent des relations étroites avec les employeurs et maîtres de stage.

Recommandation

N°16 - Le Haut Conseil recommande que soient généralisés, dans les lycées professionnels notamment, des modules d'apprentissage des "savoirs être" dans les cursus sous forme, par exemple, de jeux de rôles afin de faciliter les contacts, entretiens et relations au sein des entreprises.

2. L'ORIENTATION : DES DECISIONS SOUVENT INCOMPRISES

L'orientation est souvent subie, mal comprise et ne correspond que rarement à un véritable choix. La perception des élèves est qu'ils sont là, faute de mieux, même s'ils choisissent ce lycée qui leur permet de ne pas quitter le quartier. Au lieu d'apparaître comme une chance, les élèves ressentent souvent l'entrée dans un lycée professionnel comme une sanction qui les écarte de l'enseignement général. Cette réaction se retrouve de façon générale, quand bien même les élèves concernés ne disposent pas des compétences requises pour poursuivre des études. Mais, c'est à ce stade qu'ils sont confrontés au principe de réalité.

Lorsqu'ils sont orientés vers des filières plus spécialisées comme l'hôtellerie⁵⁷, la restauration ou la mécanique automobile qui est très demandée, le sentiment de rejet est moins fort. Certains reconnaissent même qu'ils bénéficient d'un soutien et d'un suivi qu'ils n'auraient pas eus en filière générale. La confiance retrouvée, ils découvrent d'autres aspirations, d'autres avenir.

Bien que des procédures d'informations aient été mises en place par l'Éducation nationale, il apparaît que les documents d'information distribués par l'ONISEP sont jugés trop compliqués et remis trop tardivement. Sans soutien parental, ils sont dans l'ignorance des métiers ou orientations possibles et des structures auxquelles ils pourraient s'adresser. A vrai dire, ils n'ont même, bien souvent, aucune idée de ce qu'ils désireraient faire.

Le HCI observe que la connaissance des métiers reste insuffisante. Un site internet a été créé récemment à cette fin mais doit être développé car c'est bien cette connaissance des métiers et plus largement du monde de l'entreprise qui souvent fait défaut à l'ensemble des jeunes, les jeunes issus de l'immigration l'étant davantage faute d'appui familial pour les aider dans leurs démarches.

⁵⁷ Secteur qui profite ou souffre actuellement d'un afflux lié au succès de certaines émissions de télévision comme "Top chef".

Recommandation

N°17 - A la suite des propositions du rapport Pitte "une orientation pour tous", le Haut Conseil recommande:

- d'améliorer la lisibilité des documents d'information et d'orientation distribués,
- d'aider les élèves qui ne disposent pas d'appui familial, à mieux connaître les métiers et le monde de l'entreprise.

Les chambres des métiers et de l'artisanat peuvent être sollicitées pour ces actions de découverte des métiers et des entreprises. De manière générale, il convient de saisir toutes les occasions de rapprocher le monde de l'éducation de celui de l'entreprise même si ces actions sont déjà largement développées.

Il recommande de développer sur les chaînes de service public, régionales en particulier, les émissions relatives à l'insertion professionnelle des jeunes.

Dans le prolongement du rapport remis sur l'orientation⁵⁸ par Jean Robert Pitte, le HCI insiste sur l'importance d'une orientation acceptée, car préparée et comprise et sur la nécessaire revalorisation des filières professionnelles.

Enfin, ajoutons qu'au-delà des réactions vives d'hostilité contre les décisions d'orientation⁵⁹, il existe également un refus de la réalité. En effet, nombre de jeunes gens se plaignent d'une "orientation" quand bien même ils refusent de reconnaître leur incapacité à poursuivre un autre cursus. La confrontation à la vie réelle est parfois amère mais c'est souvent l'aboutissement d'un investissement scolaire insuffisant. Prôner que chacun obtienne l'orientation de son choix est un leurre⁶⁰. Tout le monde n'a pas les mêmes capacités, ni les mêmes aptitudes. Par ailleurs, s'il paraît judicieux de proposer une orientation aux élèves vers des filières ayant le plus de débouchés professionnels, il faut reconnaître que les projections en terme d'emplois ne sont pas toujours aisées à déterminer. Un secteur peut être victime d'un retournement de tendance sur un temps très court (exemple du secteur du photovoltaïque). En revanche, pour le Haut Conseil, il apparaît nécessaire de prévoir des passerelles entre les différentes voies et de ne pas fermer définitivement les portes soit en raison de l'âge, soit en raison des diplômes initiaux.

⁵⁸ *Pour une orientation pour tous* –Jean Robert Pitte- octobre 2011.

⁵⁹ Keppel Gilles, *Les banlieues de la République*, Institut Montaigne "le conseiller d'orientation est une figure autant détesté que le policier".

⁶⁰ Déclarations de l'UNEF (Union des étudiants de France)

Recommandation

N°18- Pour éviter le ressentiment lié à une orientation subie, le HCI préconise de renforcer les passerelles sous forme de stages ou de modules pour permettre à un jeune en formation initiale d'adapter son parcours scolaire à l'évolution de son projet.

Il préconise également d'expérimenter un crédit de formation pour des jeunes entre 18 et 25 ans sortis du système éducatif et qui découvrent l'intérêt d'une formation dans un secteur professionnel donné.

3. LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Il convient ici de rappeler brièvement les dispositifs de droit commun consistant à développer la formation en alternance.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage alterne les périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et les périodes de travail en entreprise en vue d'obtenir une qualification professionnelle (diplôme ou titre professionnel). Il est conclu entre un employeur (privé ou public) et un salarié pour une durée de un à trois ans selon la nature du diplôme préparé. La rémunération est variable selon l'âge et l'année d'exécution de contrat, entre 25% et 78% du Smic. 78% des embauches ont lieu dans des entreprises de moins de 50 salariés; les hommes représentent 68 % des bénéficiaires. Le gouvernement a fixé un objectif de 800 000 jeunes en contrat d'alternance en 2015 dont 600 000 apprentis.

Un exemple : l'apprentissage dans le groupe Accor

En France, Accor est signataire de la « Charte de l'apprentissage » initiée par le ministère de l'Emploi et de l'accord national pour l'insertion professionnelle des jeunes par le « contrat de professionnalisation » sous l'égide du Ministre délégué à l'Emploi. En 2010, **800 personnes** ont suivi une formation en alternance en France dont les deux tiers sont en contrat d'apprentissage.

Lenôtre, s'engage en faveur de l'insertion des jeunes : 109 jeunes en contrat d'alternance apprennent actuellement leur métier au sein de la Maison Lenôtre, ce qui représente près de 10 % de l'effectif total.

En France toujours, le Label Mercure de l'Apprentissage est attribué aux hôtels qui s'engagent dans la qualité de la formation et de l'accompagnement des apprentis. Il s'adresse à tous les hôtels Mercure qui se portent volontaires et à tous les jeunes en contrat d'alternance. Cela leur permet de s'intégrer dans la vie professionnelle de manière progressive ; à l'hôtelier, d'attirer, de former et de fidéliser des jeunes, mais aussi de développer les compétences de ses tuteurs. Enfin pour Mercure, cela permet de constituer un vivier de collaborateurs formés. Depuis le début de la démarche, le

Label M'app porte sur plus de 80 hôtels, plus de 300 tuteurs ont été formés et reconnus pour leur talent de formateur et plus de 400 apprentis ont bénéficié de la démarche.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise en vue d'obtenir une qualification professionnelle. Il est conclu entre un employeur du secteur marchand et un salarié pour une période de six et douze mois. La rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale entre 55 et 85% du Smic. En 2010, 148 000 nouveaux contrats ont été conclus. Environ 30% des bénéficiaires ont un niveau inférieur au baccalauréat, mais ils sont de plus en plus nombreux à préparer un diplôme du supérieur. Le secteur tertiaire est le principal employeur (78%) mais le secteur industriel est en hausse. En 2008, 7,8% de ces contrats concernaient des résidents de ZUS

Un dispositif privilégié pour l'accès à l'emploi mais difficile d'accès pour les jeunes issus de l'immigration

La nature de l'enseignement professionnel et les dispositifs d'apprentissage sont caractérisés par l'alternance de phases d'enseignement théorique et de phase d'enseignement pratique en entreprise. C'est un système d'insertion professionnelle très pratiqué en Allemagne et qui est désormais plébiscité par les employeurs et par les pouvoirs publics. Il présente l'avantage de d'offrir une formation pratique à des jeunes en difficulté avec l'enseignement théorique. Cependant, ces dispositifs en alternance supposent que les élèves trouvent des entreprises d'accueil ce qui peut s'avérer un véritable parcours du combattant. Les jeunes descendants d'immigrés ont parfois une mauvaise image auprès des employeurs en particulier dans les petites entreprises. C'est particulièrement difficile au niveau de la classe de seconde, stade auquel les élèves n'ont pas acquis d'expérience. Fort heureusement, les enseignants disposent d'un vivier d'employeurs et aident les élèves dans leur démarche notamment pour les responsabiliser et les autonomiser.

Aussi, les jeunes issus de l'immigration en particulier préfèrent s'inscrire en lycée professionnel plutôt que de s'inscrire en apprentissage. A leurs yeux, le lycée professionnel présente plusieurs avantages : celui de rester dans le cadre de l'Éducation nationale, de rester élève et de ne pas entrer dans un statut de salarié, enfin de conserver l'ambition d'avoir un baccalauréat en trois ans. Choisir la voie de l'apprentissage qui offre pourtant de meilleurs débouchés, suppose une démarche individuelle plus autonome et de trouver un employeur ce qui peut se révéler effectivement plus difficile faute de réseaux. Malgré la multiplication des forums, journées d'information et sites internet, trouver le centre d'apprentissage recherché reste souvent assez complexe compte-tenu de la multiplicité des structures publiques ou privées (Éducation nationale, Chambres des métiers, Chambres de Commerce.).

Certains employeurs sont aussi suspectés d'avoir des attitudes discriminatoires. L'académie de Nancy-Metz s'est particulièrement investie en soutenant une mission "Talents" qui assure une sensibilisation des employeurs pour lutter contre ces attitudes. Il semble cependant que le plus souvent ces comportements soient moins liés à l'origine "ethnique" des jeunes qu'au fait de résider dans des quartiers négativement connus et à la mauvaise

réputation des garçons. A cet égard, les filles bénéficient d'une image beaucoup plus favorable.

Les refus des employeurs peuvent aussi s'expliquer par d'autres raisons. Ils sont en effet très sollicités car de nombreux dispositifs font appel à eux. En période de crise économique, l'offre se fait plus rare et la signature d'un contrat, même lorsqu'il ouvre droit à des exonérations de charge, ne conduit pas un employeur à embaucher un apprenti s'il n'en a pas besoin. Face à cette situation, une action expérimentale a été tentée en Lorraine afin que les élèves sans entreprise d'accueil ne perdent pas une année et suivent les enseignements théoriques.

Tous ces éléments concourent à ce que l'accès à ces dispositifs en alternance soit semé d'embûches pour les élèves issus de l'immigration. Si les observations faites concernent tous les élèves, elles prennent plus d'acuité pour ceux issus de l'immigration.

Recommandation

N°19 - De nombreux jeunes issus de l'immigration rencontrent des difficultés pour trouver des stages dans le cadre de leur scolarité ou à l'issue de leurs études. Le Haut Conseil recommande de sensibiliser les administrations et les entreprises afin qu'elles répondent plus favorablement à ces demandes.

4. LES SORTIES SANS QUALIFICATION ET LES EXPERIENCES DE "RATTRAPAGE"

Chaque année quelques 300 000⁶¹ jeunes sortent du système d'éducation sans aucune qualification. Décrocheurs précoces, absentéistes, leur chance d'accéder à un emploi est de plus en plus difficile.

Contrairement à des déclarations maintes fois entendues pour justifier ces abandons ("leurs frères diplômés ne trouvent pas d'emploi"), toutes les études montrent, au contraire, que l'accès à l'emploi est d'autant plus rapide que l'on dispose d'un diplôme. Tous les diplômes ne se valent pas, certes, mais en posséder un constitue toujours un avantage pour accéder à l'emploi. Le ministre de l'Éducation nationale a d'ailleurs mobilisé les structures éducatives et sociales pour repérer ces élèves et tenter de les réinsérer dans un des nombreux dispositifs existants.

Parmi les décrocheurs, nombreux sont ceux issus de l'immigration. Comme le Haut Conseil l'a recommandé, c'est dans le cursus primaire et dès l'école maternelle qu'il conviendrait de prendre des dispositions radicales pour éviter que ces enfants ne se sentent

⁶¹ Déclaration de Luc Châtel, ministre de l'Éducation nationale 12 mai 2011, 293 000 élèves ont quitté le système éducatif sans aucun diplôme en poche entre juin 2011 et septembre 2011 parmi eux 180 000 seraient "perdus de vue" AFP 12.05.2011

très rapidement en dehors de la logique scolaire. C'est alors que certains se laissent tenter par des activités extérieures illicites mais plus rémunératrices⁶².

Pour essayer d'endiguer ces dérives, l'Etat, et en particulier l'Éducation nationale ont multiplié les expériences pour donner encore une chance à ceux qui n'avaient pas su la saisir plus tôt. Les internats d'excellence offrent ainsi 10 400 places à des jeunes soucieux de sortir de leurs quartiers pour étudier dans un environnement éducatif attentif. L'objectif est d'offrir 20 000 places en 2012.

De même, 47 000 jeunes (dont la moitié est issue des quartiers de la politique de la Ville) bénéficient du dispositif "cordées de la réussite". Les écoles de la seconde chance, offrent la possibilité de reprendre dans un groupe limité les bases de l'enseignement. Plus massivement, les dispositifs de soutien scolaire (135 000 suivis dans le cadre des programmes de "réussite éducative" dont 65 000 individuellement), ceux "d'école ouverte" sont des dispositifs qui ont clairement pour objectif d'aider prioritairement les enfants des zones urbaines sensibles, qui comme vient de le confirmer le rapport de l'ONZUS 2011, sont très majoritairement issus de l'immigration.

Les écoles de la Deuxième Chance

Les écoles de la deuxième chance constituent une réponse adaptée au faible niveau de qualification qui caractérise une majorité des publics issus des quartiers prioritaires. Elles s'appuient sur trois principes fondamentaux : l'alternance, un accompagnement individualisé, une démarche partenariale en amont avec des entreprises et des organismes de formation qualifiante.

Le cursus dure six mois en moyenne. Chaque stagiaire bénéficie d'un accompagnement renforcé par une remise à niveau des savoirs de base, la découverte des comportements sociaux et des premiers gestes professionnels, la confiance en soi. Le dispositif initial visait les jeunes de 18 à 25 ans ayant interrompu leur scolarité. Il est aujourd'hui étendu aux jeunes dès l'âge de 16 ans.

En 2011, on compte 81 sites-écoles dans 16 régions et 46 départements accueillant 9 500 jeunes pour un montant total de 42M€. Le dispositif est performant: au terme de temps de présence dans ces écoles, 78 % des jeunes se sont stabilisés dans le parcours de formation, 59 % ont trouvé une sortie positive (24% en emploi, 35% en formation qualifiante ou en alternance).

Accor s'engage à favoriser l'éducation et l'insertion professionnelle de personnes en difficulté.

En France, afin de rendre visibles nos offres d'emplois à toutes les populations en recherche, une convention de transfert automatique des offres de postes de Accor Jobs vers le site du Pôle-emploi a été signée et mise en œuvre en novembre 2009.

⁶² "Les trafiquants utilisent souvent des mineurs comme guetteurs, payés 100 à 150 euros par jour. Ces mineurs abandonnent très souvent l'école pour sombrer dans la délinquance." Propos du préfet Lambert, Le Figaro, 8 février 2012.

Depuis mi-2008, Accor s'est engagé dans le cadre du Plan Espoir Banlieue à intégrer chaque année dans ses établissements 500 personnes issues de zones urbaines sensibles. En 18 mois, plus de 900 personnes ont été recrutées en CDI ou CDD supérieurs à six mois.

Accor s'attache notamment à favoriser la découverte des métiers de l'hôtellerie-restauration pour les enseignants et élèves de collèges. À titre d'exemple, **en France**, 10 journées « L'école dans l'hôtel » ont été organisées pour permettre aux élèves et professeurs de lycées hôteliers de prendre en charge le fonctionnement d'un hôtel, ou d'être parrainés par un responsable d'exploitation d'un hôtel du Groupe.

Accor est membre fondateur **de l'école de la deuxième chance de Paris**. Ces écoles sont mises en place dans différentes villes françaises en lien **avec le Fonds Social Européen** afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes de 18 à 26 ans, sortis depuis au moins deux ans du système scolaire, sans diplôme ni qualification. Il s'agit donc de proposer à ces jeunes une deuxième chance et de les accompagner dans leur insertion professionnelle. Accor leur délivre une information sur les métiers de l'hôtellerie, sur les diplômes et les certificats et les conseille dans leurs démarches d'emploi (CV, conduite d'entretien, etc.). À ce jour, les relations avec les écoles de la deuxième chance sont opérationnelles partout où elles sont présentes. Une convention de partenariat national avec l'EPIDE, Établissement Public d'Insertion de la Défense, a été signée. En 2010, sept interventions dans différents centres EPIDE ont permis d'informer 100 jeunes sur les métiers de l'hôtellerie-restauration et d'en accueillir 25 en stages d'immersion

Les établissements publics d'insertion de la Défense

L'EPIDE constitue une offre d'insertion complémentaire à d'autres dispositifs pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi. Il propose un accompagnement complet et intervient également pour résoudre les difficultés rencontrées en matière de logement, de santé, de mobilité. Proposé uniquement sous forme d'internat, il conjugue une formation civique et comportementale, une remise à niveau des fondamentaux scolaires, une orientation débouchant sur une formation ou une insertion professionnelle. Les jeunes perçoivent une allocation de 300€ dont une partie est capitalisée et versée en fin de parcours.

Ce dispositif s'adresse à des jeunes volontaires en situation de retard ou d'échec scolaire sans qualification professionnelle ou emploi et souvent en risque de marginalisation sociale ou d'exclusion durable du marché du travail.

Les taux de départs prématurés s'élèvent à 35%. Parmi ceux qui restent, 39% obtiennent une formation, 22% un emploi. Les jeunes des quartiers prioritaires représentent 34% des jeunes accueillis avec un objectif de 50%. Le budget des EPIDE s'élève à 86,44M€ essentiellement assuré par l'Etat.

5. L'ACCES AUX UNIVERSITES ET AUX GRANDES ECOLES

Le Haut Conseil souhaite aussi relever quelques problématiques propres aux descendants d'immigrés dans le supérieur dues pour l'essentiel à leurs origines sociales plus souvent modestes que les enfants de parents français.

La réussite des filles

L'accès à l'enseignement supérieur montre des écarts plus importants entre descendants d'immigrés que par rapport à la population française. Le taux d'accès résulte du parcours scolaire qui a déjà produit des différenciations importantes. Le taux d'accès est faible pour les descendants de Turquie (25%), du Portugal (45%) d'Afrique sub-saharienne (44%) et d'Algérie (41%). Le taux le plus élevé revient aux descendants des pays du sud est asiatique 57,5% pour les hommes et 68 % pour les femmes, mieux que la population française (48/58).

Mais ce sont les différences sexuées qui sont les plus remarquables pouvant dépasser les 20 points entre garçons et filles de la même origine. Parmi les descendants d'immigrés venus du Portugal, les filles sont beaucoup plus nombreuses que les garçons à poursuivre leurs études dans le supérieur (60% contre 30%). Le différentiel est également marqué pour les autres origines Algérie 37% pour les hommes 44 % pour les femmes, Afrique Sahélienne (33% pour les hommes 51% pour les femmes), 43/56 pour les descendants d'Espagne et d'Italie. Le plus faible taux d'accès à l'enseignement supérieur revient aux descendants turcs avec 22% pour les hommes et 28% pour les filles.⁶³

Bénéficiant de quarante années de démocratisation des études universitaires, les jeunes issus de l'immigration se sont désormais aussi retrouvés en nombre dans les universités. Beaucoup abandonnent souvent au cours de la première année. Pour pallier les difficultés liées à une difficile autonomisation du travail, ou à une orientation inadaptée, de nombreuses universités ont mis en place des actions de tutorat ainsi que la possibilité de changer d'orientation en cours d'année, dispositions qui ne visent d'ailleurs l'ensemble des étudiants.

Nos quartiers ont du talent

Créée en 2005 par Messieurs Yazid Chir et Raynald Rimbault, l'opération a débouché sur la constitution d'une association en 2006. Son objectif est d'aider à l'insertion des jeunes de moins de trente ans, titulaires de diplômes à Bac +4 et plus, prioritairement issus des quartiers populaires. La mobilisation d'un réseau de cadres supérieurs ou dirigeants permet de parrainer de jeunes diplômés afin de les aider dans leur recherche d'emplois (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien professionnel). L'intérêt est de mettre directement le jeune diplômé avec un cadre spécialisé dans son secteur.

Au travers de cette expérience, l'association a fait le constat que le premier facteur de discrimination n'était ni l'origine, ni le nom, ni la localisation mais l'orientation. C'est pourquoi un travail de collaboration a été entrepris avec les Universités (Paris 8, Paris 13, Cergy Pontoise...) afin d'informer utilement les jeunes sur les parcours débouchant sur des emplois. De fait, en fonction de leurs parcours certains jeunes trouvent un emploi après un ou deux mois de recherche alors que d'autres mal orientés attendent plus d'un an.

La collaboration avec les universités encore trop souvent éloignées du monde de l'entreprise a été fructueuse. Reste que les filles sont en général plus motivées que les garçons ce qui est aussi un atout essentiel. Autre élément déterminant la maîtrise de l'anglais. Cet enseignement indispensable pour accéder aux emplois de cadre doit absolument être développé. Ainsi, l'association offre systématiquement une remise à niveau en anglais. 75% des 8 056 jeunes inscrits dans ce dispositif ont été recrutés sur des postes pérennes.

⁶³ Trajectoires et origines étude de l'Ined et de l'Insee

Si les pouvoirs publics sont surtout préoccupés de ceux qui rencontrent d'importantes difficultés d'ordre social, l'égalité d'accès aux études s'est posée également pour les filières d'excellence dans le cadre des politiques de promotion de la diversité, la faiblesse de l'accès aux grandes écoles des jeunes issus des banlieues à été dénoncé comme une rupture d'égalité.

Les cordées de la réussite

Les cordées de la réussite ont pour objectif d'améliorer l'accès à l'ensemble des filières post-bac pour les jeunes issus des quartiers de la ville. Le dispositif repose sur des conventions de partenariat signées entre les établissements du secondaire et des établissements d'enseignement supérieur (grande école, université, classes préparatoires). 250 cordées de la réussite ont été signées en 2011 concernant 424 établissements et 9 780 élèves dont 45% relevant d'un territoire prioritaire de la politique de la ville. Le soutien de l'Etat s'élève à 8,6 M€.

En effet, l'accès aux grandes écoles reste difficile pour les enfants issus de l'immigration comme pour ceux des milieux populaires. De manière emblématique, Sciences-po a engagé, la première, une politique visant à conclure avec certains lycées situés en ZEP des conventions permettant de repérer de bons élèves et de leur permettre d'accéder dans des conditions spécifiques à la première année de Sciences-po. Une fois intégrés, ces étudiants profitent ensuite d'un tutorat et d'un encadrement particulier. Surtout destinée aux jeunes issus de la diversité, cette politique s'appuie sur un dispositif proche de la discrimination positive. Elle exclut d'autres populations issues de milieu tout aussi populaire et même d'enfants des classes moyennes qui n'entrent pas dans le cadre des conventions signées avec Sciences-po.

Elles cachent l'inégalité sociale majeure qui n'a cessé de s'aggraver tout au long des trente dernières années entre les différentes filières qui accentuent les inégalités sociales comme le dénonçaient jadis Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron dans *Les héritiers*. Le nombre d'enfants d'ouvriers réussissant à intégrer les grandes écoles est infime 2,9%⁶⁴ pour l'ENA et 4,5 % pour Sciences-po, 0,51% pour HEC dont le coût est prohibitif pour de nombreuses familles des classes moyennes.

Cette volonté de diversifier les origines se préoccupe en fait très peu des origines sociales. Elle cherche avant tout à afficher l'image d'une société multiculturelle. Il reste que si certains se sont préoccupés d'ouvrir l'accès d'une école comme Sciences-po Paris qui représente un symbole des élites, l'université française accueille de très nombreux descendants immigrés sans pratiquer de politique d'affichage de la diversité.

Dernier avatar de cette évolution, l'annonce récente par Sciences-po Paris de supprimer l'épreuve de culture générale, jugée trop discriminatoire, et de la remplacer par un examen des qualités personnelles. Cette approche ne manque pas de soulever des interrogations lorsque l'on sait que des enfants, certes peu nombreux, issus de milieux populaires ont su acquérir les connaissances de culture générale grâce à leur travail même si leurs parents ne possédaient pas ces connaissances. Plus que la culture générale, c'est souvent le niveau de connaissance de l'anglais qui se révèle le plus discriminant. D'autres grandes

⁶⁴ Pourcentage fourni par l'Observatoire des inégalités.

écoles sont entrées dans cette logique mais de manière plus égalitaire comme l'ESSEC ou le lycée Henri IV qui ouvre cette voie sur la base de propositions nationales d'élèves repérés en fonction de leurs capacités et de leurs motivations. Sélectionnés, un tutorat spécifique leur est également accordé afin qu'ils puissent se mettre à niveau.

Recommandation

N°20 - Le Haut Conseil recommande qu'un effort particulier soit fait en matière d'apprentissage de l'anglais, au niveau du lycée et de toutes les filières universitaires (développement des bi-licences par exemple). La maîtrise de l'anglais courant est en effet un "passeport" indispensable pour exercer de très nombreux métiers et non seulement pour accéder aux filières d'excellence. A cet égard, le Haut Conseil se félicite de la création par le Centre national de l'Education à Distance (CNED) d'une méthode d'apprentissage pour tout public et tout niveau (English by yourself).

Il invite également, à l'instar de l'initiative de l'association *Nos cités ont du talent*, à généraliser le rapprochement des universités et des entreprises afin d'aider les jeunes à s'orienter vers les filières débouchant sur des emplois.

CHAPITRE 2

L'insertion professionnelle des descendants d'immigrés

La situation de l'emploi des **descendants directs d'immigrés** (8,7 % de la population active, dont 5,3 % originaires de l'EEE et 3,4 % de pays tiers) est encore plus préoccupante au regard de leur intégration.

Leur taux d'activité, particulièrement pour les femmes, est plus faible que celui de la population majoritaire, ce qui peut s'expliquer pour partie par le fait qu'ils sont plus jeunes, donc plus souvent en études.

Le taux de chômage des descendants d'immigrés des pays tiers à l'EEE de 15 à 24 ans est près de deux fois plus élevé que celui des Français nés de parents français du même âge. En 2009, les taux sont de 8 % pour les Français nés de parents français, de 9 % pour les descendants d'immigrés de l'EEE, de 20 % pour les descendants d'immigrés de pays tiers. Ces taux s'expliquent pour partie par le niveau de diplôme et la répartition par catégorie socioprofessionnelle. Les sorties sans diplôme du système éducatif sont nombreuses chez les descendants d'immigrés (13 % pour 8 % pour la population majoritaire). Le taux de chômage des descendants masculins d'immigrés de pays tiers (24 %) est nettement supérieur au taux féminin (17 %). Le pays d'origine et le sexe sont des facteurs importants de différenciation. Les aspects territoriaux relatifs à ces populations reflètent et contribuent à leurs difficultés.⁶⁵

1. L'INSERTION SOUVENT DIFFICILE, DANS L'EMPLOI, DES DESCENDANTS D'IMMIGRES

Bien qu'ayant suivi un parcours scolaire en France, et le plus souvent de nationalité française, les descendants d'immigrés rencontrent souvent plus de difficulté pour accéder à l'emploi. Il n'est pas toujours aisé de les repérer dans les actions menées, les politiques publiques s'adressant à l'ensemble des jeunes. Toutefois, se défendant de cibler les jeunes en fonction des origines, les actions menées en particulier dans le cadre des CUCS (contrats urbains de cohésion sociale) s'appuient désormais sur les territoires de la politique de la Ville. Pour autant, la majorité des publics concernés sont les jeunes descendants de parents immigrés, bien que cela ne se dise pas officiellement à l'exception notable du dernier rapport de l'ONZUS précité.

Ces jeunes bénéficient de l'ensemble des politiques de l'emploi de droit commun qui sont suivies et pilotées par le ministère du travail de l'emploi et de la santé, par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP). Ses volets opérationnels et instrumentaux (contrats aidés, aides individuelles, aides aux employeurs, revenus de

⁶⁵ Infos migrations numéro 23 mai 2011-Yves Breem, DSES- Ministère de l'intérieur, de l'outre mer, des collectivités territoriales et de l'immigration

remplacement) sont largement délégués à Pôle-emploi, opérateur central de l'intermédiation sur le marché du travail⁶⁶ et aux missions locales pour les jeunes. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), créées en 2009, assurent le relais de la DGEFP pour la mise en œuvre de cette politique, sous l'autorité des préfets de région. Elles le font notamment, dans le cadre de dispositifs régionaux de contractualisation, avec Pôle-emploi et avec les Conseils régionaux puisque la formation professionnelle est une compétence qui relève, dans le cadre de la décentralisation, des régions. S'ajoutent parfois à ces structures, les maisons de l'emploi créées en 2005 dans le cadre du plan de cohésion sociale. Présidée par les collectivités territoriales elles visent à assurer une meilleure coordination de l'ensemble des acteurs concernés afin d'optimiser le service rendu aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises. Ainsi, la Maison de l'emploi de Lyon, semblait particulièrement dynamique, notamment par l'intermédiaire d'un portail internet très complet. Ces maisons de l'emploi étant de configuration diverse, la question qui se pose est de bien s'assurer qu'elles jouent pleinement leur rôle de coordination et non d'une nouvelle structure s'ajoutant au "mille feuille" déjà complexe dans ce domaine.

Compte tenu de l'importance du chômage, l'objectif est d'en réduire le niveau et d'en modifier les caractéristiques en fluidifiant le marché du travail, en améliorant le taux d'emploi, en veillant à limiter ses conséquences sociales.

Au-delà de ce cadre général, au niveau territorial, de très nombreuses actions mobilisant tous ces acteurs (Pôle-emploi, préfets délégués à l'égalité des chances, missions locales, collectivités territoriales, DIRECCTE, associations) sont développées pour aider les jeunes à s'insérer professionnellement. En complément, des actions émanant d'acteurs privés, sont particulièrement utiles ou efficaces pour les jeunes immigrés ou issus de l'immigration

Les Missions locales : un dispositif ancré dans les territoires

Créées dans les années 90, pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes des quartiers, les missions locales (organisme cofinancé par l'Etat et les villes pour faciliter l'insertion des jeunes) n'ont pas toujours enregistré les résultats attendus. Des rapports⁶⁷ ont souligné leurs difficultés en raison de la diversité de leurs modalités de fonctionnement, de structures ou des moyens humains et financiers limités. Néanmoins, elles agissent souvent dans un contexte difficile et leur bonne volonté doit être soulignée. Elles sont souvent le pivot des actions d'insertion notamment en repérant et en orientant vers les dispositifs adaptés les jeunes en recherche d'insertion.

La Mission locale intercommunale de Sevrans-Tremblay en France

Travaillant en collaboration avec divers partenaires, dont Pôle-emploi situé à proximité, la Mission, dotée de 21 salariés, dont 12 conseillers en insertion professionnelle et 1 psychologue, reçoit 1 000 nouveaux jeunes par an, dont 46 % de ZUS et 54 % de niveau V et infra, et en suit 2 250. Elle réalise, en 2010, 15 025 activités, 8 656 entretiens individuels et fait 13 620 propositions (32 % accès à l'emploi, 31 % formation, 26 % projet professionnel, 6 % santé/social...). 1 049 jeunes entrent dans des dispositifs (entrées en mesures (24 % emploi, 20 % formation, 3 % alternance, 1 %

⁶⁶ Né, en 2008, de la fusion des réseaux opérationnels de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et des ASSEDIC

⁶⁷ En particulier rapport de l'IGAS précité

retour formation initiale). Des actions spécifiques peuvent être proposées ; CIVIS, PLIE, PPAE, parcours d'orientation professionnelle, parrainage et des appuis psychologique, social, santé, aide à la mobilité régionale. Une part importante de l'activité consiste à mobiliser les jeunes, à leur donner un minimum de confiance en eux et à les accompagner dans leur démarche d'insertion professionnelle : mise au point de CV, présentation et apprentissage des codes et registres de l'entreprise, simulation d'entretien...

En ce qui concerne les immigrés, une insuffisance de l'offre linguistique pour l'insertion professionnelle est soulevée : niveau faible des formations de l'OFII et problème conjoint ou non de langue et d'alphabétisation et de connaissance des 4 opérations; la reconnaissance des diplômes étrangers est insuffisamment organisée ; des actions comme le parrainage sont porteuses, mais restent limitées aux jeunes les plus diplômés.

2. LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT ET D'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

2.1. *Le contrat d'autonomie*

Le contrat d'autonomie est le seul dispositif d'accompagnement vers l'emploi exclusivement dédié aux jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Il cible les jeunes âgés de 16 à 25 ans domiciliés dans un quartier CUCS et consiste dans un parcours court et intensif d'accompagnement vers l'autonomie à destination des jeunes de 16 à 25 ans les plus éloignés de l'emploi. Les opérateurs publics ou privés, choisis après un appel d'offres lancé par la Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DGEFP) repèrent et accueillent des jeunes qu'ils accompagnent vers une des sorties positives (placement effectif dans l'emploi CDD, CDI ou accès à une formation qualifiante). Ce parcours dure six mois. Le jeune reçoit une bourse mensuelle de 300€.

Lancés en 2008, 43 700 contrats d'autonomie ont été signés dont la moitié concernait des jeunes sans qualification. Le taux de sortie positive est de 42%. Les bénéficiaires sont en majorité des hommes (57%). Le dispositif coûte en moyenne annuellement 50M€.

Marseille : les Clubs Ambition

Le dispositif à visée départementale est porté par le Préfet à l'égalité des chances et conduit par Pôle-emploi. Il est destiné à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi issus de ZUS, par la mise en œuvre d'une offre de service dédiée intégrant un accompagnement personnalisé mobilisant toutes les opportunités d'emploi du territoire. Ce suivi étant réalisé par un conseiller expérimenté de Pôle-emploi, entièrement consacré à l'action.

Le nombre de participants à un « Club Ambition » peut varier de 10 à 15 personnes.

La durée de l'accompagnement est de 3 mois par bénéficiaire (éventuellement renouvelable une fois). Ainsi, ce ne sont pas moins de 100 jeunes qui sont suivis par club et par an, avec un taux de sortie positive de 50%.

Trois Clubs ont été expérimentés sur Marseille depuis 2007. Le dispositif a été étendu à 11 antennes (dans et hors Marseille). L'objectif global est le placement de 500 jeunes des quartiers par an.

L'ensemble des démarches vise l'accès à l'emploi des bénéficiaires et participe à :

- valoriser leur qualification ou leur formation professionnelle quand ils en ont une, ou à défaut de mettre en avant leurs atouts s'ils n'en ont pas (trouver des éléments positifs dans leurs parcours);
- les doter d'une méthode personnalisée de recherche d'emploi;
- favoriser les immersions en entreprises;
- lever les freins à l'emploi (mobilité, simulation d'entretien, développement personnel, réseaux associatifs, parrainage, etc.);
- lutter contre les discriminations et faire évoluer les représentations ;
- mettre en avant l'exemplarité des bénéficiaires qui ont trouvé un emploi à la suite à cet accompagnement, notamment auprès des autres jeunes du quartier;
- les suivre durant 3 mois après leur sortie en emploi.

L'activité de l'animateur est entièrement consacrée au groupe de bénéficiaires qu'il suit : recherche de bénéficiaires, information, préparation à la recherche d'emploi, prospection auprès des entreprises, recherches d'offres d'emploi, organisation des évaluations et des immersions en entreprises, etc, jusqu'à leur suivi dans l'emploi.

Ce dispositif a trouvé sa voie et se développe car il est efficace (entre 45 et 60% de sorties positives à l'emploi) et relativement peu coûteux (en moyenne 100 jeunes accompagnés/an pour 50 sorties positives soit 40.000 euros c'est-à-dire moins de 1000 euros/jeune placé, c'est le meilleur ratio connu).

Huit clubs ambition sont cofinancés par des crédits de l'ACSE d'une part et par des fonds européens FEDER d'autre part. Alors que les trois autres sont financés dans le cadre des crédits du CUCS (Arles, Port de Bouc et Aix en Provence).

2.2. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis)

Le contrat d'insertion dans la vie sociale est un dispositif d'accompagnement mis en œuvre par les missions locales au bénéfice des jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés dans un objectif d'insertion professionnelle.

Le CIVIS se décline en deux volets: le CIVIS renforcé pour les jeunes sortis sans CAP/BEP ou avant la terminale; le CIVIS de droit commun pour les jeunes ayant suivi une formation BAC plus 2 non validée.

Le CIVIS est signé d'une part entre la mission locale ou la permanence d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et d'autre part le jeune. Il est conclu pour une période d'un an. Le titulaire peut toucher une allocation d'un montant maximum de 450€ par mois et dans la limite de 1 800€ par an. Il doit déboucher sur une insertion professionnelle au moins égale à six mois.

Le nombre de bénéficiaires est passé de 174 000 en 2007 à 213 000 en 2010. Le budget s'élève à 51M€ pour les missions locales, 35M€ au titre de l'allocation CIVIS.

2.3. *Le contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel, avec des périodes de travail en entreprise en vue d'obtenir une qualification professionnelle. Il est conclu entre un employeur du secteur marchand et un salarié pour une période de six à douze mois. La rémunération varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale entre 55 et 85% du Smic. En 2010, 148 000 nouveaux contrats ont été conclus. Environ 30% des bénéficiaires ont un niveau inférieur au baccalauréat mais ils sont de plus en plus nombreux à préparer un diplôme du supérieur. Le secteur tertiaire est le principal employeur (78%) mais le secteur industriel est en hausse. En 2008, 7,8% de ces contrats concernaient des résidents de ZUS.

Les **Courriers de l'Île-de-France (groupe REOLIS)** pour recruter des chauffeurs, des agents de médiation et de vérification se sont efforcés de s'adresser, compte tenu de leur implantation dans le 93, aux jeunes des quartiers par la mise au point d'un processus de formation et recrutement fondé sur le contrat de professionnalisation et débouchant sur des contrats de travail à durée indéterminée. Une préparation conséquente au permis de conduire de chauffeurs avait, en outre, été mise en place, mais a été abandonnée compte tenu du taux de départs après formation.

Marseille, l'opération "jeunes bâtisseurs"

"Il s'agit d'un dispositif expérimental d'aide, de soutien et d'accompagnement vers l'emploi dans les métiers du BTP, à destination des jeunes (18-26 ans) qui sont le plus éloignés de l'emploi et vivant dans les des quartiers de la politique de la ville. Le pilotage est assuré au nom de l'Etat par la préfecture (PDEC), la maison de l'emploi de Marseille assurant la coordination.

Les autres partenaires sont la mission locale de Marseille et Pôle-emploi, le Groupement des entreprises BTP (Geiq BTP) assure l'accompagnement des jeunes jusqu'à l'emploi, la fédération du BTP assure les placements. En 2008, 102 ont été jeunes placés (107 en 2009, 108 en 2010, objectif 2011 : 130)

Le dispositif:

Les jeunes sont repérés par le Pôle-emploi spécialisé et la Mission locale de Marseille, ainsi que par des associations de terrain.

Ils sont invités à une rencontre d'information à la Mission locale de Marseille suivie d'un entretien individualisé assuré par un conseiller et un "coach" du BTP, afin d'évaluer leur situation personnelle aussi bien sur un plan social qu'au regard de l'emploi, et leur motivation.

Ils participent ensuite à une journée d'information collective organisée par le Geiq BTP, avec une présentation des métiers, des visites de chantiers, des entretiens individuels orientés cette fois sur leur aptitude et leur motivation à intégrer, au sein du Geiq, un parcours d'accompagnement vers l'emploi dans le BTP.

Ceux qui sont prêts, volontaires et motivés sont alors pris en charge par le Geiq et intégrés dans la filière, par le biais d'un contrat de travail direct (CDD ou CDI), d'une formation qualifiante, de missions d'intérim "tutorées", d'un contrat de professionnalisation, ou toute autre dispositif d'insertion professionnelle existants, en fonction de chaque situation personnelle et bien sûr de la capacité du marché du travail à intégrer ces jeunes.

Le dispositif a été pensé avec un « filet de rattrapage » pour ceux qui ne sont pas retenus ou qui abandonnent en cours d'accompagnement. Ils sont alors réorientés vers les filières classiques portées par la Mission locale.

2.4. *Le parrainage*

Le parrainage vise à faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, en particulier les jeunes, en les faisant accompagner par des personnes bénévoles formées à cet effet et dénommés "parrains". Ce dispositif expérimenté dès 1993, a été à l'origine destiné aux jeunes étrangers ou issus de l'immigration et piloté par la DPM (direction de la population et des migrations). Il a été ensuite confié à la DGEFP et étendu à l'ensemble des jeunes.

L'accompagnement personnalisé est assuré par des bénévoles, cadres d'entreprises ou nouveaux retraités, qui suivent les jeunes dans une relation personnelle sur plusieurs mois. Ces parrains sont regroupés en réseaux qui sont portés par une structure, le plus souvent une mission locale en partenariat avec des chambres de commerce et des entreprises. Les parrains ouvrent leur carnet d'adresses, facilitent la relation avec l'entreprise et remotivent les jeunes. Ainsi, 22.000 jeunes ont été parrainés en 2011, dont 70 % venant des quartiers de la politique de la ville ; 1/3 sont issus de l'immigration. Ce dispositif, est particulièrement efficace, puisque les 2/3 de ces jeunes trouvent au bout de 6 mois un emploi stable ou une formation qualifiante.

Le parrainage étant un outil efficace, beaucoup d'entreprises se sont engagées dans ce dispositif. Cependant, paradoxalement, il est actuellement plus difficile de trouver des filleuls que des parrains.

Un emploi dans la ville pour recruter à proximité

Le MEDEF 93 Ouest s'est investi avec son réseau d'entreprises partenaires (200 en 2010, 300 en 2011) pour offrir des emplois aux jeunes du département de Seine-Saint-Denis en liaison avec les Missions locales. Il offre ainsi des embauches (115 contrats en 2010, 300 en 2011) sur la base d'une sélection. Les candidats bénéficient d'une préparation à l'embauche: projet professionnel, simulation d'entretiens, ateliers thématiques.

2.5. *Les clauses d'insertion dans les marchés publics*

Les clauses sociales permettent de faire des marchés publics un vecteur d'accès à l'emploi pour les publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. A titre d'exemple, la Charte d'insertion de l'ANRU a permis de viser les habitants des ZUS dans le cadre des marchés de la rénovation urbaine. En 2009, des clauses sociales ont été intégrées dans 1419 marchés supérieurs à 90 000€. Dans un bilan intermédiaire de l'ANRU, au 30 juin 2010, 22 460 personnes ont bénéficié d'un total de 28 600 contrats de travail, 68% habitaient les ZUS ou les quartiers concernés par les programmes de rénovation urbaine (PRU). Parmi

les bénéficiaires 90% sont des hommes, 80% ont moins de quarante ans, 89% ont un niveau inférieur ou égal au CAP ou BEP.

Ces clauses d'insertion sociale sont également utilisées par les collectivités territoriales. Ainsi, à Lyon, la construction d'un grand centre commercial "le Carré de soie" a permis, par ce moyen, d'embaucher les habitants des territoires des ZUS environnantes. Cependant, si ces clauses sont positives en permettant d'embaucher des habitants des quartiers et à condition qu'elles ne relèvent pas de pressions qui se sont développées localement⁶⁸, il convient de rappeler qu'en matière d'emploi, la mobilité reste une condition essentielle qui doit être encouragée.

3. LE SOUTIEN AUX JEUNES DIPLOMES

Pour les jeunes diplômés issus de l'immigration, qui trouvent souvent comme beaucoup de jeunes un premier emploi déqualifié, l'organisation de forums d'accès à l'emploi est particulièrement adaptée. Afin d'objectiver la procédure d'embauche, Pôle-emploi a développé avec les entreprises des exercices pratiques permettant de repérer les aptitudes des demandeurs d'emploi, ou bien de les placer pendant une courte période sur un poste de travail, pour évaluer leurs capacités à effectuer la tâche de travail demandée par l'entreprise.

Accor développe le recrutement selon la méthode des habiletés

En France, un accord a été conclu dès 1999 avec le ministère de l'Éducation nationale sur la formation initiale et continue. Cet accord a pour objectif d'intégrer **l'évolution des métiers de l'hôtellerie dans les formations et les diplômes** avec la création en 2010, par exemple, d'un master professionnel « Revenu Management et performances en Hôtellerie Internationale ». Par ailleurs, l'accord vise à accentuer par des actions concrètes la coopération avec les établissements supérieurs et à favoriser, par une meilleure information, l'orientation des jeunes diplômés vers les métiers du secteur de l'hôtellerie et de la restauration. Toujours en France, près de 3 800 stagiaires ont été accueillis en 2010 dans le cadre de formations professionnelles ou technologiques. Accor est également moteur dans le développement de la « méthode de recrutement par simulation » permettant de donner accès à l'emploi à des populations peu qualifiées, en évaluant leurs habiletés au travers de mises en situation professionnelle. En 2010, ce nouvel outil de recrutement par simulation, créé pour le poste d'employé polyvalent (Hotelf1 ou ETAP) a permis à 70 candidats de se présenter et à 15 d'entre eux d'être recrutés.

C'est ainsi qu'ont été créées des plates formes de vocations pour l'insertion des jeunes, ou des recrutements par simulation ou encore des évaluations en milieu de travail. Ces méthodes se développent et concernent maintenant plusieurs milliers d'offres d'emploi.

Ces «jobdating» sont réalisés à l'initiative du MEDEF ou de groupements d'entreprises. Au cours d'une demi-journée, plusieurs dizaines de recruteurs d'entreprises sont présents et reçoivent des jeunes des quartiers souvent issus de l'immigration, qui auraient difficilement eu l'occasion d'obtenir un entretien d'embauche. Ces jeunes sont choisis et préparés à l'avance par des associations spécialisées, auxquelles les offres d'emploi ont été communiquées. Ces actions (salon, forum emploi et métiers) sont désormais bien

⁶⁸ Pressions ou chantage exercés sur les employeurs pour qu'ils embauchent faute de quoi leur matériel est dégradé ou dérobé.

développées et concernent plusieurs une centaine de rencontres par an à l'initiative de Pôle-emploi, des branches professionnelles, des collectivités territoriales ou des médias.

L'AFIJ Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

Cette association a été créée en 1994 pour faciliter l'accès à l'emploi des étudiants et des jeunes issus de l'enseignement supérieur. Elle les aide d'abord à trouver des stages qui sont souvent exigés dans le cadre des cursus universitaires. Elle intervient surtout pour les jeunes issus des quartiers (47% de son public). Ces actions sont soutenues par l'Etat (61%) et les collectivités locales (39%). Cependant ces actions semblent reposer sur une approche victimaire qui apparaît peu productive.

CHAPITRE 3

Prévenir les discriminations: promotion de la diversité ou égalité des chances ?

La politique de lutte contre les discriminations, en particulier à raison des origines, a fait l'objet d'un engagement volontariste des différents gouvernements pendant les années 90. Après l'adoption du traité d'Amsterdam et de son article 13⁶⁹, un arsenal juridique important pour lutter contre les discriminations a été développé notamment par la loi du 16 novembre 2001⁷⁰. Le Parlement a ainsi transposé dans le droit français plusieurs directives européennes (discriminations fondées sur le sexe le 15 décembre 1997, égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique le 29 juin 2000, création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail le 17 octobre 2000). Des modifications importantes ont ainsi été apportées au code du travail, en élargissant le champ de la discrimination au patronyme, à l'aspect physique, à l'âge, à l'orientation sexuelle et en couvrant tous les actes de la vie professionnelle jusqu'aux stages et périodes de la formation professionnelle.

Par ailleurs, la discrimination indirecte a été pour la première fois introduite en droit français, l'accès à la justice a été facilité pour les victimes par l'introduction de la charge de la preuve (l'employeur doit prouver que la décision contestée n'a pas été prise sur un motif discriminatoire) et la possibilité a été donnée aux syndicats d'ester en justice pour ces motifs.

Ce dispositif très développé devait en principe suffire pour lutter efficacement contre les discriminations. Enfin, en 2003, le Président de la République a décidé de renforcer encore les moyens de la lutte contre les discriminations en créant une autorité indépendante, la HALDE (Haute autorité pour la lutte contre les discriminations et l'égalité) compétente pour toutes les discriminations⁷¹.

En outre, le Comité interministériel du 10 avril 2003 a insisté sur l'importance d'intensifier la mobilisation du milieu économique pour prévenir les discriminations et renforcer le partenariat. Ainsi, a été mis en œuvre un partenariat avec de grandes entreprises sous l'égide notamment de Claude Bébéar et de l'institut du Mécénat et de solidarité (ISM), des branches professionnelles pour développer des actions de sensibilisation des DRH.

⁶⁹ Traité d'Amsterdam signé le 2 octobre 1997 après modification de la Constitution par le Parlement réuni en Assemblée le 18 janvier 1999, entré en vigueur le 1^{er} mai 1999.

⁷⁰ Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

⁷¹ Créée par la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004.

En octobre 2006, un accord national interprofessionnel relatif à la diversité et l'égalité des chances dans l'emploi au travail a été signé par la quasi-totalité des organisations patronales et syndicales. Cet accord a été étendu à l'ensemble des entreprises en 2008⁷². Il vise à garantir "*l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière sans distinction d'origine, vraie ou supposée ou d'appartenance ou de non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.*"

Recommandation

N°21 Le Haut Conseil à l'intégration souhaite que soit privilégié et conforté le dialogue social pour lutter contre les discriminations et agir pour la promotion de l'égalité. A cet effet, il recommande au gouvernement de saisir le Conseil national de la convention collective afin de faire le bilan de l'application de la loi du 16 novembre 2001 précitée (convention de branche) et de l'accord interprofessionnel du 12 octobre 2006 sur la diversité et l'égalité des chances dans l'emploi, étendu à toutes entreprises en 2008, également précité. Au terme de ce travail, il sera nécessaire de relancer la négociation collective sur la prévention des discriminations.

1. L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LA PROMOTION DE LA DIVERSITE

La première richesse d'une entreprise, ce n'est ni ses machines, ni son parc immobilier, mais les femmes et les hommes qui y travaillent.

Depuis ses origines, Eiffage a bâti sa croissance et sa réputation en accordant toute son attention au développement, tant professionnel que personnel, de ses salariés.

L'engagement au jour le jour des dirigeants de l'entreprise aux côtés de leurs collaborateurs va bien au-delà des simples déclarations d'intention. Actionnariat salarié, valeurs du groupe, charte de la diversité, soutien de l'apprentissage, formation, sécurité au travail... : autant de réalités concrètes qui sont vécues sur les milliers de chantiers réalisés chaque année par les quelque 70 000 collaborateurs qui font confiance à Eiffage.

Site internet du groupe Eiffage

Il est dans la nature des entreprises de recruter du personnel pour assurer leur activité. Toutefois, compte tenu de la permanence d'un niveau de chômage élevé, et des difficultés rencontrées par certaine catégorie de salariés pour accéder à l'emploi, des politiques volontaristes ont été mises en œuvre pour lutter contre les discriminations.

Dans le cadre de ces actions, des entreprises ou groupements d'employeurs se sont engagés dans des actions qui visent à favoriser l'emploi des jeunes issus de l'immigration. Ces

⁷² Accord interprofessionnel sur la diversité et l'égalité des chances dans l'emploi (12 octobre 2006) étendu à l'ensemble des entreprises (arrêté du 22 février 2008-JO du 1^{er} mars 2008)

politiques s'inscrivent dans une démarche beaucoup plus globale puisqu'elles visent toutes les discriminations en raison, du sexe, de l'âge, de l'origine, du handicap, etc. Elles ont été entreprises sous des dénominations diverses: lutte contre les discriminations, promotion de la diversité, égalité des chances. Bien qu'utilisées souvent de manière indifférenciée, elles ne poursuivent pourtant pas les mêmes objectifs. Lutter contre les discriminations suppose qu'il existe des discriminations à l'embauche en raison notamment de l'origine. L'objectif est donc de restaurer l'égalité. Promouvoir la diversité repose sur la conviction que l'entreprise doit être le reflet d'une société multiethnique et à faire en sorte que les personnes dites "issues de la diversité", de préférence les minorités visibles, trouvent leur place de façon volontariste dans l'entreprise quitte à appliquer une discrimination positive ou de préférence liée à l'origine. La philosophie n'est pas la même, mais la lecture des publications des entreprises qui ont signé la charte de la diversité, montre que les concepts sont souvent utilisés indifféremment.

Les entreprises ou organisations professionnelles rencontrées qui sont dans des secteurs qui embauchent des immigrées considèrent qu'il ne s'agit généralement pas d'un problème réel pour elles et que la perception d'une discrimination reflète le plus souvent d'autres préoccupations que celle-ci. En effet, elles s'efforcent de répondre aux besoins de leurs clients et se font fréquemment les promoteurs de la diversité. Ce positionnement se heurte cependant à des limites objectives quand les conditions exigées ne sont pas remplies.

A titre d'exemple, l'UNA (Union professionnelle d'aide à domicile) inscrit dans ses pré requis la maîtrise de la langue française et de l'écrit, afin de permettre la communication tant avec ses clients, personnes âgées, malades ou handicapés, qu'avec les autres intervenants à travers le cahier de liaison. Un permis de conduire et un véhicule automobile sont souvent nécessaires pour les déplacements professionnels entre les domiciles des clients. Elle reconnaît également que, pour des raisons tant de ponctualité que de financement, ses directeurs prennent en compte le critère de la proximité dans le choix des recrutements. Elle a établi «un guide spécifique de recrutement» qui présente les diverses formes de discrimination tout en sélectionnant son personnel en fonction de critères qui s'imposent à tous.

Autre exemple, le groupe hôtelier ACCOR s'est engagé dans la Charte de la diversité et recrute de nombreux immigrés ou des descendants. Il a adopté le CV anonyme qui est systématiquement utilisé mais n'en a pas encore établi de bilan. Il a élaboré un «e-learning-diversité». Au premier plan de ses critères de recrutement, ACCOR place le savoir-être et le comportement. Il est extrêmement ferme sur la ponctualité, la propreté et "le sourire". Le respect de ces critères qui s'imposent à tous, peut néanmoins constituer pour certains une réelle difficulté.

Les critères ainsi retenus par ces entreprises qui correspondent à leurs besoins peuvent constituer des défis difficiles à relever pour les candidats dès lors qu'ils viennent de quartiers éloignés ou qu'ils ne maîtrisent pas les codes sociaux attendus par les entreprises.

Ces initiatives sont incontestablement intéressantes. Elles méritent d'être développées et systématisées pour ne pas rester quasi-expérimentales, compte tenu du nombre de bénéficiaires touchés par rapport aux besoins. C'est particulièrement le cas en direction des petites et moyennes entreprises qui sont les principales pourvoyeuses d'emploi.

Recommandation

N°22 - Le Haut Conseil recommande que sur les sites internet des entreprises, les critères de recrutement soient clairement affichés afin qu'ils s'imposent à tous et qu'au delà des compétences professionnelles, les codes qui concernent le savoir être (civilité, ponctualité, politesse) soient expressément indiqués.

2. LA POLITIQUE DE LA DIVERSITE⁷³

Divers outils ont été mis en place, principalement par les entreprises, plus rarement par les fonctions publiques, afin de promouvoir la diversité des origines en leur sein.

2.1. *La charte de la diversité*

A l'initiative de l'Etat, Claude Bébéar a proposé fin 2004 à 30 des principaux groupes français de signer la Charte de la diversité. La Charte⁷⁴, qui comprend 6 articles, a pour but de manifester l'engagement de l'entreprise en faveur de la non-discrimination et de la diversité, de favoriser l'égalité des chances face à l'emploi, d'améliorer la performance de l'entreprise. Elle s'adresse à tous types d'employeurs et sa promotion est réalisée depuis 2005 par un comité d'orientation réunissant des grands réseaux économiques, le patronat et l'Etat.

Actuellement, près de 2500 entreprises, associations, collectivités territoriales, services publics ont signé la charte, dont 80 % de PME. Toutefois, si la Charte est un engagement, son suivi repose uniquement sur les informations données par les signataires eux-mêmes.

2.2. *Le label « diversité »*

Pour aller plus loin et permettre aux employeurs qui se sont engagés de valoriser objectivement les résultats qu'ils obtiennent en matière de diversité, un label «diversité» a été mis au point à la suite d'un intense travail de collaboration entre l'Etat et l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH).

Plus d'une centaine de personnes, représentants d'entreprises, de l'Etat et collectivités territoriales, de cabinets de recrutement, d'avocats, de chercheurs et d'universitaires, de représentants du patronat et des syndicats, ont préparé en liaison avec l'organisme français de certification, l'AFNOR, une norme sur la diversité dans le recrutement et la gestion des ressources humaines, puis le cahier des charges du label «diversité». Le label «diversité» a été créé fin 2008, par un décret⁷⁵ et les premiers labels ont été accordés en janvier 2009.

⁷³ Source DAIC

⁷⁴ Charte de la diversité signée le 28 mars 2008

⁷⁵ Décret n°2008-1344 du 17 décembre 2008

Ce label s'adresse à tous les employeurs publics et privés répondant à un certain nombre de critères objectifs concernant le recrutement et la gestion de la carrière de leurs salariés. Il concerne la prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi, en particulier l'origine des personnes, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, l'engagement syndical et mutualiste, les opinions politiques..., à l'exception du genre, déjà couvert par un label spécifique, le "label égalité".

Délivré pour 3 ans avec une évaluation intermédiaire à 18 mois, le label est attribué à toute structure candidate, quels que soient sa taille, ses activités et le statut de ses collaborateurs. C'est un moyen efficace, pour son titulaire, de progresser en permanence sur les sujets d'égalité des chances et de prévention des discriminations.

Le cahier des charges du «Label Diversité» s'articule autour de 5 critères : le premier est relatif à l'état des lieux de la diversité dans l'organisme, le second est centré sur la mise en place d'une politique diversité, le troisième s'intéresse à la communication interne, la sensibilisation, la formation, le quatrième est afférent à la prise en compte de la diversité dans les activités de l'organisme et le cinquième concerne l'évaluation et les axes d'amélioration de la démarche diversité.

La procédure de labellisation se déroule en trois étapes : dépôt de la candidature en complétant un dossier ; instruction par AFNOR Certification comprenant une évaluation sur le terrain ; avis de la Commission de labellisation sur la base du rapport d'AFNOR Certification, qui prend alors une décision de labellisation. La Commission de labellisation, créée et présidée par l'Etat, rassemble des représentants des ministères concernés, les partenaires sociaux et des personnes désignées par l'ANDRH.

24 entreprises ont été labellisées depuis le début de l'année, des grands groupes, mais aussi des entreprises et services publics (La Poste), des PME et TPE, ce qui représente 490.000 salariés concernés. Une centaine d'employeurs s'engage actuellement dans cette procédure, dont de grandes villes (Bordeaux et Lyon), des établissements d'enseignement et même l'un des principaux ministères français, celui de l'économie, de l'industrie et de l'emploi.

LA POSTE : la diversité, une évidence⁷⁶

La Poste est souvent sollicitée par l'Etat pour être un relais des politiques publiques et dans le domaine de la diversité, l'implication politique de l'Etat s'intensifie d'année en année demandant aux grandes entreprises de s'investir fortement pour dégager de bonnes pratiques et savoir-faire exemplaires.

La Poste est par nature une entreprise ouverte à tous, en raison de sa proximité forte sur tous les territoires.

La population française a beaucoup évolué les flux migratoires nombreux et successifs impliquent l'apparition d'une population multiculturelle, l'équilibre social a évolué avec des quartiers dits sensibles où le taux de chômage est important et où les personnes font face à des difficultés particulières de la vie.

⁷⁶ Rapport diversité de La Poste 2009

C'est pourquoi, la diversité qui constitue une voie de progrès incontestable pour l'entreprise, est inscrite au cœur du projet stratégique de La Poste. Dès lors, l'entreprise s'engage résolument dans la promotion de l'égalité tant vis-à-vis de ses agents que de ses clients et ses fournisseurs.

En signant la Charte, La Poste s'est engagée à refléter dans ses effectifs la diversité sociale, culturelle et ethnique de la population française et ce à tous les niveaux et dans chaque métier de l'entreprise dans le respect de ses exigences en matière de compétence.

La Poste s'est engagée également pour mesurer l'effectivité des objectifs annoncés. Dans le cadre d'une opération spécifique elle a recueilli des statistiques détaillées concernant la part des populations sensibles déclinées aux différents stades du parcours professionnel, recrutement, promotion, rémunérations. Ces données concernent notamment les résidents ZUS/CUCS, les ressortissants nés dans les DOM, les ressortissants de nationalité étrangère. Il ressort de cette enquête qu'il n'y a pas d'écarts imputables à des pratiques discriminatoires.

Dans le cadre du Plan espoir banlieues, La Poste a recruté 16 % de personnes habitants en ZUS/CUCS, 284 jeunes de moins de 26 ans, et conclu 300 contrats en alternance de jeunes résidant en ZUS/CUCS. Au total (alternance incluse), en 2009 La Poste a embauché sur un total de 3432 recrutements en CDI, 559 personnes résidentes en ZUS (16,009%), et 104 personnes de nationalité étrangère soit 3,03%).

Pour mesurer l'efficacité de sa politique, La Poste a utilisé le lieu de naissance pour les étrangers, les résidents en ZUS et les Domiens.

Recommandation

N°23 – A l'instar de la pratique du groupe La Poste, le Haut Conseil recommande que les entreprises qui sont engagées dans la lutte contre les discriminations puissent mesurer que les procédures de recrutement et les différentes étapes des parcours professionnels ne sont pas discriminantes en recourant aux indicateurs objectifs que sont le sexe, le lieu de naissance, de résidence, l'âge ou la nationalité. Un audit "égalité" pourrait avoir lieu tous les ans dans les grandes entreprises.

Il réaffirme que cette mesure ne rend pas nécessaire le recours aux statistiques ethniques. Cette recommandation s'appuie sur celle formulée par la CNIL dans son rapport du 15 mai 2007 qui a considéré que l'intégration de questions sur la nationalité et le lieu de naissance des parents pouvait être admise dans le cadre d'enquêtes par questionnaire.

Des associations d'employeurs se sont également engagées pour promouvoir cette démarche. Nous avons retenu les quelques exemples suivants.

Ainsi, en est-il de l'AFMD (association française des managers de la diversité). Association agréée loi 1901, créée fin octobre 2007, l'AFMD a pour but, sur la base de ses statuts, "de diffuser les méthodes de management de la diversité dans les entreprises et d'être un interlocuteur professionnel face aux instances publiques, institutionnelles, fédérations professionnelles, organisations patronales..."

La diversité n'est pas seulement un débat idéologique ou un enjeu sociétal: elle constitue un véritable enjeu stratégique, économique et humain pour l'entreprise. Au-delà de la promotion de la diversité,

l'ambition de l'AFMD est de s'attacher aux processus de gestion et de management. Elle doit cesser d'être l'apanage des ressources humaines pour concerner tous les collaborateurs.

Rapport d'activité 2010 de l'AFMD

L'**AFMD** comprend à ce jour plus de 80 membres adhérents, pour l'essentiel des grandes entreprises du CAC 40, qui ont décidé de faire progresser la diversité, comme mode de management proactif, en luttant contre les 18 critères de discrimination et en favorisant l'égalité de traitement et l'égalité des chances, dans le parcours d'emploi.

L'association est très dynamique et produit un travail de qualité: elle travaille dans le cadre de commissions, d'ateliers. On peut citer à son actif, plusieurs commissions qui ont fait l'objet de contributions écrites (rapports, guides):

- la commission "insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi" ;
- la commission sur le déploiement d'une politique de gestion des âges ;
- la commission ayant débouché sur l'élaboration d'un rapport annuel "Diversité" proposant une méthodologie en termes de mise en œuvre d'indicateurs de la diversité ;
- la commission sur la gestion des temps ;
- la commission "réflexions autour du concept diversité: éclairer pour mieux agir".

L'association se veut un laboratoire d'idée de la Diversité, en incitant les entreprises à se préparer aux différents outils de la diversité, dont le Label diversité, tout en leur apportant sa méthodologie et son conseil.

ACFCI (Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie)

L'ACFCI a été étroitement associée par la DAIC aux travaux d'adaptation du label diversité aux PME. Après avoir participé activement en 2009 à la création d'une version de lecture du cahier des charges du label pour les PME, en 2010 l'ACFCI a facilité la mise au point de la version PME du guide de lecture du label diversité, déclinaison opérationnelle du cahier des charges, qui reprend chacune des exigences du label, l'explique simplement et donne des exemples de bonnes pratiques. Par son intermédiaire, le projet de guide a été expérimenté avec le "Club des 1000", réseau d'entreprises sises en Auvergne affiliées à la CCI.

En 2011, sous l'impulsion de l'ACFCI, deux CCI (**Lyon et Clermont-Ferrand**) expérimentent une préparation groupée au label pour plusieurs PME, permettant ainsi de réduire les coûts de labellisation. Cette action va être étendue en 2012 à d'autres CCI, avec pour objectif d'accompagner une trentaine de PME vers le label diversité.

FACE (Fondation agir contre l'exclusion)

Les clubs FACE aident de grandes et petites entreprises à se préparer au label, à réaliser un diagnostic diversité et à mettre en place un plan d'action qui prévoit dans ce domaine la mise en place dans plusieurs régions de "réseaux égalité", à l'image de celui créé en région Ile-de-France fin 2009.

FACE poursuit également son action de préparation des entreprises et autres structures au label diversité, par la modélisation d'un accompagnement spécifique PME décliné dans les clubs, ainsi que par l'appui à la réalisation de diagnostics et à la mise en place de plans d'action pour promouvoir la diversité dans les grandes entreprises et autres organisations.

Dans un premier temps, pour promouvoir le label et préparer les entreprises en amont, plusieurs clubs FACE ont été mobilisés en 2011 (Hérault, Var, Ile-de France), d'autres clubs seront sollicités durant les années suivantes, en vue de mobiliser l'ensemble du réseau d'ici la fin du présent accord cadre. L'objectif est de sensibiliser 3000 entreprises au label diversité entre 2011 et 2013 et d'en accompagner 300 dans leur chemin vers le label.

Ainsi, en Ile-de-France, les objectifs sont les suivants :

- sensibiliser 1 000 entreprises en 3 ans (2011/2013) ;
- engager 100 entreprises dans le « Plan accompagné pour l'égalité de traitement ».

D'autres Réseaux Egalité se mettent en place en 2011 : Martinique (150 entreprises mobilisées) ; Hérault (600 entreprises) ; Pays de la Loire (100 entreprises autour de Nantes) ; Littoral Nord (120 entreprises). En 2012, de nouveaux réseaux se créeront à Strasbourg ou Bordeaux.

L'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH)

L'ANDRH, qui a été à l'origine de la création du label "diversité", en assure depuis largement la promotion auprès de ses adhérents et a mis en place une commission égalité professionnelle et diversité, permettant des échanges entre entreprises sur ce sujet.

Elle met en place, en octobre 2011, avec le soutien financier de la DAIC, un club des entreprises labellisées, destiné à recueillir et diffuser les bonnes pratiques des entreprises, en termes de gestion des ressources humaines et de parcours d'emploi, sur le plan de la diversité. Le club des labellisés devrait aussi contribuer à promouvoir le label en France et auprès de la Commission européenne et de l'EAPM (Association européenne des directeurs de ressources humaines).

En vue de faciliter l'accès des PME et des structures de l'économie sociale au label, un groupe de travail de la Commission de labellisation a été mis en place en juillet, chargé d'adapter le cahier des charges, de recenser les outils nécessaires pour assurer la promotion du label auprès des PME, les aides financières mobilisables et les bonnes pratiques d'acteurs économiques pour permettre à de petites structures de mettre en place une politique diversité et de se préparer au label.

Dans le même temps, un autre groupe a été créé, pour adapter le label à la fonction publique et notamment pour examiner la compatibilité de ses exigences avec les règles de recrutement et de gestion du personnel dans les structures publiques.

Enfin, plusieurs outils, particulièrement utiles pour les PME et les TPE, vont être mis à leur disposition : un guide d'utilisation du cahier des charges, expliquant chaque point et l'illustrant avec des exemples, une plaquette de présentation du label pour en faciliter la

promotion, enfin un document d'autodiagnostic en ligne, afin de réduire le temps de l'audit et donc le coût de la labellisation.

2.3. Un exemple d'outils : le CV anonyme

Depuis 2006, la loi sur l'égalité des chances précitée a rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés le recours au CV anonyme. Il s'agissait de supprimer dans les CV le bloc "État civil" (nom prénom, adresse, date de naissance), mais le décret d'application correspondant n'a pas été publié.

Une enquête réalisée entre novembre 2009 et novembre 2010 par une équipe de chercheurs et Pôle-emploi a analysé l'impact du CV anonyme⁷⁷. Les éléments de cette enquête ont révélé que le recours aux CV anonymes avait des effets contradictoires. Ainsi, il apparaît qu'il «pénalise» les candidats issus de l'immigration qui pouvaient bénéficier d'un traitement compréhensif ou indulgent en raison de leur origine. En revanche, l'enquête concluait que les femmes bénéficiaient par le CV anonyme d'un traitement plus égalitaire.

Sur la base de ces considérations, il a été décidé de renoncer au principe de rendre obligatoire le CV anonyme. Bien que le caractère obligatoire du recours au CV anonyme ne nous apparaisse pas indispensable, le Haut Conseil s'interroge sur cette décision et ses motivations. Doit-on comprendre que les politiques de lutte contre les discriminations avaient pour seule priorité les discriminations en raison de l'origine ? De plus, les entreprises se montrent tout autant préoccupées par d'autres catégories discriminées que celles liées à l'origine et en particulier les femmes, les personnes handicapées et les seniors.

Il n'empêche que les entreprises qui se sont engagées dans ces démarches notamment celles qui ont adhéré au label «diversité » continuent à appliquer le CV anonyme notamment par l'utilisation d'outils numériques.

Cependant, toutes reconnaissent que l'anonymisation des CV n'est qu'une méthode parmi d'autres et que la lutte contre les discriminations passe par d'autres outils existants comme celles dites des "habiletés" ou de mises en situation de travail.

⁷⁷ Evaluation de l'impact du CV anonyme Luc Behagel, Bruno Crepon et Thomas Le Barbanchon Ecole d'Economie de Paris, CREST Mars 2011.

L'Expérience de La Poste

La Poste a expérimenté le CV anonyme sans attendre 2010 : le testing en 2007 et 2008

Dès le vote de la loi de mars 2006, et dans la perspective du décret annoncé dans la loi, La Poste a conduit un premier diagnostic au sein de son processus de recrutement.

Un testing a été réalisé en 2007 et 2008 par l'observatoire des discriminations sur la base de candidatures spontanées et de candidatures à des offres d'emploi publiées sur le site internet de La Poste.

Les principaux résultats sur la base de 786 candidatures envoyées :

- Les écarts de succès entre candidats référents et candidats « discriminables » sont quasiment nuls sur les candidatures à des offres d'emploi. Il n'y a aucune discrimination.
- Les résultats sont moins bons lorsqu'on considère les candidatures spontanées : les candidats d'origine étrangère et les candidats ayant un handicap sont moins bien traités par rapport aux candidats de référence. Les échantillons sont néanmoins faibles pour les candidatures spontanées.

Recommandation

N°24 - Le Haut Conseil recommande que toutes les entreprises, qu'elles soient ou non signataires de la charte ou du label diversité utilisent les outils disponibles permettant de lutter contre les discriminations : recrutement par habiletés, CV anonyme, Jobdating, parrainage.

Le Haut Conseil préconise une approche pragmatique de recours à une "boîte à outil" dans ce domaine et exclut l'inscription de ces outils, d'ailleurs évolutifs, dans la loi.

Ainsi, est mis en place depuis une dizaine d'années, en matière de lutte contre les discriminations un ensemble cohérent, avec des conventions collectives, nationales, de branches, d'entreprises, une "boîte à outil" et enfin des instruments de mesure. Le Haut Conseil souhaite que les pouvoirs publics en assurent la promotion.

3. L'ACCES A LA FONCTION PUBLIQUE

En matière de lutte contre les discriminations, le secteur public est un cas particulier, bien qu'il offre en France de très nombreux emplois. Si l'on compte la Fonction publique d'Etat, la fonction publique territoriale, la fonction hospitalière c'est près de 5 millions d'emplois disponibles. Traditionnellement, les emplois publics sont offerts par voie de concours. Le concours anonyme, au moins dans sa phase écrite, a toujours été considéré comme l'outil de la reconnaissance du mérite, outil par excellence de l'égalité républicaine.

*Le principe selon lequel tous les citoyens "sont également admissibles à toutes places où emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talent" est bien davantage qu'un simple principe juridique: il revêt, dans le système des valeurs collectives et dans l'adhésion au modèle d'un Etat impartial, un caractère véritablement structurant.*⁷⁸

Ce principe s'appuie de plus sur une réalité sociale qui a permis sous la III^{ème} République puis pendant les Trente glorieuses l'accès et la promotion aux enfants des classes sociales défavorisées. Mais ce phénomène connaît une interruption au cours des années 80 notamment à cause du chômage de masse. Alors qu'au cours des années 60, on constatait une désaffection pour la fonction publique, le chômage entraîne une augmentation des candidats et une surqualification des fonctionnaires. Dans ce contexte, les enfants d'immigrés qui sont essentiellement enfants d'ouvriers se retrouvent dans une situation de concurrence avec des candidats souvent sur-diplômés, rendant leurs conditions d'accès plus difficiles. De plus, l'hérédité professionnelle s'ajoutant à l'hérédité sociale, la fonction publique n'apparaît pas comme un futur possible⁷⁹. Seules quelques professions et en particulier celle d'enseignant ou de policier s'offrent dans leur projection professionnelle.

Au cours des années 90, un certain nombre de rapports ont commencé à interroger ce système et une administration qui ne ferait pas de place aux minorités visibles⁸⁰.

Le recensement de 1999 révèle effectivement que les immigrés sont peu nombreux dans la fonction publique (4,67 %) alors que leur part dans la population active s'élève à 8,6%. Ce taux s'explique notamment par le faible niveau de qualification des immigrés et surtout à la condition de nationalité exigée. Toutefois, la ou les fonctions publiques emploient également nombre de contractuels (750 000 environ) pour lesquels la nationalité française n'est pas exigée à l'entrée.

Néanmoins, cette situation a beaucoup évolué. Ainsi, l'enquête "Etude de l'histoire familiale" montre qu'un fils d'immigré arrivé après l'âge de 10 ans a, s'il a acquis la nationalité française, autant de chance qu'un Français né en France, de deux parents nés en France, d'accéder à la fonction publique (10,31% et 11%). Cependant, on note d'importantes disparités en fonction de l'origine. Ainsi, 6% des enfants d'immigrés Turcs ou Portugais occupent un emploi dans la fonction publique, contre 14% pour un descendant d'Algériens, 12% pour un descendant d'Espagnol ou 12% pour un descendant de Marocains. Selon ces données et compte tenu de l'origine sociale des enfants d'immigrés, il semble que l'on puisse même parler d'une certaine sur-représentation et considérer que "la fonction publique exerce sur les jeunes issus de l'immigration et plus particulièrement de l'immigration maghrébine, une très forte attraction."

De plus, les jeunes issus de l'immigration peuvent, à juste titre d'ailleurs, penser que les modalités de recrutement les protègent des pratiques discriminatoires. Comme tant d'autres jeunes Français, ils sont légitimés à rechercher dans la fonction publique la sécurité de l'emploi.

⁷⁸ Rapport Gwénaëlle Calvès. Cette partie s'appuie très largement sur ce rapport très détaillé.

⁷⁹ Etude DPM, *L'accès aux fonctions publiques des jeunes étrangers*, Péres 2004.

⁸⁰ Avis sur l'accès des Français d'origine étrangère et originaires des DOM-TOM aux fonctions d'encadrement dans les entreprises et les administrations. Haut Conseil à l'intégration 2001.

Malgré ces données positives, il est fréquent de continuer à affirmer que les enfants issus de l'immigration sont insuffisamment représentés dans la fonction publique d'autant plus que lorsque l'on évoque la question des emplois fermés, la confusion est parfois entretenue entre les immigrés étrangers et ceux qui sont devenus français.

Aussi dans le cadre des politiques de promotion de la diversité, le ministre en charge de la fonction publique et le président de la HALDE ont signé le 2 décembre 2008 une Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique. Cette charte s'applique aux trois fonctions publiques qui s'engagent à ce que les principes d'égalité, de laïcité, d'impartialité, de neutralité et de non-discrimination soient respectés dans toutes les politiques de recrutement, de parcours professionnels et de formation.

Des outils ont été mis en œuvre pour répondre à cet engagement.⁸¹

- Le PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat) permet à des jeunes de 16 à 25 ans révolus sortis du système scolaire sans qualification ou sans diplôme d'accéder aux emplois de catégories C sans concours. Après un parcours de formation en alternance, et une vérification des aptitudes, le jeune peut être titularisé sur l'emploi qu'il occupait. En 2009, cette voie d'accès a représenté 38 % des recrutements. Des modules de formation ont été mis en place pour sensibiliser les jurys de concours aux questions de lutte contre les discriminations et d'égalité.
- développer un soutien spécifique à la préparation des concours et examens. Dans le prolongement de l'opération "parrainage pour la fonction publique" un système d'allocations pour la préparation des concours a été alloué à des candidats sous critères de ressources de la famille et des résultats scolaires.(en 2010, 1 250 allocations versées) en tenant compte des difficultés particulières (par exemple un parcours scolaire effectué en ZEP).
- des classes préparatoires intégrées (CPI) aux grandes écoles ont été créées suite au discours du Président de la République à l'Ecole polytechnique le 17 décembre 2008. Il s'agit de l'Ecole nationale d'administration (ENA), des cinq instituts d'administration (IRA), de l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS), de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) et des écoles des finances (impôts, douanes, trésor). Les CPI ont pour objectifs d'aider les étudiants de condition modeste à préparer les concours externes de la fonction publique notamment ceux de catégories A, en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et l'aide d'un tuteur. Une aide financière supplémentaire est apportée pour la diversité.

D'autres ministères se sont également inscrits dans cette démarche. Ainsi le ministère de l'intérieur⁸², dès 1997, avait institué une procédure permettant de recruter des adjoints de sécurité (ADS) sur contrats de droit public admis dans la police par décision du préfet, sur avis d'une commission de sélection. Au 1^{er} septembre 2009, 50 000 ADS avaient été recrutés, Sur les 40 000 qui ont quitté le dispositif, 56% sont entrés dans la police en grande majorité comme gardiens de la paix. 10% des ADS sont issus des zones urbaines sensibles.

⁸¹ Note du 3 mars 2010 du ministère du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat-Direction générale de l'administration de la fonction publique.

⁸² Note du 1^{er} mars 2010 du ministère de l'Intérieur, de l'Outre-mer et des Collectivités territoriales.

De même, en 2004, a été créée l'institution des cadets de la République. L'objectif est de recruter dans la police des jeunes sans condition de diplôme et de diversifier le recrutement. Pour les trois premières promotions, 3 293 cadets ont suivi la scolarité jusqu'à son terme, 58,3% ont réussi le concours de gardien de la paix, 12% sont issus des quartiers prioritaires de la ville. Des classes préparatoires intégrées ont été créées à l'Ecole nationale supérieure de la police (ENSP) qui forme les commissaires et à l'Ecole nationale supérieure des officiers de police (ENSOP) qui forme les officiers. De même, sont recrutés sans condition de diplôme des sous officiers de gendarmerie, des gendarmes adjoints volontaires et des aspirants de gendarmerie issus du volontariat (AGIV).

Par ailleurs, le ministère de l'intérieur a confié à l'INED une grande enquête sur la diversité auprès d'un échantillon de 20 000 agents sélectionnés de manière aléatoire. Un questionnaire anonyme et volontaire a permis l'exploitation de 4 490 réponses. Cette enquête⁸³ exceptionnelle donne les indications suivantes:

⁸³ Site de l'INED <http://enquetediversite.site.ined.fr>.

Enquête diversité du ministère de l'intérieur

"Les métropolitains forment sans surprise la catégorie la plus importante avec 79% de réponses. Les Domiens représentent 4% des réponses (il s'agit surtout de Domiennes) et 5 % sont descendants de Domiens avec davantage d'hommes. Les immigrés (Français nés étrangers) sont peu nombreux 1,4%.

Si l'on prend en compte l'année d'entrée au ministère de l'intérieur, on constate une nette augmentation de la proportion des entrants d'origine africaine ou maghrébine à partir de l'année 1997. Cela correspond à la fois à l'arrivée sur le marché du travail des descendants d'immigrés mais aussi à l'impact des politiques de recrutement dans les ZUS et de l'accès au corps de gardiens de la paix par le statut d'adjoints de sécurité. En moyenne, la part des descendants d'Afrique/ Maghreb dans les entrants de 1990 à 1996 est de 2%, elle passe à 6% de 1997 à 2008.

Recommandation

N°25 - Le Haut Conseil à l'intégration soutient toutes les initiatives qui visent à aider les étudiants méritants quelque soit leur origine, à poursuivre des études supérieures, qu'il s'agisse des filières universitaires ou des grandes écoles (tutorat, bourse au mérite). Il conteste donc sur le dispositif intitulé Parcours de réussite professionnelle (PARP)⁸⁴ qui accorde une allocation financière spécifique pour les jeunes primo-arrivants (2 400 euros pouvant être versée pendant trois ans) et non sur la base des seuls critères sociaux.

4. L'ACCES AUX METIERS DE LA DEFENSE⁸⁵

Dans une note transmise au Haut Conseil, le ministère de la Défense affirme "*...qu'aucune des actions conduites par la Défense ne vise explicitement les populations d'origine immigrée. En effet, le modèle d'une nation homogène, incarnant les valeurs républicaines d'égalité et de fraternité, a longtemps occulté le questionnement sur la place des différences et des identités.*" *Les armées ont pour souci traditionnel d'être le reflet de la Nation et à ce titre, le ministère s'attache à promouvoir les dispositifs qui permettent aux jeunes issus de milieux défavorisés, qu'ils soient issus ou non de l'immigration, de profiter de l'ascenseur social.*"

"Pour autant, le ministère de la Défense n'est pas insensible à la problématique de l'intégration des jeunes issus de l'immigration. L'armée est souvent pour eux une deuxième chance et l'espoir d'acquérir un métier, d'échapper à un environnement prédéterminé et contournant les discriminations qu'ils vivent dans la vie civile et dans l'accès à la vie professionnelle."

⁸⁴ Arrêté du 19 octobre 2009.

⁸⁵ Toute cette partie s'appuie sur la réponse du Cabinet du ministère de la Défense au questionnaire du Haut Conseil à l'intégration ; réunion interministérielle du 2 février 2010.

Le service national a eu un rôle important permettant de repérer les difficultés des appelés, leur offrant la possibilité d'une remise à niveau voire d'acquérir une formation professionnelle, agréementée de l'obtention d'un permis de conduire. Le respect d'un ordre et de valeurs permettait d'acquérir une véritable socialisation. En outre, un fort brassage social des jeunes de même génération existait, même s'il est vrai qu'il s'érodait au fil des années.

Pour le ministère de la Défense, la suppression du service national n'a pas mis un terme à cette vocation sociale. Chaque année 25 000 jeunes dont 7000 sans qualification sont recrutés.

Les seuls critères retenus sont l'envie, les aptitudes physiques, la capacité à acquérir une formation et avoir conscience de ce qu'implique intégrer l'institution militaire. Il n'y a aucune discrimination positive, ni négative.

Premier employeur de France, la Défense joue ainsi un rôle important en faveur de l'insertion des jeunes notamment issus de l'immigration en leur inculquant notamment le savoir être indispensable à toute société puis en remettant sur le marché du travail des jeunes aptes à acquérir de nouveaux savoirs faire. Beaucoup sont en situation d'échec scolaire ou de rejet du système scolaire. La plupart sont issus de familles nombreuses, à revenus plutôt modestes.⁸⁶

5. LA MESURE DE LA DIVERSITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les fonctionnaires titulaires étant Français, certains ont défendu l'idée qu'il était impossible de mesurer la diversité dans la fonction publique, sauf à recourir à des statistiques ethniques, ce à quoi le Haut Conseil s'est toujours opposé.

Or, comme le montre l'enquête réalisée par le ministère de l'intérieur des enquêtes spécifiques peuvent être réalisées en prenant comme indicateur le lieu de naissance de l'intéressé et celui de ses parents. L'observation de certains secteurs de la fonction publique notamment les métiers de l'enseignement, de la police, de la santé montrent que les descendants de l'immigration accèdent désormais à ces métiers. Ainsi, des études partielles ont déjà été menées au sein de l'académie de Créteil qui ne révélaient pas de différences particulières concernant l'accès aux postes d'enseignement.⁸⁷

Toutefois, pour éviter les faux débats, il suggère qu'une étude -a posteriori- permette de mesurer la présence de personnes descendant de l'immigration à partir de critères objectifs que sont le lieu de naissance des parents, à l'instar de l'enquête réalisée par l'INED, auprès des agents du ministère de l'intérieur. Cette étude pourrait être réalisée, par exemple, auprès des enseignants du primaire ou du secondaire. Elle devrait s'intéresser à l'ensemble des descendants d'immigrés y compris ressortissants de l'Union européenne que sont les descendants de Portugais, d'Italiens, d'Espagnols ou de Polonais par exemple.

⁸⁶ Centre d'études en sciences sociales de la Défense.

⁸⁷ Jean-Louis Auduc, ancien directeur adjoint de l'UIFM de Créteil.

Recommandation

N°26 - Le HCI propose comme l'autorise l'avis de la CNIL du 15 mai 2007, que soient conduites au sein des administrations, à l'instar de l'enquête de l'INED auprès des agents du ministère de l'intérieur, des enquêtes *a posteriori* permettant de mesurer la présence de personnes descendantes de l'immigration à partir de critères objectifs que sont le lieu de naissance des parents ou à défaut par une analyse patronymique⁸⁸.

Il insiste sur le fait que le champs de cette enquête devrait s'attacher à l'ensemble des personnes issues de l'immigration y compris aux ressortissants de l'Union européenne et non uniquement celles considérées comme appartenant à des "minorité visibles".

Enfin, le Haut Conseil s'interroge sur les motivations qui ont conduit ces enquêtes.

Autant il souscrit au principe de l'égalité des chances et appuie les mesures permettant à tous d'accéder à un emploi public en fonction des compétences, autant il reste réservé sur les concepts de diversité qui renvoient à une conception étrangère à la tradition française.

En effet, on ne s'est jamais interrogé sur les raisons sociales ou historiques qui pouvaient conduire à ce que certaines origines régionales se retrouvent surreprésentées au sein de la fonction publique. La République et ses institutions ne sont pas constituées en catégories représentatives. Chacun, quelque soit son origine, a le devoir de défendre l'intérêt général.

5.1. Ces entreprises françaises bien notées en matière de lutte contre les discriminations

Repères

- Les entreprises françaises sont plus performantes que leurs voisines européennes en matière de lutte contre les discriminations même si globalement, les efforts fournis restent insuffisants, indique une étude publiée jeudi par l'agence de notation sociale Vigeo.

**Selon cette enquête, qui porte sur 539 entreprises européennes cotées sur l'Euro Stoxx 600, étudiées entre février 2008 et août 2009, la France obtient une note moyenne de 49,6 sur 100 en matière de lutte contre les discriminations (sexe, appartenance ethnique, âge, orientation sexuelle, religion, état de santé, etc.).*

Les Pays-Bas arrivent en deuxième position avec 47,4 devant l'Allemagne, l'Italie et la Norvège. La Grèce est dernière avec une moyenne de 29,2.

Lors d'une précédente étude qui portait sur des données de 2006 et 2007, la France était en seconde position derrière la Norvège.

⁸⁸ Malgré les réserves que le Haut Conseil a pu émettre sur cette méthode cf étude sur les élus issus de l'immigration dans les conseils régionaux (2004-2010)

Dans les dix entreprises les plus performantes en matière de lutte contre les discriminations, figurent quatre groupes français: PSA (2e), Rhodia (3e), EDF (6e) et TF1 (10e ex-aequo). Le numéro un allemand de l'énergie EON est premier de ce palmarès auquel figurent également un autre groupe allemand (Bayer), trois Britanniques (Aviva, Royal Dutch Shell, Serco GRP), un Danois (Novo Nordisk) et un Espagnol (Repsol).

Selon Vigeo, le résultat de la France peut notamment s'expliquer par les effets d'une loi de 2001 sur les nouvelles régulations économiques qui oblige les entreprises à publier chaque année des données sociales, ce qui par le jeu de la transparence conduit à une "amélioration de la performance sociale".

Pour obtenir ces résultats, Vigeo a recueilli auprès des entreprises des données sur le pourcentage de femmes, notamment aux postes de direction, le taux de salariés handicapés, ou encore les controverses ou condamnations dont les entreprises ont pu faire l'objet. PSA se distingue ainsi par son pourcentage de femmes cadres et Rhodia par l'intégration de salariés handicapés, explique Vigeo.

Par ailleurs, l'agence a réalisé une seconde étude, portant cette fois sur "la gestion responsable" des restructurations, exploitant des données concernant 363 entreprises européennes de janvier 2009 à fin juin 2010.

Plusieurs critères sont pris en compte pour noter les entreprises, comme leur capacité à informer et consulter les représentants des salariés, mettre en oeuvre des mesures pour éviter les licenciements ou pour le retour à l'emploi.

Selon ces critères, la France est à nouveau le pays le plus performant avec un score moyen de 41,9 devant la Belgique (39,8), et les Pays-Bas (34). L'Irlande est lanterne rouge (12).

Dans le classement des entreprises les plus performantes, Danone arrive premier devant le hollandais TNT, le Belge Dexia et le Français PSA. Selon Vigeo, Danone est en tête parce que le groupe a anticipé, "a alloué des moyens conséquents visant à limiter les impacts" des restructurations et parce qu'"aucun conflit n'a été observé", des arguments similaires étant mis en avant pour TNT. PARIS, 15 septembre 2011 (AFP)

5.2. Rompre avec la logique de l'excuse

Créée par la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est désormais incluse au sein du Défenseur des droits, en application de la loi du 29 mars 2011⁸⁹. Cette autorité administrative indépendante était compétente pour connaître toutes les discriminations directes ou indirectes définies par la loi ou découlant d'un engagement international. Elles portent sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une religion déterminée. Elles visent les inégalités de traitement dans l'emploi, le logement, l'éducation, la formation, l'accès aux biens et services publics et privés, l'accès aux soins et aux services sociaux."

⁸⁹ Loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Vème République portant création d'un défenseur des droits dans l'article 71-1 de la Constitution

La Halde a bénéficié de moyens importants et d'outils juridiques comme la possibilité de s'autosaisir. En activité depuis 2005, 30% des saisines avaient pour motifs des discriminations réelles ou supposées liées à l'origine. De nombreux interlocuteurs, notamment des responsables de services publics (Education Nationale, Pôle-emploi ou Missions locales), nous ont indiqué combien la menace de saisir la HALDE était utilisée voire instrumentalisée par certains jeunes pour contester une décision d'orientation, de redoublement, de refus de stage ou de formation.

Publication des chiffres du baromètre Défenseur des droits / OIT : «Perception des discriminations au travail»

Commentaire de Madame Maryvonne Lyazid, Adjointe et Vice-présidente du collège de la Halde, chargée de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité.

L'emploi est un domaine prioritaire pour la lutte contre les discriminations. En 2011, comme les années précédentes, près de 50% des plaintes pour discrimination portées devant l'institution concernent l'emploi : 2/3 des plaintes concernent les employeurs privés, 1/3 les employeurs publics, et 87% des plaintes concernent le déroulement de carrière et la retraite (1102 réclamations en 2011), 13% des plaintes concernent le recrutement (164 réclamations en 2011).

Quels enseignements peut-on tirer de ce dernier baromètre ?

Globalement, les discriminations vécues ou observées par les salariés du privé et les agents de la fonction publique sont en baisse, mais les discriminations dans le domaine de l'emploi restent à un niveau élevé. Une personne sur quatre a été victime de discrimination au travail et plus d'un tiers des personnes interrogées disent avoir été témoin d'acte de discrimination au travail.

Face aux discriminations, le silence reste souvent de mise qu'il s'agisse des victimes ou des témoins, qu'il s'agisse de l'emploi public ou de l'emploi privé (42%, + 11 points, contre 29%, - 2 pour les agents). Il faut probablement voir dans cet état de fait la conséquence de la hausse du chômage et de la crainte grandissante de la précarité.

Quelles sont les principales sources de discrimination ?

Le critère de l'origine était cité dans l'emploi comme principale source de discrimination. Il est devancé cette année par l'état de grossesse ou la maternité, le sexe et l'apparence physique. Sexe et maternité sont les deux critères qui progressent le plus.

Maryvonne Lyazid indique que la campagne d'information menée en 2009 à travers la diffusion, à plus d'1 million d'exemplaires, d'un dépliant « Une grossesse sans discrimination » a certainement contribué à favoriser la saisine directe par les femmes.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à saisir l'institution. En 2010, 48% des réclamants étaient des femmes (44% en 2008). Les réclamations pour discriminations liées au sexe, à la grossesse et à la situation de famille, concernant plus directement les femmes, sont passées de 9% en 2008 à plus de 12% en 2010.

Un des effets paradoxaux des dispositifs de prévention et de lutte contre les discriminations est d'une part d'avoir conforté une attitude victimaire non dénuée de préoccupations pécuniaires et d'autre part pour les entreprises d'avoir instrumentalisé les mêmes dispositifs afin de se prémunir d'éventuelles mises en causes.

Il est apparu en effet que l'adhésion des entreprises au label "diversité" pouvait avoir comme objectif de les protéger d'actions qui pourraient être exercées à leur encontre. Ce n'est pas toujours efficace. Ainsi, le groupe ADECCO, très tôt partie prenante de la politique de lutte contre les discriminations, avait cependant été mis en cause.

L'inclusion de la HALDE au sein du défenseur des droits, devrait conduire à traiter toutes les discriminations de façon équitable d'autant plus qu'il est apparu que les pratiques discriminatoires dans l'emploi visent souvent des catégories comme les femmes ou les salariés seniors qui n'avaient pas le réflexe de saisir la Halde.

5.3. *Privilégier l'égalité des chances*

Les efforts considérables financiers ont été mis en œuvre par les pouvoirs publics pour aider à accéder à l'emploi l'ensemble des jeunes mais particulièrement ceux des quartiers prioritaires de la politique de la ville dont un nombre important de descendants d'immigrés. Ces efforts doivent être poursuivis mais il importe de modifier les critères pris en compte. En effet, il apparaît maintenant que les quartiers prioritaires de la ville ne sont pas forcément les plus défavorisés, ni les plus enclavés⁹⁰. Nombre d'habitants de territoires ruraux sont dans des situations identiques voire pire.

Ces politiques de lutte contre les discriminations de promotion de la diversité donnent cependant parfois l'impression de s'apparenter à des politiques de discriminations positives et de favoriser, sans l'affirmer clairement, les minorités ethniques. Inspirées de modèle anglo-saxons, elles ne correspondent ni à l'histoire de la France, ni à ses valeurs républicaines. C'est pourquoi, le Haut Conseil insiste sur l'importance de recentrer ces dispositifs sur la recherche de l'égalité, principe auquel les Français sont viscéralement attachés.

Recommandation

N°27 - Le Haut Conseil à l'intégration recommande que l'ensemble des dispositifs d'aide à l'emploi s'appuie sur le principe de l'égalité et du mérite individuel. Chaque individu doit être aidé en tenant compte des ressources dont il dispose mais également de sa motivation et de son investissement personnel.

⁹⁰ Christophe Guilluy, *Fractures françaises*; octobre 2010, François Bourin éditeur.

Conclusion

Au terme de cet avis, le Haut Conseil à l'intégration qui a établi le plus concrètement possible comment les immigrés et leurs descendants directs s'insèrent en France sur le marché du travail et trouvent un emploi, tient à rappeler que la politique d'intégration telle qu'il l'entend n'a pas pour objectif de créer des dispositifs d'insertion professionnelle réservés à cette seule population. Bien au contraire.

Cependant, là comme en matière d'accès au logement ou à l'école par exemple, les immigrés et leurs enfants ont des difficultés qui leur sont propres ou plus fréquemment rencontrées que pour l'ensemble de la population. Cela tient à leurs parcours, leurs origines, au fait qu'ils sont plus souvent issus de milieux ouvriers ou employés que l'ensemble de la population active.

Dès lors, il nous apparaît que la politique de l'emploi pour être pleinement efficace à l'égard de ces populations doit être complétée par des dispositifs d'intégration sociale, culturelle, et linguistique notamment, c'est-à-dire, d'une part d'accompagnement vers le droit commun, et d'autre part de prévention des discriminations, c'est-à-dire d'égalité de traitement.

Enfin, non du fait de leurs origines, mais dès lors qu'ils appartiennent aux catégories sociales les moins favorisées, les enfants de parents immigrés doivent pleinement bénéficier de la politique d'égalité des chances, tout particulièrement à l'école.

Après son avis sur *Les défis de l'intégration à l'école*, remis au Premier ministre le 28 janvier 2011, le présent avis sur l'emploi adressé au gouvernement constitue ainsi pour le Haut Conseil à l'intégration une invitation forte à relancer, en cette période de grave crise économique, la politique d'intégration dans notre pays, et tout particulièrement dans ces deux domaines essentiels à l'autonomisation des personnes et à la cohésion sociale que sont l'école et l'emploi.

Annexes

Annexe 1

Lettre de mission du Premier ministre



PREMIER MINISTRE

SERVICE DE PRESSE

Paris, le vendredi 28 janvier 2011

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Le Premier ministre François FILLON a reçu l'avis du Haut Conseil à l'Intégration (HCI) « relever les défis de l'intégration à l'école ».

Le rapport, qui contient 50 propositions pour faciliter l'intégration sociale et culturelle des personnes issues de l'immigration, rejoint les politiques mises en œuvre ces dernières années ou les réflexions actuellement engagées par le ministère de l'éducation nationale de la jeunesse et de la vie associative.

Le Premier ministre demande à l'ensemble des ministres concernés de lui faire des propositions au vu des recommandations du HCI.

La remise du rapport a également été l'occasion d'un échange avec Patrick GAUBERT, le Président du HCI, sur les voies et moyens d'accentuer la politique d'intégration afin d'éviter tout repli communautaire, contraire aux principes de la République.

Le Premier ministre a demandé au HCI de lui remettre en 2011 un avis sur la situation de l'emploi des immigrés et des personnes issues de l'immigration.

Hôtel de Matignon – 57, rue de Varenne 75007 PARIS

Liste des personnes rencontrées

Ministère de l'Intérieur Secrétariat général à l'immigration et l'intégration

Direction de l'Immigration

M. François Lucas, directeur

M. Philippe Garabiol, adjoint au sous-directeur du séjour et du travail

M. Jean-Daniel Montet-Jourdran, chef du bureau de l'immigration professionnelle

Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté

M. Michel Auboin, directeur

M. Patrick Aubert, chef du bureau de l'intégration professionnelle

Département des statistiques, des études et de la documentation

M. Gérard Bouvier, chef de division

M. Yves Breem

OFII

M. Jean Godfroid, directeur général

M. Viel, directeur

Mme Arlette Vialle, directrice de l'unité territoriale de Paris

INED

Mme Dominique Meurs

Ministère du travail et de l'emploi

Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle

Mme Rachel Becurvé-Jacquinet, adjointe à la Mission Marché du travail, et Mme Luisa Oliveira

M. Alain Fournat, Mission Insertion des jeunes

DARES

M. Philippe Scherrer, sous directeur du marché du travail

Mme Roselaine Desplatz

Mme Hélène Garner

Pôle-emploi

Mme Nicole Bréjou

Centre d'études pour l'emploi

Mme Anne Bory

Ministère de la ville

M. Pascal Florentin, Secrétaire général adjoint

Mme Isabelle Tortay

ACSé

M. Rémy Frentz, directeur général

M. Adam, directeur général adjoint

Solidarité et jalons pour le travail, prestataire pour l'OFII de bilans de compétences

Mme Mokart et ses collaboratrices

Défenseur des droits

Mme Maryvonne Lyazid, Adjointe, Vice-Présidente du Collège chargé de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité

M. Jamel Oubechou, directeur de la promotion de l'égalité

IGAS

Mme Agnès Jeannet, Inspectrice générale des affaires sociales

M. Marc Biehler, Inspecteur général des affaires sociales

Membres du copair travail, emploi, formation professionnelle

Entreprises, branches professionnelles ou associations auditionnées

La Poste : Mme Sylvie Savignac

Groupe ACCOR : Mme Frédérique Poggi, directrice Diversité groupe et M. Frédéric Leguen, directeur hôtel Pullmann Paris Eiffel

Fondation Agir contre l'exclusion FACE : M. Baholet

Fédération des entreprises de nettoyage : Mme Estampes Diop

UNA : Mme Lorton

SYNTEX : M. Michael Hayat

Déplacement dans le Rhône

Réunion à la Préfecture du Rhône

M. Alain Marc, Préfet délégué pour l'égalité des chances

Mme Touimi, Préfecture du Rhône, direction de la citoyenneté, de l'immigration et de l'intégration

Mme Bazoin, chef du service politique de la ville, DDCS

M. Ivan Postel-Vinay, DIRECCTE

Réunion à l'Unité territoriale du Rhône de la DIRECCTE

M. Ivan Postel-Vinay, responsable du Pôle-emploi de l'UT

Mme Danielle Pichot, directrice de la Mission locale de Villeurbanne

Mme Chantal Voiron, directrice de l'agence locale de Villeurbanne de Pôle-emploi

M. Vincent Belley, directeur de la maison de l'emploi et de la formation de Lyon

Rencontre avec :

- FACE Fondation agri contre l'exclusion Mmes Zariouh et Bouakel
- PASS Plan d'actions sur site Rhône-Alpes Eric Lafond
- REED Rhône Emplois Explorations Développement Christophe Diaz

Déplacement à Metz sur la formation professionnelle initiale

M. Bisson-Vaivre, Inspecteur général de l'éducation nationale
Mme Nadine Carpentier, proviseur du lycée professionnel Poncelet et du centre de formation d'apprentis Astier, et son équipe, des responsables d'autres établissements, des élèves et des responsables de stage en entreprises

Déplacement à Val-de-Reuil

M. Marc-Antoine Jamet, maire de Val-de-Reuil, et son équipe
Table-ronde à la Mission locale pour l'emploi avec des associations ou structures sociales, des responsables éducatifs, des administratifs de l'économie
Déjeuner avec des responsables d'entreprises

Déplacement en Ile-de-France et dans le 93**-Réunion à la DRJSCS**

Représentants de la DRJSCS : Mme Bouvier, Mme Ribier, Mme Fofana
Représentants de l'OFII : Mme Béleau-Briard (DT Bobigny), Mme Le Jehan (UT Bobigny), Mme Khelifi (UT Créteil), Mme de Sousa (UT Cergy), M. Mezzache (UT Paris)
Directrice FACE Paris Mme Françoise Candier
Agence pour la création d'entreprises : Mme Radedda Kerboudj
Association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés : Mme Amar
Représentant de la DIRECCTE : M. Hedi Kouati

-Réunion à la Mission locale intercommunale de Sevrans-Tremblay

M. Malik Moussaoui, directeur de la Mission locale intercommunale de Sevrans-Tremblay
M. Pascal Deveau, directeur de l'agence de Sevrans de Pôle-emploi
Mme Estelle Volliez, responsable du service économique de la Ville de Sevrans
Mme Martine Godart, MIEJ 4-93
M. Michel Pardo, coordinateur Parrain Pro-BTP
M. Eric Porsmoguer, Compétences emploi
M. Hédi Kouati, Direccte IDF

-Réunion à l'Unité territoriale 93 de la DIRECCTE :

Représentants de la DIRECCTE : M. Marc Leray, directeur, M. Hedi Kouati, Mme Catinaud
MEDEF 93 Ouest : M. Abbondanza
Courriers de l'Ile-de-France (Groupe Keolis) M. Bidaut
Régie des quartiers Clichy-sous-Bois et Montfermeil : M. Vérité
Association Energie : M. Guneslik et Mme Alonso

M. Yazid Chir, Orange Business service, Neocles corporate
M. Raynald Rimbault, co-fondateur de l'association "Nos quartiers ont du talent".

Sigles utilisés

ACSé	Agence de cohésion sociale
AFNOR	Association française de normalisation
ANRU	Agence nationale de rénovation urbaine
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAI	Contrat d'accueil et d'intégration
CIVIS	Le contrat d'insertion dans la vie sociale
CV	Curriculum vitae
DAIC	Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation
DIRECCTE	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DRJSCS	Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
	Département des statistiques, des études et de la documentation du Secrétariat général à l'Immigration et à l'intégration
DSED	
GIR	Groupe d'intervention régional
EEE	Espace économique européen
FACE	Fondation Agir contre l'exclusion
HCI	Haut conseil à l'intégration
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INED	Institut national d'études démographiques
INSEE	Institut national des statistiques et des études économiques
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OFII	Office français de l'immigration et de l'intégration
OFPRA	Office français de protection des réfugiés et des demandeurs
ONZUS	Observatoire national des zones urbaines sensibles
PLIE	Plan local pour l'insertion et l'emploi
PPAE	Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PRIPI	Programme régional d'intégration des populations immigrées
SGAR	Secrétariat général à l'action régionale (Préfecture de Région)
VLSTS	Visa de long séjour dispensant d'un premier titre de séjour
UCF	Union des caisses de France congé intempérie BTP
UE	Union européenne
ZUS	Zone urbaine sensible