

Haut Conseil à l'intégration

Intégrer dans une économie de sous-emploi

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 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

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*.

régionalement, un seuil maximum d'immigration qui servirait de référence à la politique d'attribution de visas de long séjour.

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 Française 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.