DOCUMENT DE SEANCE

L'INTÉGRATION DES ENFANTS D'IMMIGRÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

POLITIQUES POUR RENFORCER LA DIVERSITÉ DANS LE RECRUTEMENT ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Ce document de séance a été préparé par Patrick Aubert (Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire – France). Les opinions exprimées sont celle de l'auteur et ne reflètent pas celles de la Commission européenne, de l'OCDE ou des Autorités nationales concernées.

Séminaire conjointement organisé par la Commission européenne et l'OCDE
1er octobre 2009, 14:00 – 2 octobre, 17:30
Hotel Crowne Plaza, Rue Gineste 3, 1210 Bruxelles

DOCUMENT DE SEANCE

POLITIQUES POUR RENFORCER LA DIVERSITÉ DANS LE RECRUTEMENT ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Patrick Aubert
Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale
et du développement solidaire - France

DOCUMENT DE SÉANCE PRÉPARÉ POUR LA SESSION SUR LES POLITIQUES ET BONNES PRATIQUES POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES ENFANTS D'IMMIGRÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

POLITIQUES POUR RENFORCER LA DIVERSITÉ DANS LE RECRUTEMENT ET LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

Patrick AUBERT
Ministère de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire - France

1. Je partirai d'un constat rapide de la situation des immigrés et de leurs enfants sur le marché du travail en France et je citerai quelques mesures qui ont prouvé leur efficacité pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration. Je n'entrerai pas dans les détails, mais vous pourrez me poser les questions que vous souhaiterez sur ces actions.

2. Ensuite, je vous présenterai deux grandes actions mises en place ou promues en France par l'Etat, en collaboration avec les acteurs du monde économique, en vue de faciliter l'intégration professionnelle des migrants et de favoriser l'émergence de politiques de diversité dans les entreprises et le secteur public

I. Constats généraux

- En France, il y a 3,5 millions d'immigrés venant de pays extérieurs à l'Union Européenne, dont 1,6 million sont sur le marché du travail. Leur taux de chômage était en 2007 de 19,1 %, soit le triple de celui des Français d'origine. Plus les immigrés sont diplômés, plus l'écart se creuse et il est quatre fois plus important pour ceux titulaires d'une licence ou d'un mastère.

- Les jeunes sont en France particulièrement touchés par le chômage (près du triple du taux de chômage national : 19,3 %, contre 8 % en 2007) et les jeunes immigrés originaires des pays extérieurs à l'UE encore plus, dépassant les 30% de demandeurs d'emploi.

- Les jeunes immigrés habitant les quartiers de banlieue défavorisés connaissent un taux de chômage supérieur de 10 points par rapport à ceux qui habitent dans d'autres quartiers des mêmes villes et ces difficultés d'insertion professionnelle ont joué un rôle dans les révoltes survenues dans les banlieues françaises en octobre 2005.

- Les discriminations à l'emploi restent importantes en France, malgré les mesures prises par les pouvoirs publics (renforcement de la législation, mise en place d'une autorité indépendante sur les discriminations, la HALDE, dotée de larges pouvoirs). Ainsi, une opération de testing menée à l'initiative du BIT a montré pour des jeunes de 20 à 25 ans que, dans 4 cas sur 5, l'employeur préférait la personne à nom et prénom français, par rapport à une candidature semblable émanant de jeunes ayant un nom et un prénom à consonance maghrébine ou africaine.

II. Quelques exemples de mesures favorisant l'insertion professionnelle des enfants de migrants

3. Un certain nombre d'actions publiques ou émanant d'acteurs privés, sont particulièrement utiles ou efficaces pour les jeunes immigrés ou issus de l'immigration, je vais citer ici les trois mesures qui me paraissent les plus efficaces (vous retrouverez dans le document écrit un inventaire plus large, figurant dans les annexes) :

- L'accompagnement personnalisé, par la création de réseaux de parrainage, composés de bénévoles, cadres d'entreprises ou nouveaux retraités, qui suivent les jeunes dans une relation personnelle sur plusieurs mois. Ces réseaux de parrainage sont porté par une structure, le plus souvent une mission locale (organisme cofinancé par l'Etat et les villes pour faciliter l'insertion des jeunes) 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, 20.000 jeunes sont parrainés par an, dont 70 % venant des quartiers de la politique de la ville ; 1/3 sont issus de l'immigration. Ce dispositif, qui existe depuis 1993, est particulièrement efficace, puisque les 2/3 de ces jeunes trouvent au bout de 6 mois un emploi stable ou une formation qualifiante (ce dispositif sera d'ailleurs abordé dans ce séminaire lors d'une prochaine intervention).

- Le travail de Pôle emploi (service public français pour l'accès à l'emploi) avec les entreprises pour objectiver la procédure d'embauche, notamment en direction des jeunes. Il s'agit de mettre au point des exercices pratiques, permettant de repérer les aptitudes des demandeurs d'emploi ou bien de les mettre pendant une courte période sur un poste de travail, pour évaluer s'ils sont capables d'effectuer le type de travail demandé par l'entreprise.

- C'est ainsi qu'ont été créées des plates formes de vocation pour l'insertion des jeunes, ou des recrutements par simulation ou encore des évaluations en milieu de travail. Ces dispositifs sont efficaces et permettent de neutraliser tous les phénomènes discriminatoires, qui sont encore importants à l'égard des jeunes venant de familles immigrées. Ces méthodes se développent et concernent maintenant plusieurs milliers d'offres d'emploi.

- Pour les jeunes diplômés issus de l'immigration, qui trouvent souvent dans leur première insertion un emploi déqualifié, l'organisation de forums d'accès à l'emploi, dans les banlieues, où des entreprises proposent des offres d'emploi à des jeunes diplômés sélectionnés et préparés à l'avance est particulièrement adaptée.

4. Ces « job dating » sont réalisés à l'initiative du MEDEF (organisation représentative du patronat en France) 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, 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. Grâce à ce dispositif, maintenant bien répandu (une centaine de rencontres par an), plusieurs dizaines de ces jeunes trouvent un emploi qui correspond à leur qualification.

III. Deux bonnes pratiques mises en place par l'Etat pour renforcer la diversité dans le recrutement et la carrière professionnelle

5. Ces politiques relèvent de l'action positive, ayant pour but de renforcer l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi ou dans la progression de carrière pour des catégories de la population fragiles ou susceptibles d'être discriminées.

A. Le rapprochement avec le monde économique pour favoriser l'accès à l'emploi des étrangers primo-arrivants

6. L'OCDE, dans ses études comparées entre divers pays membres sur l'insertion professionnelle des migrants et de leurs enfants, a montré que la France était le pays où l'accès à l'emploi des étrangers primo-arrivants était le plus difficile, cette situation ne devenant comparable aux autres pays étudiés qu'au bout de 10 ans.

7. Devant cette situation, le gouvernement français a décidé de réagir. Les 100.000 étrangers arrivant tous les ans en France pour s'installer durablement signent depuis début 2007 un contrat d'accueil et d'intégration (CAI) avec l'Etat, sur une plateforme d'accueil, au cours de laquelle on leur présente la vie en France. Ils ont également un entretien avec un auditeur social qui fait le point de leur situation et ils bénéficient d'un certain nombre de prestations pour faciliter leur intégration, dont des formations linguistiques pouvant atteindre 400 heures et un bilan de compétences professionnelles de 3 heures.

8. En effet, ces personnes rencontrent de nombreux obstacles dans leur insertion professionnelle et trouvent souvent des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications et fréquemment dans des métiers éloignés de leur formation ou de leur expérience dans le pays d'origine.

9. Dans le même temps, beaucoup d'entreprises, notamment dans des secteurs économiques en développement ou à fort potentiel en main-d'œuvre, ne trouvent pas à pourvoir des emplois disponibles.

10. L'objectif du ministère de l'intégration est dans le cadre de ces actions de mobiliser les entreprises et les acteurs du monde économique pour mieux orienter les demandeurs d'emploi signataires du CAI et raccourcir les délais d'accès à l'emploi.

11. Des accords de partenariats sont donc signés ou en cours de préparation avec :

- d'une part avec des représentants de branches professionnelles connaissant des difficultés de recrutement en vue pouvoir faire bénéficier des signataires du CAI de formations en relation avec ces métiers ou de mesures d'accès à l'emploi dans ces secteurs économiques. Ces accords concernent les services à la personne, les transports et la logistique, l'hôtellerie et la restauration, la propreté, l'économie sociale ;

- d'autre part avec de grands réseaux économiques, comme l'Association nationale des directeurs de ressources humaines, la Fondation agir contre l'exclusion ou l'Assemblée permanente des chambres de métiers pour expérimenter dans quelques départements des solutions directes d'accès à l'emploi dans des entreprises ;

- enfin avec de grands groupes industriels, comme Vinci pour le BTP (Catherine Giner apportera un témoignage sur cette expérimentation au cours de la prochaine table ronde), Casino pour la grande distribution ou Manpower pour le travail temporaire, afin de tester des méthodes d'intégration rapide de primo-arrivants.

12. Ces accords prennent en compte également la poursuite de l'apprentissage linguistique dans l'entreprise, pour permettre une progression professionnelle.

13. Il est encore trop tôt pour faire le bilan de ces accords, mais les entreprises découvrent souvent un public qu'elles ne connaissaient pas et qui peut les intéresser, moyennant un sas d'adaptation aux postes proposés.

B. Mise en place du label diversité

14. A l'initiative de l'Etat, un grand chef d'entreprise a proposé fin 2004 à 30 des principaux groupes français de signer la Charte de la diversité. La Charte, 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.

15. Actuellement, près de 2500 entreprises, associations, collectivités territoriales, services publics ont signé la charte, dont 80 % de PME. Cette Charte a essaimé au niveau européen en Allemagne, Espagne et bientôt Italie.

16. Toutefois, la Charte n'est qu'un engagement et repose dans son suivi sur des informations données par les signataires eux-mêmes.

17. Pour aller plus loin et permettre aux employeurs qui se sont engagés de rendre compte objectivement des 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).

18. 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 décret et les premiers labels ont été accordés en janvier 2009.

19. 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".

20. Délivré pour 3 ans avec une évaluation intermédiaire à 18 mois, le label est attribué à tout 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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. 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'engagent 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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'auto-diagnostic en ligne, afin de réduire le temps de l'audit et donc le coût de la labellisation.

Je vous remercie pour votre attention et suis prêt à répondre à vos questions.

ANNEXE

Nature des difficultés rencontrées par les jeunes issus de l'immigration dans leur insertion professionnelle

- De fréquents retards scolaires et un niveau de qualification encore trop bas : ces jeunes sont surreprésentés dans les redoublements, parmi les 150.000 élèves quittant le système scolaire sans qualification. Ils ont 1 à 2 ans de retard par rapport aux élèves français, en fin de scolarité.
- Une mauvaise orientation en fin de 3ème, souvent vers des filières courtes techniques en lycée professionnel et dans le supérieur vers des filières généralistes de l'université, sans grands débouchés
- Un déficit d'information sur les filières et les métiers, les modes d'accès à l'emploi, du fait notamment de leur milieu d'origine (55% des jeunes d'origine maghrébine ont un père ouvrier et dans le 1/3 des cas le père est au chômage)
- Une impossibilité d'accéder à la fonction publique, à beaucoup d'entreprises et établissements publics et à certains métiers du privé, s'ils sont étrangers. 1/3 du marché du travail, environ 7 millions d'emplois leur sont fermés. S'ils ont la nationalité française, une méconnaissance de ces emplois, si leurs parents n'ont pas pu les exercer.
- Une absence de réseaux de relations pour accéder à l'emploi (capital social). En France, les 2/3 des emplois sont obtenus par relations ou par candidatures spontanées. Leurs parents appartenant à des couches défavorisées, étant souvent au chômage et ne parlant pas bien le français, ils ne bénéficient pas de ces réseaux de relations. Toutes les études font bien ressortir l'importance du rôle du SPE pour ces jeunes.
- Une mauvaise image des jeunes en général, des jeunes issus de l'immigration en particulier, et des quartiers de banlieues, véhiculée par les médias
- La persistance de pratiques discriminatoires importantes de la part des employeurs :
  - Testing du BIT sur 1100 offres d'emploi, à partir de jeunes de 20 à 25 ans : dans 4 cas sur 5, l'employeur préfère la personne à nom et prénom français
  - Testing de l'Observatoire des discriminations, sur 1340 offres d'emploi : le candidat maghrébin a 2 fois moins de chances d'être convoqué à un entretien pour un poste d'ouvrier et 5 fois moins pour un poste de cadre
  - Testing du Centre d'analyse stratégique sur des jeunes de banlieue en Ile de France (18-22 ans), portant sur 624 offres d'emploi : le jeune à nom et prénom marocain a 3 fois moins de chances d'obtenir un emploi de serveur et 10 fois moins un emploi de comptable.

Mesures favorisant l'accès à l'emploi des enfants de migrants

Trois types d'actions peuvent être cités :

- des mesures générales en amont, dès le système scolaire ;
- des actions en faveur des jeunes peu qualifiés
- des actions en faveur des jeunes diplômés

a) <u>système scolaire</u>

- information sur les métiers dans les établissements scolaire situés dans les banlieues des grandes villes, forums des métiers, visites d'entreprises...
- appui pour le premier contact avec l'entreprise : rapprochement école/entreprise pour trouver des stages ; parrainage de jeunes sous statut scolaire par des cadres d'entreprises pour accès aux stages, à l'apprentissage, à l'emploi ou pour remotiver les élèves
- appui aux jeunes des quartiers de la politique de la ville, pour qu'ils accèdent à l'enseignement supérieur et aux grandes écoles (systèmes ESSEC, Sciences Po, "passeport ingénieur télécom" avec SFR.., partenariat entre des universités et de grandes entreprises – exemple : Danone et Villetaneuse -)

b) <u>Jeunes peu qualifiés</u>

Pour ces jeunes, il est essentiel d'organiser un suivi personnalisé et de renforcer leur réseau de relations pour l'accès à l'emploi

- Le rôle des Missions locales, organismes publics créés en concertation entre l'Etat et les collectivités locales, est essentiel. Celles-ci aident les jeunes dans la définition de leur projet professionnel, leur donnent des méthodes, les accompagnent. Elles suivent près d'un million de jeunes par an, dont une grande partie vient des banlieues. Elles reçoivent 7 % de jeunes étrangers (4,6 % dans la population jeune)
- Le parrainage est une mesure efficace pour accompagner les jeunes étrangers ou issus de l'immigration vers l'emploi. 20.000 jeunes parrainés par an, dont 70 % venant des quartiers de la politique de la ville ; 1/3 issus de l'immigration ; 40 % non qualifiés ; 59 % de jeunes filles ; 2/3 trouvent au bout de 6 à 9 mois un emploi stable ou une formation qualifiante
- Le travail avec les chambres consulaires, pour aider ces jeunes à entrer en apprentissage, est important (2%, pour 4,6 % des jeunes) : parrainage pour trouver une entreprise d'accueil, autres formes de mise en relation organisées par les centres de formation d'apprentis, sensibilisation des employeurs, formation du personnel des centre de formation
- Le travail pour objectiver la procédure d'embauche : exemple les plates formes de vocation pour les jeunes en difficultés de 18 à 25 ans, à faible qualification, en vue d'évaluer leurs habiletés, à partir d'offres d'emploi déposées par les entreprises ; les recrutements par simulation et la méthode des habiletés
- La mobilisation des entreprises sur la diversité et la prévention des discriminations
-

c) <u>jeunes diplômés</u>

Les jeunes diplômés issus de l'immigration rencontrent non seulement des difficultés particulières d'accès à l'emploi, mais on leur propose aussi souvent des emplois déclassés par rapport à leurs études.
Le ministère de l'intégration a fait conduire de nombreux diagnostics sur cette population. Il en ressort qu'ils viennent généralement de milieux modestes, qu'ils suivent massivement des formations universitaires courtes et qu'une partie d'entre eux ne finit pas son cursus. Ils sont plus nombreux dans les filières à faible débouché et ont un accès beaucoup plus difficile aux stages. Il en résulte que dans près de la moitié des cas, le premier emploi est un travail sans qualification et sans perspective d'avenir, mal payé, notamment pour les jeunes filles.

Quelques solutions efficaces ont été testées, pour enrayer ces phénomènes :

- Mise en place de réseaux d'experts, cadres ou DRH d'entreprises, qui vont conseiller les jeunes sur certains points de leur projet professionnel

- Mise en place de réseaux de parrainage spécialisés dans les jeunes diplômés, à partir d'entreprise ou de clubs d'entreprises
- Organisation de forums d'accès à l'emploi, dans les banlieues, où des entreprises proposent des offres d'emploi à des jeunes diplômés sélectionnés et préparés à l'avance par l'ANPE, les missions locales ou des associations spécialisées (AFIJ, AFIP…)
- Actions de soutien à la préparation aux concours de catégorie A de la fonction publique (niveau cadre), en direction de jeunes des quartiers (épreuve de culture générale, préparation à la technique de l'oral)
- Accords de partenariat entre l'Etat et des entreprises, institutions…pour expérimenter l'accès a l'alternance (France-Télévisions, Air-France), revoir les procédures de recrutement (MACIF), accentuer les actions de promotion de la diversité et de prévention des discriminations.