



Collectif **réfugiés** luxembourg-lëtzebuurger **flüchtlingsrot**

ACAT, AIL, ASTI, CARITAS, CLAE, CEFIS, PASSERELL, MEDECINS DU MONDE, REECH ENG HAND

[www.lfr.lu](http://www.lfr.lu)

<b>Secrétariat 2018/2019 assuré par :</b>	<b>Adresse de contact :</b>	<b>Personnes de contact :</b>	<b>E-mail :</b>
ASTI a.s.b.l.	10-12 rue Auguste Laval L-1922 Luxembourg	Sergio Ferreira  Marc Piron	<a href="mailto:sergio.ferreira@asti.lu">sergio.ferreira@asti.lu</a>  <a href="mailto:marc.piron@asti.lu">marc.piron@asti.lu</a>

## L'accès au marché du travail des demandeurs/bénéficiaires de protection internationale



Collectif **réfugiés** luxembourg-lëtzebuurger **flüchtlingsrot**

ACAT, AIL, ASTI, CARITAS, CLAE, CEFIS, PASSERELL, MEDECINS DU MONDE, REECH ENG HAND

[www.lfr.lu](http://www.lfr.lu)

1. Préambule
2. Enjeux de l'accès au marché du travail pour les DPI
3. Un accès non effectif au marché du travail ?
4. Pratiques au sein des Etats Membres de l'UE
5. Propositions du LFR

## 1. Préambule

Le développement de nos sociétés a fait du **travail un puissant facteur d'intégration sociale**, apportant au travailleur une **identité sociale et une appartenance**, définissant également sa place dans le processus de production économique. Il constitue la base de ce que l'on appelle la **socialisation secondaire** puisque tout au long de sa vie professionnelle, le travailleur continue à s'intégrer aux valeurs et à la culture de son/ses entreprise(s). Il apporte aussi la possibilité de gravir des échelons grâce à la formation professionnelle et renforce ainsi son intégration dans la société. En contrepartie de son activité, le travailleur perçoit un revenu qui lui permet également de s'intégrer dans la société.

Pour un demandeur et un bénéficiaire de protection internationale, plusieurs difficultés se conjugent. D'un côté, les restrictions de l'accès au marché du travail et l'absence d'un emploi rémunéré entraînent une situation de dépendance, une intégration différée, des coûts de prise en charge élevés ainsi qu'une opinion publique négative et méfiante. D'un autre côté, le manque de coordination entre partenaires sur le terrain, d'outils de communication pour chercher un emploi ainsi que le manque d'information augmentent la période d'inactivité, encouragent la démotivation et sont source de perte de temps (inactivité, non activation des compétences acquises,...).

En 2017<sup>1</sup>, le Luxembourg a enregistré 2.322 demandes de protection internationale. Les personnes arrivées au Luxembourg dans le cadre du programme européen de relocalisation depuis l'Italie et la Grèce sont incluses dans ce chiffre (353 personnes). Les personnes accueillies dans le cadre d'une mission de réinstallation depuis un pays tiers ne sont toutefois pas incluses alors qu'elles bénéficient du statut de réfugié dès leur arrivée au pays. 1152 personnes ont bénéficié du statut de protection internationale (réfugié) et 54 personnes se sont vues attribuer le statut conféré par la protection subsidiaire.

26 AOT (autorisation d'occupation temporaire) ont été délivrées en 2017. Ces AOT concernent des personnes en cours de procédure (DPI) ou bénéficiaires d'un sursis à l'éloignement pour raisons médicales ou d'un report à l'éloignement. Parmi ces 26 AOT, seules 15 autorisations concernent des premières délivrances, les autres étant des renouvellements.

---

<sup>1</sup> Bilan de l'année 2017 en matière d'asile et d'immigration, Ministère des affaires étrangères et européennes, Direction de l'immigration, p 1.

Si la longueur de la procédure constitue un frein à l'employabilité des DPI/BPI<sup>2</sup>, d'autres éléments sont tout autant déterminants dans la difficulté pour ces personnes à accéder rapidement au marché du travail. Ces éléments sont **l'absence de préparation au marché de l'emploi (langues, compétences, connaissance du marché, stages, etc...)** ainsi que **la réelle difficulté voire l'impossibilité d'obtenir une autorisation d'occupation temporaire (AOT)**.

Ceci est d'autant plus regrettable étant donné que nous assistons depuis au moins deux années à **une bonne « santé » du marché d'emploi** luxembourgeois et de plus en plus de secteurs se trouvent dans une pénurie de main d'œuvre.

## 2. Enjeux de l'accès au marché du travail pour les demandeurs/bénéficiaires de protection internationale

Nous avons vu que le **travail était un facteur d'intégration essentiel**. L'homme vit en société et son intégration y est d'autant plus forte qu'il tisse de nombreux liens avec les divers groupes sociaux (famille, école, entreprise) qui la constituent.

Dans nos sociétés, le travail est une activité centrale qui reste un **vecteur fondamental de cohésion sociale et d'intégration**. Or, l'exclusion de la vie professionnelle conduit souvent à l'**exclusion sociale**. Les revenus diminuent, le mode de vie change, les liens avec l'entourage se raréfient.

Les politiques et procédures actuelles ne permettent actuellement pas aux DPI/BPI d'intégrer le marché du travail de manière optimale. C'est problématique en termes d'intégration à court et à long terme.

L'intégration des réfugiés présente des **difficultés spécifiques** en raison de leur vulnérabilité, des possibles barrières culturelles et linguistiques, de la stigmatisation, du manque de documentation, y compris en ce qui concerne les qualifications et les compétences, des périodes d'inactivité avant et pendant la procédure de demande de protection (qui peut être très longue), etc. L'expérience confirme que l'intégration des réfugiés sur le marché du travail est plus lente et plus difficile par rapport à celle des autres catégories de migrants<sup>3</sup>. Il est donc clair que **des mesures proactives sont nécessaires** pour soutenir l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. En effet, les DPI constituent un groupe particulièrement vulnérable qui exige clairement des réponses politiques ciblées, coordonnées et complètes. En raison de la nature forcée

<sup>2</sup> Demandeurs et bénéficiaires de protection internationale.

<sup>3</sup> *Labour Market Integration of Refugees Strategies and good practices*, European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs

de leur migration et des expériences traumatisantes qui y sont souvent associées, beaucoup souffrent de détresse psychologique. Ils font également face à des obstacles autres que ceux rencontrés par d'autres migrants pour réussir leur transition vers l'emploi.

Ils arrivent généralement avec un attachement ou un lien faible ou inexistant avec le pays d'accueil et ont acquis des qualifications et une expérience de travail dans un marché du travail très différent. Beaucoup ne sont pas en mesure de fournir une documentation appropriée qui permettrait de clarifier leur niveau d'éducation ou de compétences.

Ci-dessous, un tableau illustrant, d'une part, les bienfaits de l'insertion professionnelle, d'autre part, les conséquences négatives de l'inactivité des DPI/BPI.

	<b>Le cercle vertueux de l'intégration professionnelle</b>	<b>Le cercle vicieux de l'inactivité</b>
<b>Pendant la procédure</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• se représenter des perspectives valorisantes au sein de la société</li> <li>• sortir de l'angoisse permanente liée à l'incertitude administrative en se consacrant à une activité valorisante</li> <li>• retrouver sa dignité et avoir le sentiment d'être utile pour le pays d'accueil</li> <li>• déconstruire les préjugés sur les réfugiés présumés « assistés » en permettant une mixité professionnelle entre les salariés du Luxembourg et les DPI/BPI</li> <li>• acquérir de nouvelles compétences</li> <li>• maintenir ses compétences à niveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sentiment d'incompétence</li> <li>• perte de l'expérience acquise dans le pays d'origine</li> <li>• stress, désœuvrement, dévalorisation, dépression</li> <li>• économie souterraine – délinquance - traite (travail au noir/ prostitution/vente de stupéfiants)</li> </ul>
<b>En cas d'octroi du statut de réfugié</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• atout pour trouver un logement</li> <li>• limitation du nombre de BPI dans les foyers</li> <li>• limitation de l'assistantat et du recours au REVIS comme solution de subsistance</li> <li>• boost à l'intégration (acquisition de revenus propres, projets d'avenir possibles, liens sociaux plus sereins,...)</li> <li>• maintien à l'emploi hautement favorisé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inadaptation au marché du travail, perte de motivation pour le travail,</li> <li>• risque de conditionnement à l'assistantat</li> <li>• méconnaissance du marché du travail malgré une présence assez longue au pays</li> </ul>
<b>En cas de refus de la</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• expérience professionnelle acquise valorisable dans le pays de retour</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• perte d'énergie, de temps, frustration</li> <li>• risque d'ancrage dans la délinquance</li> </ul>



Collectif **réfugiés** luxembourg-**lëtzebuerg**er **flüchtlings**rot

ACAT, AIL, ASTI, CARITAS, CLAE, CEFIS, PASSERELL, MEDECINS DU MONDE, REECH ENG HAND

[www.lfr.lu](http://www.lfr.lu)

<b>protection internationale</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• aide concrète au développement</li></ul>	
----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	--

Pour le LFR, il est essentiel de ne pas laisser les DPI livrés à eux-mêmes et de ne pas ajouter de la précarité à l'exil.

### 3. Un accès non effectif au marché du travail ?

#### La procédure d'AOT : mission impossible ?

Dans des cas bien définis, un DPI peut soumettre une demande d'AOT. Pour obtenir une réponse positive, il lui faut remplir toutes les conditions ci-dessous et fournir un justificatif pour chaque condition.

##### **1. Le statut de demandeur de protection internationale et la demande d'AOT ?**

Le DPI a accès au marché de l'emploi après 6 mois. Cela signifie qu'il peut solliciter une autorisation de travail après 6 mois de procédure et tant qu'il n'a pas reçu de réponse négative.

Il perd ce droit s'il est débouté de sa demande.

Le report à l'éloignement ou le sursis à l'éloignement pour raisons médicales permettent à nouveau la sollicitation d'une AOT (toujours dans les mêmes conditions).

##### **2. Quelle procédure ?**

La première démarche est entamée par l'employeur à travers la déclaration de poste vacant à l'Agence pour le développement de l'emploi (Adem - avec une description détaillée du poste).

Tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'Adem et correspondants au poste déclaré sont assignés et doivent se présenter pour le poste auprès de l'employeur. La priorité sera néanmoins donnée aux ressortissants légalement établis au pays (priorité à l'embauche des citoyens de l'Union européenne (UE) ou de pays assimilés (Norvège Liechtenstein, Islande, Suisse) et des ressortissants de pays tiers en séjour régulier qui bénéficient de l'allocation de chômage). L'employeur devra embaucher une de ces personnes ou justifier son refus d'engager une personne prioritaire.

Si toutes ces conditions cumulatives sont remplies, une demande d'AOT pourra alors être introduite par l'employeur auprès de l'Adem. Il faudra impérativement indiquer que **la date de commencement du travail sera postérieure à la réception de l'autorisation d'occupation temporaire**. Cet élément est trop souvent méconnu des employeurs et peut être retenu par la

direction de l'immigration contre le DPI qui aura alors commencé à travailler sans y être autorisé (occupation d'un poste sans y être autorisé, sans être en possession de l'accord d'AOT).

Le dossier de demande d'AOT doit contenir :

- ❖ un **formulaire de demande d'AOT** en double exemplaire dûment rempli et signé
- ❖ une **copie** de l'attestation du dépôt d'une demande de protection internationale
- ❖ le cas échéant, une copie conforme à l'original des **certificats attestant la qualification professionnelle du travailleur**
- ❖ une **copie du contrat de travail** (« sous réserve de l'obtention des autorisations requises ») daté et signé et conforme au droit de travail luxembourgeois
- ❖ un **curriculum vitae** de la personne concernée
- ❖ une **lettre expliquant et justifiant l'engagement** du demandeur par l'employeur

L'Adem donne un avis consultatif, mais c'est le ministère des Affaires étrangères (direction de l'immigration) qui attribue l'AOT pour une durée **maximale de 6 mois renouvelable, pour un seul secteur d'activité et un seul employeur** aussi longtemps que le DPI n'a pas reçu de réponse définitive à son dossier.

L'AOT s'arrête immédiatement lorsque le DPI reçoit la dernière décision de refus de demande de protection internationale.

En cas de report à l'éloignement ou de sursis à l'éloignement pour raisons médicales, une AOT pourra à nouveau être sollicitée.

Le bénéfice de l'autorisation d'occupation temporaire ne donne pas droit à un titre de séjour.

### **L'AOT en inadéquation avec le marché du travail ?**

Nous avons vu qu'il existait de **grosses difficultés procédurales** qui rendaient très compliquée l'octroi d'une AOT. Il existe également **des difficultés liées au marché du travail, aux secteurs d'activités et aux réalités du terrain**.

Un grand nombre de demandes d'AOT concerne le secteur HORESCA, la coiffure et la construction. Ces secteurs, en particulier l'HORESCA et la construction, font également appel à des agences d'intérim. Dans ces secteurs d'activité, le besoin de main d'œuvre est souvent immédiat et à court terme ou pour des missions bien définies. La procédure AOT n'est donc pas toujours adaptée à ce type de recrutement. La disponibilité doit être immédiate (les agences d'intérim et les patrons ont besoin d'une réponse très rapide) et les employeurs se succèdent. D'autant plus, une AOT plus adaptée

permettait de faire face, en tout cas partiellement, à la **pénurie de main d'œuvre dans ces secteurs** ainsi que d'autres secteurs en manque de main d'œuvre.

**La disponibilité et la flexibilité sont des qualités exigées dans beaucoup de secteurs professionnels.** Or, un DPI ne peut répondre à ces exigences puisqu'il est tenu par une AOT pour un seul patron et un seul secteur d'activité.

Au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède, les programmes liés à **l'emploi intérimaire** ont un impact positif en terme de transition vers un emploi régulier. Les études démontrent que l'impact des programmes est plus positif pour les migrants et les minorités ethniques que pour les autochtones. Au Danemark, il a des effets positifs significatifs sur les taux de transition à l'emploi régulier pour les autochtones et migrants, mais l'effet est plus fort pour les migrants<sup>4</sup>

Divers éléments rendent cette **mesure également très inattractive** pour les entreprises :

- perte de temps en raison de la **méconnaissance de la procédure** de demande d'AOT par les employeurs et les DPI
- **absence de service dédié exclusivement à ces demandes**, certains patrons se découragent et abandonnent (favorise le travail en noir)
- **coût administratif** très lourd (suivre le dossier, les délais, demande de renouvellement tous les 6 mois...)
- validité de l'AOT trop courte (6 mois) **ne permettant pas toujours de planifier le travail** à long terme avec le salarié
- **risque de perdre son employé** (fin des 6 mois ou refus du statut et retrait définitif de l'AOT)

L'accumulation de toutes ces conditions plus l'incertitude sur la finalité de la procédure rendent inefficace l'accès au marché du travail pour les demandeurs de protection internationale.

<b>Statistiques sur les délivrances d'AOT<sup>5</sup></b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
☒ Première délivrance d'AOT	4	15
☒ Renouvellement d'AOT	5	11

<sup>4</sup> “From Refugees to Workers, Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States”, Volume I: Comparative Analysis and Policy Findings, Iván Martín, Albert Arcarons, Jutta Aumüller, Pieter Bevelander, Henrik Emilsson, Sona Kalantaryan, Alastair MacIver, Isilda Mara, Giulia Scalettaris, Alessandra Venturini, Hermine Vidovic, Inge van der Welle, Michael Windisch, Rebecca Wolffberg, Aslan Zorlu

<sup>5</sup> Statistiques publiées par la Direction de l'Immigration, Ministère des Affaires étrangères et européennes

<b>Total d'AOT</b>	<b>9</b>	<b>26</b>
- dont demandeurs de protection internationale	5	20
- dont bénéficiaires d'un sursis ou report de la décision d'éloignement	4	6

## 4. Pratiques au sein des Etats Membres de l'UE

### Tour d'horizon des pratiques des états-membres

Le statut des demandeurs d'asile et des réfugiés varie dans chaque Etat membre. Cela signifie que, dans la plupart des Etats membres, ces deux catégories de personne sont soumises à des règles d'accès au marché du travail différentes. Si « [l]es États membres autorisent les bénéficiaires d'une protection internationale à exercer une activité salariée ou non salariée, sous réserve des règles généralement applicables dans le secteur d'activité concerné et dans les services publics, immédiatement après que la protection a été octroyée », « [l]es États membres veillent à ce que les **demandeurs aient accès au marché du travail dans un délai maximal de neuf mois à compter de la date d'introduction de la demande de protection internationale** lorsque aucune décision en première instance n'a été rendue par l'autorité compétente et que le retard ne peut être imputé au demandeur »<sup>6</sup>.

La Commission Européenne a publié un tableau comparatif intitulé *Mapping of Asylum Seeker Integration Policies across EU Member States* en décembre 2016 . Nous avons sélectionné les domaines liés à l'intégration professionnelle (voir annexe).

### Cinq critères ont été analysés :

- Existence d'un test du marché
- Restriction de certains secteurs d'activité
- Possibilité de s'inscrire en tant que chômeur
- Evaluation systématique des compétences
- Conseil à la recherche d'emploi

<sup>6</sup> Directive 2011/95/UE du 13 décembre 2011 concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale, à un statut uniforme pour les réfugiés ou les personnes pouvant bénéficier de la protection subsidiaire, et au contenu de cette protection (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:337:0009:0026:fr:PDF>). Attention, l'Irlande n'est pas soumise à cette directive et n'autorise pas les réfugiés à intégrer le marché du travail. Directive 2013/33/UE du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale (refonte), article 15 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:180:0096:0116:FR:PDF> ).

Sur cette base, on observe que sur 28 pays, seuls 8 pays sont plus restrictifs que le Luxembourg : Chypre, République Tchèque, France, Hongrie, Irlande, Lituanie, Lettonie, Pologne.

Pour aller plus loin dans l'observation pratique, nous avons réalisé une étude de cas pour quelques états-membres :

### Italie

Les demandeurs d'asile peuvent commencer à travailler **60 jours après le dépôt de la demande d'asile**. Le récépissé délivré aux demandeurs d'asile une fois leur demande enregistrée vaut titre de séjour provisoire et permis de travail.

Les demandeurs d'asile résidant dans les centres SPRAR peuvent assister à des formations professionnelles lorsque les autorités locales en ont mises en place et participer à des programmes d'intégration<sup>7</sup>.

### Belgique

En Wallonie comme en Flandre et à Bruxelles, les demandeurs d'asile doivent demander un permis de travail C. Les modalités de ce permis sont communes à toutes les régions belges : ce permis de travail a une durée limitée (12 mois maximum) et est valable dans toute la Belgique. Ce permis permet **d'occuper tout type de poste** (saisonnier, à temps partiel, à temps plein, etc.). Ce permis peut être demandé **quatre mois après l'introduction de la demande d'asile** et tant qu'il n'a pas été statué sur cette demande.

Si la demande correspond aux critères légaux, le permis de travail est envoyé à l'administration communale de la localité où réside le demandeur et où il pourra le retirer. Un refus est par contre notifié directement au demandeur par lettre recommandée ; il est possible d'attaquer en justice ce refus. Le renouvellement d'un permis C doit être demandé par le travailleur un mois avant la fin du permis C précédent<sup>8</sup>.

### Espagne

Les demandeurs d'asile peuvent commencer à travailler **six mois après le dépôt de leur demande**.

Les demandeurs d'asile disposent de ce qui est communément dénommée la "carte rouge" (tarjeta roja), à savoir le "document attestant la condition de demandeur de protection internationale. Une fois les six mois écoulés, la mention "autorisé à travailler" est automatiquement ajoutée à ce document. L'autorisation de travail n'est valable qu'aussi longtemps que la "tarjeta roja" l'est<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> <http://www.meltingpot.org/La-procedura-per-il-riconoscimento-della-protezione.html#.Wc-bOLpuLIU> et <https://avvocatomassaro.net/wp/un-rifugiato-politico-o-richiedente-asilo-politico-puo-lavorare/>.

<sup>8</sup> <http://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etranagers/permis-de-travail.html> et <https://www.werk.be/fr/permis-de-travail/permis-de-travail-c/procedure-de-demande>.

<sup>9</sup> <http://romuloparraabogado.com/que-es-la-tarjeta-roja-asilo-en-espana> et [http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia\\_15/contenidos/guia\\_15\\_36\\_22.htm](http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_15/contenidos/guia_15_36_22.htm).

## Roumanie

Les demandeurs d'asile ont accès au marché du travail trois mois après le dépôt de leur demande d'asile dans les mêmes conditions que les citoyens roumains.<sup>10</sup>

## Portugal

Les demandeurs d'asile dont la demande d'asile a été jugée recevable (c'est-à-dire que les services portugais compétents acceptent de l'examiner) sont titulaires d'une autorisation de résidence provisoire, valable deux mois (et renouvelable tous les 30 jours) qui leur permet d'accéder au marché du travail dans les mêmes conditions que les citoyens portugais<sup>11</sup>.

## Allemagne

Les demandeurs de protection internationale peuvent demander une AOT après 3 mois. Un test de préférence communautaire est alors effectué. Certains métiers sont dispensés de ce test notamment dans les domaines comme la mécanique, électromécanique, construction de bâtiments, plomberie, exploitation ferroviaire technique, soins aux personnes âgées, programmation. Il s'agit là de métiers qui sont en pénurie de main d'œuvre en Allemagne

Après 15 mois, l'autorisation n'est plus requise et les demandeurs de protection internationale ont un accès direct sur le marché du travail (suppression de la préférence communautaire)<sup>12</sup>.

Au niveau de **l'apprentissage**, l'Allemagne applique dans certains cas la règle 3+2 (3+2-Regelung). Cela signifie qu'un demandeur de protection internationale qui a commencé son apprentissage en Allemagne et remplit les conditions légales peut compléter sa formation **et** continuer à travailler pendant deux ans (après réussite de son apprentissage) même si sa demande d'asile est rejetée. Pour cela, un contrat de travail est indispensable.<sup>13</sup>

## Suède :

Les demandeurs de protection internationale ont accès au marché du travail dès que leur demande est déclarée recevable. Aucune autorisation n'est requise.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> <http://igi.mai.gov.ro/ro/content/acces-pe-pia%C5%A3a-for%C5%A3ei-de-munc%C4%83>

<sup>11</sup> [http://www.cidadevirtual.pt/cpr/integra/gr\\_pt.html](http://www.cidadevirtual.pt/cpr/integra/gr_pt.html).

<sup>12</sup> [https://www.anwalt.org/asylrecht-migrationsrecht/duerfen-fluechtlinge-arbeiten/#Duerfen\\_Asylobewerber\\_arbeiten\\_bevor\\_sie\\_ihren\\_Status\\_erhalten](https://www.anwalt.org/asylrecht-migrationsrecht/duerfen-fluechtlinge-arbeiten/#Duerfen_Asylobewerber_arbeiten_bevor_sie_ihren_Status_erhalten)

<sup>13</sup> <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Fl%C3%BChtlingsintegration/Ausbildungsperspektiven-bieten/Fragen-und-Antworten-zur-3-2-Regelung.jsp>

<sup>14</sup> <https://www.migrationsverket.se/Other-languages/Francais/Protection-et-asile-en-Suede/En-attendant/Travailler.html>



Collectif **réfugiés** luxembourg-**lëtzebuerg**er **flüchtlings**rot

ACAT, AIL, ASTI, CARITAS, CLAE, CEFIS, PASSERELL, MEDECINS DU MONDE, REECH ENG HAND

[www.lfr.lu](http://www.lfr.lu)

## 5. Propositions du LFR

L'accès au marché du travail devrait donc être réformé en tenant compte des aptitudes individuelles à intégrer directement le marché de l'emploi par :

- **accompagnement individualisé** : consacré à un état des lieux des compétences (screening, recensement des diplômes/qualifications/talents,..) ainsi qu'à la formation sous diverses formes (apprentissage, travail communautaire, formation professionnelle spécifique, stage,...), tel que prévu par le programme gouvernemental 2018-2023 : « un cadre légal sera mis en place afin de permettre aux DPI d'avoir accès à des mesures d'activation telles que travail communautaire, stages en entreprise, volontariat ». L'objectif étant de préparer un projet professionnel avec les personnes et de les rendre aptes à intégrer le marché du travail luxembourgeois. L'accent devra être mis sur les cours de langues, des séances d'informations, les compétences à activer ou à développer, etc...

- **accès réel au marché de l'emploi** : une AOT devrait pouvoir être sollicitée par tous ceux qui se sentent capables d'intégrer directement le marché de l'emploi. Le LFR estime qu'après 12 mois de procédure,, le DPI devrait pouvoir obtenir une AOT sans le test du marché. Cette modalité permettrait aux personnes passant du statut de DPI à celui de BPI de pouvoir se maintenir plus facilement dans un emploi. Le LFR plaide ainsi pour un **assouplissement de la procédure d'accès au marché du travail pour les DPI**.

En effet, activer dès que possible un **emploi adapté et stable** est l'objectif visé. Un emploi adapté aux compétences, envie et motivations du travailleur ainsi qu'au marché aura un impact non régligeable sur la stabilité du travail.

**La stabilité du travail**, elle, garantira des revenus réguliers, un accès au logement facilité et une insertion plus rapide.

Le LFR propose ainsi de :

- 1) Mettre en place un **diagnostic individualisé** (screening) à l'attention des DPI afin d'identifier rapidement les compétences et les besoins (cours de langues, formations, etc....)
- 2) Inclure des **séances d'informations et des workshops** de préparation au marché de l'emploi dans le cadre du PIA.
- 3) **Mettre en place un cadre légal** donnant un accès aux DPI à des mesures d'activation tel que : travail communautaire, stages en entreprises, accès à des sociétés d'insertion à l'emploi, volontariat pour les jeunes, etc. Actuellement, les DPI n'ont pas accès à ces mesures.

- 4) Favoriser l'accès à **la formation professionnelle** des DPI
- 5) **Reformer la procédure AOT** : L'entrée sur le marché de l'emploi et/ou le maintien de l'emploi doivent être les critères prioritaires d'une autonomisation et d'une intégration réussie :
  - Rendre possible un accès au marché de l'emploi **avant 6 mois via l'AOT** pour les DPI qui se sentent prêts à intégrer le marché du travail
  - Validité de l'AOT pendant toute la procédure auprès de tout employeur du même secteur (pas besoin de renouvellement après 6 mois)
  - Une seule administration compétente pour accorder l'AOT
- 6) **Suppression de la préférence communautaire** pour les DPI après 12 mois de procédure.
- 7) Mettre en place un **point de contact** qui soutient **les patrons** dans les démarches pour introduire une AOT. Ces mesures permettraient de rendre l'AOT plus accessible pour les patrons et ainsi favoriser l'augmentation des demandes.
- 8) Donner une plus grande garantie aux employeurs qui engagent des jeunes-DPI dans le cadre d'un **apprentissage**. En effet, l'encadrement d'un apprenti est pour une entreprise un investissement lourd aussi bien au niveau financier qu'au niveau des ressources humaines (mise à disposition d'un mentor, etc...) S'ajoute l'incertitude liée au statut du jeune DPI. Cela complique fortement la recherche d'un apprentissage pour ces derniers.

Pour cette raison, le LFR propose que chaque jeune DPI ayant débuté son apprentissage et qui a une promesse d'embauche de son patron puisse terminer son apprentissage et recevoir un titre de séjour après réussite de son apprentissage.

Ce modèle permet de donner une plus grande garantie aux entreprises et donne en même temps une formation solide aux jeunes DPI.



Collectif **réfugiés** luxembourg-lëtzebuurger **flüchtlingsrot**

*ACAT, AIL, ASTI, CARITAS, CLAE, CEFIS, PASSERELL, MEDECINS DU MONDE, REECH ENG HAND*

[www.lfr.lu](http://www.lfr.lu)

Le LFR invite le gouvernement à se saisir de la question de l'intégration professionnelle des DPI/BPI. L'accès au marché du travail est en effet un facteur essentiel dans le processus d'intégration et un formidable levier pour la cohésion sociale de notre pays.

Une fois encore, le LFR insiste sur le fait que l'accueil ne suffit pas, il est nécessaire d'avoir une politique d'intégration proactive et pluridisciplinaire. Cette politique intégrée, mettant tous les ministères compétents co-acteurs de ce volet intégration, aurait de multiples avantages : diminuer le coût lié aux divers efforts individuels éparpillés, construire un modèle d'intégration performant, inciter les DPI/BPI à se projeter rapidement dans une nouvelle vie.

## Policies across EU Member States

European Commission, December 2016

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16831&langId=en>

	Access for asylum seekers to the labour market within 9 months* subject to: <sup>1</sup>	Labour market test	Restriction to sectors <sup>2</sup>	Can asylum seekers register as jobseekers/receive job support before granted status?	Systematic skills assessment in place	=> By whom? (PES, separate agency)	Job-search training/counselling	Civic integration/Welcome programme
<b>EU28</b>				12 (Yes)	18 Yes 5 (Yes)	13 PES 1 Migr Agen 3 Contractor	26 Yes, 2 Some 7 (Yes), 11 (So)	23 Yes, 3 Some 11 (Yes), 8 (So)
<b>Austria</b>	after 3 months	Yes	Yes	No	No but pilot (No)	Financed by PES, provided by a training institution	Yes	No
<b>Belgium</b>	after 4 months	No	No	Yes	Yes	Centres d'intégration sociale (Wallonia) and Inburgering (Flanders)	Yes*	Yes
<b>Bulgaria</b>	after 3 months	No	Yes	No	Yes	PES	Yes*	Yes
<b>Cyprus</b>	after 6 months	No	Yes	No	No	/	No	Yes
<b>Czech Republic</b>	after 6 months	No	No	No	No	/	No	Some
<b>Germany</b>	after 3 months	Yes with exceptions	No	Yes	Yes	PES	Yes	Some
<b>Denmark</b>	after 6 months	No	No	No	No	PES	No	Yes
<b>Estonia</b>	after 6 months	No	No	Yes	No	/	Yes	Yes
<b>Greece</b>	direct	No	No	Yes	No	/	Some	Some
<b>Spain</b>	after 6 months	No	No	Yes	Yes	Regional PES and/or specialised NGO	Yes	Yes
<b>Finland</b>	3-6 months	No	No	No	No but planned	PES (Asylum seeker centres/online)	No	Some
<b>France</b>	after 9 months	No	No with exceptions	Yes	No	PES	No	No
<b>Croatia</b>	after 9 months	No	No	Yes	No	/	Yes	Some
<b>Hungary</b>	after 9 months	Yes	No	No	No	/	No	No
<b>Ireland</b>	No	n.a.	n.a.	No	No	PES	No	Some
<b>Italy</b>	after 2 months	No	No	Yes	No	/	Some*	Yes
<b>Lithuania</b>	No	n.a.	n.a.	No	No	/	No	No
<b>Luxembourg</b>	after 6 months	Yes	No	Yes	No	/	No	No
<b>Latvia</b>	after 9 months	No	No	No	No	PES	Yes*	Yes
<b>Malta</b>	after 9 months		No	No	No	PES	Yes	No
<b>Netherlands</b>	after 6 months	No	No	No	No	UAF (an NGO)	Some	Yes
<b>Poland</b>	after 6 months	No	No	No	No	PES	Yes*	No
<b>Portugal</b>	direct	No	No	Yes	No	Local Professional Insertion Offices (GIP) and local job centres (IEFP).	Yes	Yes
<b>Romania</b>	after 3 months	No	Yes	Yes	Yes*	PES	Yes*	Yes
<b>Sweden</b>	direct	No	No	Yes	Yes	Migration Agency then PES	Yes*	Yes*
<b>Slovenia</b>	after 9 months	No	No	Yes	Yes*	PES	Yes*	No
<b>Slovakia</b>	after 9 months			No	No	Social service NGOs contracted by	Yes*	Some
<b>United Kingdom</b>	after 12 months	Yes	with exceptions	No	No	Min. of Interior	No	No