



Renforcer l'intégration des immigrants au Luxembourg « au et par » le travail

Altay Manço et Frédéric Mertz

La double approche de l'intégration « à et par l'emploi » des travailleurs issus de pays hors UE au Grand-Duché se base, d'une part, sur l'analyse des statistiques disponibles à propos de la présence et de la place de ces migrants sur le marché du travail luxembourgeois. D'autre part, la recherche la recherche du **CEFIS** (www.cefis.lu) expose les expériences de témoins en particulier lors de processus de recrutement, leurs sentiments en termes de reconnaissance ou de non-reconnaissance au sein des entreprises qui les emploient et, également, un bilan de leurs relations sociales dans et au-delà de leur travail. Il s'agit de mettre en lumière les transversalités qui apparaissent à travers ces deux approches méthodologiques et de les mettre en discussion (*).

Une intégration progressive sur plusieurs générations

L'intégration au et par le travail des migrants n'est ni automatique ni soudaine. Elle n'est pas effective dès l'arrivée du travailleur étranger sur le territoire du pays d'emploi. Au contraire, évolutive, elle offre un parcours sinueux, progressif, et traverse des étapes successives, sans garantie de succès. Elle est tributaire des circonstances qui président l'émigration des travailleurs, comme elle est largement influencée par les contextes d'arrivée (demandes du marché de l'emploi, conditions légales d'accès au travail, etc.).

Dans ces contextes, l'importance de la présence d'une famille ou d'une communauté d'origine qui accueille et oriente le travailleur dès son installation au Luxembourg apparaît avec force. Pour plus de la moitié des personnes rencontrées, l'accès au marché du travail, voire l'accès au territoire luxembourgeois, est facilité par un réseau communautaire, la famille, les amis proches ou des connaissances plus éloignées (frais de déplacement, accès au logement, accès à des circuits d'information, soutien financier, « tontines », investissements dans des projets d'entrepreneuriat, etc.).

Référence à la famille encore, les travailleurs rencontrés évoquent les sacrifices qu'ils ont dû concéder durant leur processus d'installation et d'insertion dans le pays d'accueil : éloignement et sentiment d'abandon des proches au pays d'origine, (pour certains) non-reconnaissance de titres et d'expériences obtenus au pays d'origine, un certain isolement dû au fait de vivre en immigration, etc. À leur tour, les témoins justifient ces sacrifices par le bien-être qu'ils assurent à leurs enfants (niveau de vie, sécurité, éducation de qualité, apprentissages de langues étrangères...) et par le legs qu'ils leur font d'un avenir meilleur.

Des inégalités de droit sur le marché du travail à la ségrégation sectorielle

L'intégration professionnelle, sa qualité et sa rapidité sont directement tributaires des droits dont disposent les travailleurs étrangers sur le marché luxembourgeois. Or, la distinction des situations entre travailleurs communautaires et non communautaires est importante du fait des traitements différenciés auxquels ils sont soumis de jure dans l'accès à l'emploi. Cette différenciation oriente les travailleurs vers des secteurs et des statuts professionnels eux aussi différenciés, elle renforce des formes d'exploitation de travailleurs, de même que des formes d'ethnisation de segments du marché de l'emploi.

Ainsi, le cadre légal plus contraignant pour les non communautaires (préférence communautaire, permis unique de séjour et de travail...) représente un obstacle majeur dans l'accès à l'emploi et l'évolution des carrières. Certains témoins considèrent cette situation comme discriminatoire.

Les différences de traitement touchent également certains travailleurs de pays devenus récemment membres de l'UE. Elles accentuent les inégalités sociales entre un public en capacité d'intégrer directement le marché de l'emploi et un autre qui en est légalement exclu, malgré la présence des institutions d'aide et de filets de solidarité sociale.

La situation est donc délicate pour nombre de non communautaires et certains communautaires, isolés et arrivés récemment au Luxembourg, avec de faibles connaissances sur le marché, les conditions et les règlements de travail. Cette méconnaissance du cadre administratif fragilise davantage le travailleur migrant et, associée à l'absence d'alternatives pour avoir des revenus, peut le mener, dans certains cas, à des statuts liminaires, sinon des emplois infra légaux.

La partie quantitative de l'analyse montre ainsi que le marché de l'emploi au Luxembourg peut se subdiviser entre un segment « primaire » composé d'emplois mieux protégés et rémunérés, et un segment « secondaire » avec des passages réguliers par le travail intérimaire, des périodes de chômage, des emplois à durée déterminée, etc. Ces marchés ne concernent pas les mêmes travailleurs en termes de qualification et d'origine.

On apprend que près de la moitié des Capverdiens du Luxembourg sont dans une tranche de revenu proche du salaire minimum (c'est le cas pour seulement un résident sur cinq). En effet, le salaire horaire moyen est de douze euros pour les Capverdiens, il est de 24 euros pour la moyenne de la population du Grand-Duché. Aussi, entre 2007 et 2012, le nombre de Capverdiens bénéficiaires du RMG a augmenté de 63 %. Par ailleurs, alors que les travailleurs non-UE représentent seulement 4 % des travailleurs (salariés et indépendants), ils constituent 15 % des travailleurs au chômage.

Si des différences de qualifications expliquent ces situations (entre 30 à 50 % des travailleurs ressortissants de pays hors UE sont des ouvriers non qualifiés), les phénomènes de discrimination indirecte et systémique ne sont pas à ignorer. L'indicateur synthétique de précarité sur le marché du travail proposé par la recherche qui inclut le secteur de travail, le salaire et la stabilité de la situation professionnelle indique que la distribution des travailleurs sur le marché selon leurs origines n'est pas aléatoire :

- Les pays d'origine les plus présents dans le « marché primaire » sont majoritairement : Danemark, Suède, Islande Royaume-Uni, Irlande, États-Unis, Suisse, Autriche, Belgique, Pays-Bas, Inde et Luxembourg.
- Les groupes intermédiaires sont surtout de Serbie, Monténégro, République tchèque, Bosnie et Ukraine.
- Enfin, les travailleurs du « marché secondaire » sont essentiellement originaires de Macédoine, Portugal, Bulgarie, Cap-Vert, Maroc, Slovaquie, Roumanie, Algérie, Pologne, Hongrie.

Les différences de statut professionnel sont donc importantes parmi les groupes de travailleurs issus de pays tiers, entre, d'un côté, les migrants provenant de pays de l'OCDE et, d'un autre côté, ceux de la péninsule balkanique ou d'Afrique, notamment.

On note également une distinction de statut professionnel entre groupes de travailleurs issus de pays membres de l'Union. Ainsi, la place sur le marché des travailleurs ressortissants de pays limitrophes du Luxembourg et anciens membres de l'UE est très différente de celle des travailleurs issus de l'est de l'Europe.

Toutefois, l'étude permet d'identifier l'effet du système de redistribution par la solidarité sociale qui atténue en partie ces différences pour autant que les communautés concernées soient établies de longue date sur le marché luxembourgeois. L'accès conditionnel à la solidarité sociale crée à son tour des différences de traitement qui renforcent la présence des groupes de travailleurs issus de pays nouvellement membre de l'UE dans certains circuits de travail : faux indépendants et travailleurs détachés dans la logistique, intérimaires de la construction ou de la restauration, etc.

De fait, les ressortissants de pays tiers sont surreprésentés dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration, du commerce et de la construction (12 à 16 % des effectifs) : la moitié des Chinois sont dans la restauration, près d'un tiers des Monténégrins dans la construction... Par contre, on relève que plus de 60 % des Suisses et des Américains sont dans le secteur financier. Plus globalement, enfin, à l'exception de l'administration publique et du secteur de l'énergie, dont les Luxembourgeois représentent la quasi-totalité des travailleurs, dans tous les autres secteurs, les travailleurs européens sont majoritaires (en y incluant les frontaliers).

L'intégration au quotidien dans les entreprises

À l'instar d'autres étapes de la vie professionnelle observées au sein des entreprises du Luxembourg, la phase du recrutement oscille entre une formalisation importante (procédures, normes...) et des habitudes d'embauche laissant une marge de liberté et d'initiative importante aux acteurs de terrain : salariés, chefs d'équipe... Cela influence diversement l'intégration des travailleurs immigrés dans leur entreprise.

Si certaines entreprises ont développé une politique de gestion des ressources humaines avec un cadre formel et opérationnel (recrutement, gestion des compétences, mentorat, formations, encadrement des nouveaux arrivants...), d'autres situations, y compris dans de grandes entreprises, montrent de nombreux cas gérés selon un mode de fonctionnement plus informel.

Des travailleurs sont ainsi recrutés grâce à leurs contacts au sein des entreprises. Le procédé renforce la présence au sein d'une compagnie des personnes issues des mêmes familles, des mêmes communautés. Si cela représente des avantages, une forme de sécurité, un partage de pouvoir et un contexte de confiance – rendant, par exemple, l'intégration des nouvelles recrues plus rapide et aisée –, le procédé conduit également à la création d'équipes homogènes sur le plan ethnique. La situation peut devenir excluant pour des personnes d'autres communautés et donc ne va pas sans poser questions notamment sur le manque de transparence de la politique du recrutement et les inégalités des chances suscitées envers les travailleurs ne disposant pas d'un capital social mobilisable pour accéder au marché du travail.

L'observation montre, par ailleurs, qu'a posteriori, cet enclavement peut être nuisible au groupe qui pourtant en bénéficie initialement : limitation des compétences linguistiques, appauvrissement et homogénéisation des réseaux sociaux, fragilisation de la position des travailleurs enclavés au sein de leur entreprise, de leur secteur, etc.

Si l'entreprise met en place une politique et des mesures pour accueillir des travailleurs expatriés, pour de nombreux autres travailleurs (moins qualifiés), par contre, l'intégration au poste d'emploi se fait souvent de manière informelle : un tuteur leur explique le métier et les contraintes organisationnelles sur le terrain.

Bien que la plupart des salariés suivent une formation à leur arrivée dans l'entreprise, les formations les plus longues concernent les personnes davantage qualifiées. De fait, l'essentiel de l'apprentissage au travail, notamment dans les PME, semble passer par des processus informels quotidiens : contacts sociaux, échanges avec collègues, observation... Cela permet aux travailleurs immigrés de développer tant des compétences techniques ou professionnelles que des compétences sociales, ainsi que de la pratique en langues étrangères. La reconnaissance sociale et la promotion professionnelle qui peuvent en découler sont autant de signes des apports des migrants à l'entreprise et à la société d'accueil.

L'enquête permet de montrer que le français est la première langue parlée au sein des entreprises employant des travailleurs issus de pays tiers. Les choix linguistiques diffèrent selon les situations :

- La langue « usuelle » de l'entreprise, c'est-à-dire la langue de communication générique interne à l'entreprise.
- La langue « nécessaire » à la pratique professionnelle qui peut être un langage technique (souvent l'anglais) ou une langue indispensable pour les contacts avec la clientèle locale ou non. Ces deux premiers types de langue sont formels, souvent inscrits dans les offres d'emploi.
- Enfin, la langue « informelle » est celle qui s'impose comme langue de communication au sein de certains groupes de travailleurs.

Cette dernière peut progressivement s'implanter comme langue usuelle si une présence importante de locuteurs d'une langue donnée le permet, dans toute l'entreprise ou dans certaines de ces parties (souvent le cas du portugais).

À nouveau, on constate qu'un tel processus peut conduire les travailleurs à des situations d'enclavement. Les entretiens menés sur les lieux de travail montrent que des situations de séparation linguistique sont courantes au Luxembourg. Même les structures d'insertion ou de placement professionnels semblent avoir intégré cette dimension : dans leur offre de service, elles proposent du personnel maîtrisant les langues les plus parlées au Luxembourg, dont le portugais. Cette flexibilité de l'offre profite surtout aux travailleurs extra européens faiblement scolarisés, mais également à des cadres internationaux anglophones.

En revanche, certaines personnes, surtout parmi les salariés qualifiés, suivent des cours de langue, de leur propre initiative, ou, plus rarement, dans le cadre de leur emploi. Plusieurs personnes rencontrées regrettent le manque d'offre de cours de langue pendant les horaires de travail à l'image de certaines initiatives allemandes comme le « *Lernstatt* » (« *Lernen in der Werkstatt* »), une animation en langue afin de favoriser l'intégration professionnelle et sociale des travailleurs immigrés. Les thématiques qui y sont traitées concernent la qualité du travail, la productivité, le climat en entreprise... L'apprentissage en groupe inclut également les locuteurs natifs de la langue cible (ici l'allemand) et favorise donc les contacts entre groupes immigrés et autochtones.

Certaines entreprises visitées ont signé des accords de responsabilité sociale des entreprises (chartes, labels, codes éthiques internes, promotions des valeurs de l'entreprise...). La valorisation de la diversité, la lutte contre les discriminations, l'égalité dans l'accès aux promotions peuvent être parmi les engagements de telles chartes et favoriser l'intégration au travail des migrants et leur plus ample reconnaissance sociale. Toutefois, ces engagements restent pour l'heure rares et attendent leur mise en pratique effective. Parallèlement, la diversité peut aussi faire l'objet de pratiques indirectes. Il en va ainsi du soutien des entreprises au secteur associatif ou à la coopération au développement.

L'intégration sociale des travailleurs et de leur famille

L'analyse des entretiens réalisés montre qu'une large majorité des personnes rencontrées ne se socialise pas sur son lieu de travail. Certes, quelques personnes déclarent garder des liens extra-professionnels avec certains de leurs collègues, mais cela reste souvent limité et ponctuel. Les collectifs et les formes de solidarité semblent s'éroder au profit d'un individualisme croissant dans l'espace de travail. Cette dynamique semble être accentuée par des politiques de gestion des ressources humaines, favorisant l'effort et la promotion individuelle. Même si une entreprise possède un personnel diversifié quant aux origines, cela n'aide donc pas nécessairement le brassage multiculturel, en dehors du contexte de travail.

Si des réseaux sociaux, voire des associations se créent parfois à partir des lieux de travail, il s'agit d'abord de contacts au sein d'une communauté donnée qui peuvent, peu à peu, s'élargir et s'ouvrir à d'autres groupes. Or, cette socialisation à partir du travail est importante pour les travailleurs immigrés, car elle peut participer à la construction d'identités collectives et permettre, in fine, de se sentir appartenir à l'entreprise et, par extension, à la société d'installation.

Si les travailleurs expatriés investissent moins leur présence au Luxembourg, les autres travailleurs immigrés, en général moins qualifiés, envisagent le plus souvent de passer leur vie au Grand-Duché. Par ailleurs, les attentes de la population autochtone en matière d'intégration sont également plus marquées envers ce groupe de migrants. Leurs investissements dans le pays d'accueil se déclinent en : achat d'un logement, scolarisation des enfants dans l'enseignement public, participation aux associations, aux clubs sportifs, apprentissage des langues officielles, naturalisation, mais aussi, appel de leurs parents vers leur nouveau pays.

Certes, les représentations de l'intégration parmi les migrants ne sont pas uniformes et se divisent schématiquement entre, d'un côté, une assimilation complète à la culture locale, et de l'autre, une acculturation progressive de chacun dans une société multiculturelle. Ces différences de représentations s'observent également au sein des entreprises.

Un groupe de travailleurs reconnaît et apprécie le côté multiculturel de leur entreprise, à l'image de la société luxembourgeoise. D'autres ont une opinion « assimilationniste » en prétendant que le travail doit être le lieu d'acquisition de la culture et de la langue luxembourgeoises. Enfin, une minorité se représente la société et le lieu de travail de manière « séparationniste » : chacun se repliant sur sa culture, sans échanges.

Cette diversité d'opinions sur le travail comme vecteur d'intégration est révélatrice de la diversité des groupes de migrants et du vécu de leur situation professionnelle. Elle indique aussi la direction du travail politique et social à effectuer pour renforcer l'intégration des travailleurs immigrés, en particulier issus de pays tiers, non seulement dans l'économie du pays, mais également dans l'ensemble de la société luxembourgeoise.

(*) A. Manço, F. Mertz, L. Gillen, S. Besch, « Travail et intégration des migrants. Recrutement, reconnaissance et relations sociales. Parcours des travailleurs issus des pays tiers au Luxembourg », RED, n° 18, Luxembourg : CEFIS, 2014, 118 p.

