



INTEGRATION DES PRIMO-ARRIVANTS – QUELLE RÔLE POUR LES ENTREPRISES ET LA RSE
Conférence Fondation pour la Solidarité - 9 Décembre 2010
Pascale Charhon, IRFAM

L'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations (IRFAM) est un organisme ressource et d'éducation permanente créé en 1996 par des intervenants et des chercheurs, au service des professionnels de l'action sociale, de l'éducation, du développement culturel et économique. L'institut vise, par une approche multidisciplinaire, à construire des liens entre la recherche et les interventions dans le domaine de l'intégration et du développement, ainsi que la lutte contre les discriminations.

Les *moyens* de l'IRFAM sont la sensibilisation, la formation et l'accompagnement, ainsi que la mise en réseau d'intervenants sociaux, de responsables associatifs et de décideurs politiques. L'institut anime également des processus de recherche-développement et d'évaluation, de même que diverses publications sur les problématiques du développement socio-économique, de l'exclusion et de la gestion des conflits socioculturels.

Les *domaines d'intervention* de l'IRFAM sont :

- L'évolution des communautés immigrées ou issues de l'immigration et, en particulier, l'observation des processus d'intégration psychosociale et de la dynamique des identités culturelles ;
- Les liens entre migrations et développement tant dans les espaces d'origine que dans les espaces d'accueil ;
- Le développement des politiques et des méthodes d'intervention socio-pédagogique et interculturelle : formation, accompagnement et évaluation des équipes de terrain, des réalisations pratiques, etc.

Le sujet interpelle l'IRFAM particulièrement et notamment parce que l'institut a placé au cœur de son action la cohésion sociale et la gestion des diversités. L'institut mène depuis une vingtaine d'années des projets de recherche action visant à accompagner et valoriser l'insertion socioprofessionnelle des migrants d'origine subsaharienne en Belgique mais également dans le cadre de projets de Co-développement impliquant les pays d'origine.

L'IRFAM est un des membres fondateurs du réseau Eunomad soutenu par l'UE pour mettre en réseau des associations actives dans les projets de migration et de développement.

Je me propose d'organiser ma contribution en trois temps : un bref état des lieux sur les points d'intersection des débats sur l'intégration des migrants et le RSE au plan de l'union européenne, un bref inventaire des leviers d'action en matière d'intégration des primo-



Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations

arrivants en lien avec le RSE et une réflexion sur les synergies et partenariats qui devraient être encouragés dans ce cadre.

Le débat sur l'intégration des migrants en Europe est on le sait complexe et fortement associé aux débats sur l'immigration, depuis ces vingt dernières années et aux discours dissonants en la matière. Les débats nationaux concernant la migration dite irrégulière en sont un élément illustratif. Au cœur des enjeux qui doivent amener une nouvelle donne notamment en matière d'intégration il y a au plan européen une prise de conscience que la sortie de crise nécessite trois priorités présentes dans la stratégie Europe 2020, et qui doivent se renforcer mutuellement :

- Une croissance intelligente
- Une croissance durable
- Une croissance inclusive encourageant une économie à forts taux d'emplois favorisant la cohérence sociale et territoriale

Parmi les initiatives phares proposées par l'UE, l'accent a été mis sur l'inclusion sociale à destination des population vulnérables en matière d'éducation, de formation et d'emploi, et l'élaboration d'une stratégie d'intégration des migrants.

Au niveau national les états membres devront s'attacher à promouvoir la « responsabilité collective et individuelle » partagée dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le rôle de la RSE est dans ce cadre et aujourd'hui un levier important des politiques macros économiques et sociales qui sont au cœur de la stratégie 2020.

En abordant le débat sur l'intégration des migrants et Il faut reconnaître que la non discrimination et l'intégration des migrants sur le marché du travail sont des thèmes de l'agenda social européen présents depuis les années 2000 mais souffrant de cloisonnement et du fait qu'elles ne font pas l'objet des mêmes compétences dans les traités.

Par ailleurs l'absence de statistiques au plan européen nous permet difficilement de pouvoir établir une cartographie de la situation socio-économique des ressortissants des pays tiers et en particulier des primo arrivants. La stratégie européenne pour l'emploi et les lignes directrices destinées à guider les états membres dans la mise en place de plans nationaux pour l'emploi ne comprennent pas d'indicateur macroéconomique en matière d'intégration des migrants.

La stratégie 2020 a fixé come objectif un taux d'emploi de 75% pour les hommes et les femmes âgés de 20 à 64 ans en favorisant notamment une meilleure intégration des migrants. Ce signal est déjà positif et permettra nous l'espérons d'encourager les états membres dans la mise en œuvre des plan nationaux liés à la stratégie européenne pour l'emploi de développer des indicateurs spécifiques.

Depuis octobre 2010 les nouvelles lignes directrices en matière d'emploi consistent à :

- Accroître la participation des femmes et des hommes au marché du travail, diminuer le chômage structurel et promouvoir la qualité de l'emploi;
- Développer une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie;
- Améliorer la qualité des systèmes d'éducation et de formation et les rendre plus performants à tous les niveaux, et augmenter la participation à l'enseignement supérieur ou d'un niveau équivalent;
- Promouvoir l'inclusion sociale et lutter contre la pauvreté.

L'intégration des primo-arrivants est transversale à ces objectifs.

La question de l'intégration des minorités ethniques (et des migrants) fut abordée tout d'abord sous l'angle de du marché du travail.

En 2007 un groupe à haut niveau fut mis en place par le commissaire en charge de l'emploi et des affaires sociales de l'époque Vladimir Spidla pour réfléchir à l'intégration socio économique des minorités ethniques (dont les ressortissants des pays tiers) sur le marché de l'emploi. Ce rapport confirma que dans la plupart des états membres, les ressortissants des pays tiers ont un taux de participation sur le marché du travail inférieur et un taux d'emploi inférieurs à celui des nationaux. Les taux de chômage des migrants est plus élevé que celui des nationaux. Le risque d'accès à des emplois de mauvaise qualité est un autre aspect des problèmes d'intégration des migrants sur le marché du travail dont il est question.

Les obstacles à l'accès au marché de l'emploi relevés par ce rapport sont :

- Le manque d'éducation scolaire et la formation
- Le manque de compétences linguistiques
- Le manque de reconnaissance des qualifications et d'aptitudes
- Le manque d'accès aux professions
- Le manque d'accès à la citoyenneté
- Le manque de politiques d'intégration
- Les stéréotypes les préjugés et les attitudes négatives et la discrimination
- Le manque de mobilité et la concentration des populations dans certains secteurs
- La concurrence sur le marché du travail
- Le travail non déclaré

En matière d'intégration, rappelons que c'est lors du conseil de Tampere en 1999 qu'une réflexion fut amorcée sur l'intégration des migrants. Le programme de La Haye, adopté par le Conseil européen les 4 et 5 décembre 2004, souligna la nécessité d'une plus grande coordination des politiques d'intégration nationales et des initiatives européennes dans ce



domaine. Le Conseil « Justice et affaires intérieures » de novembre 2004 a adopté des « *Principes de base communs* », qui sont les suivants :

- L'intégration est un processus dynamique, à double sens, de compromis réciproques entre tous les immigrants et les résidents des Etats membres.
- L'intégration va de pair avec le respect des valeurs fondamentales de l'Union européenne.
- L'emploi est un élément clé du processus d'intégration, essentiel à la participation et à la contribution des immigrants dans la société d'accueil et à la visibilité de cette contribution.
- Des connaissances de base sur la langue, l'histoire et les institutions de la société d'accueil sont indispensables à l'intégration ; permettre aux immigrants d'acquérir ces connaissances est un gage de réussite de leur intégration.
- Les efforts en matière d'éducation sont essentiels pour préparer les immigrants, et particulièrement leurs descendants, à réussir et à être plus actifs dans la société.
- L'accès des immigrants aux institutions et aux biens et services, publics et privés, sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux et en l'absence de toute discrimination, est une condition essentielle à une intégration.
- Un mécanisme d'interaction fréquente entre les immigrants et les ressortissants des Etats membres est essentiel à l'intégration. Le partage d'enceintes de discussion, le dialogue interculturel, l'éducation pour mieux connaître les immigrants et leurs cultures, ainsi que l'amélioration des conditions de vie en milieu urbain renforcent les interactions entre immigrants et ressortissants des Etats membres.
- La pratique des différentes cultures et religions est garantie par la Charte des droits fondamentaux et doit être protégée, sous réserve qu'elle ne heurte pas d'autres.
- La participation des immigrants au processus démocratique et à la formulation des politiques et des mesures d'intégration, en particulier au niveau local, favorisent leur intégration.
- Le recentrage des politiques et mesures d'intégration dans toutes les politiques pertinentes et à tous les niveaux de l'administration et des services publics est un élément clé de la prise de décisions politiques et de leur mise en œuvre.
- L'élaboration d'objectifs, d'indicateurs et de mécanismes d'évaluation est nécessaire pour adapter les politiques, mesurer les progrès en matière d'intégration et améliorer l'efficacité de l'échange d'informations.

Des mesures d'accompagnement ont été mises en place :

- Des points de contact nationaux sur l'intégration dans les 27 Etats membres de l'UE ; un forum intégration pour le dialogue avec la société civile, ainsi qu'un site internet sur l'intégration des ressortissants de pays tiers dans les Etats membres¹.
- Un Fonds Européen de l'Intégration pour financer des actions destinées à intégrer les ressortissants de pays tiers dans les sociétés d'accueil.

¹ <http://ec.europa.eu/ewsi/fr/index.cfm>.



Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations

Depuis 2007 des réunions interministérielles sur l'intégration se tiennent et une impulsion est donnée à présent à une stratégie d'intégration plus coordonnée depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne lequel contient une base légale en matière d'intégration. La quatrième Conférence ministérielle sur l'intégration a eu lieu à Saragosse en avril 2010 et la déclaration adoptée par le Conseil en juin 2010. Parmi d'autres éléments, le Conseil a invité la Commission à élaborer un nouvel agenda européen sur l'intégration pour 2011. Parmi les projets prévus, le développement d'indicateurs centrés sur l'intégration, notamment en matière d'emploi et d'éducation, d'inclusion sociale et de citoyenneté active.

D'autre part un **cadre européen en matière de modules sur l'intégration** devrait être proposé par la Commission européenne en 2011 et centré sur trois dimensions :

- **Des cours d'introduction à la société d'accueil et cours de langues**
- **Un engagement fort de la société d'accueil**
 - L'image des migrants dans l'opinion publique
 - L'égalité de traitement y compris l'action positive et la lutte contre les discriminations
 - l'éducation, la formation, l'employabilité
 - la gestion de la diversité au sein des services publics et privés
- **Une participation active de la part des migrants dans tous les aspects de la vie collective**
 - Dialogue interculturel et religieux
 - La participation sociale y compris le bénévolat et toute autre participation dans des organisations proches du terrain.

Venons en à présent à la Responsabilité Sociale de l'entreprise devenue dans la mouvance du Pacte Mondial des Nations Unies un axe essentiel de travail pour grand nombre d'entreprises multinationales.

Au plan européen, L'UE a, dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, initié depuis 2001 un certain nombre de débats sur cette question autour d'un premier livre vert, de deux communications, et d'un forum plurilatéral européen. Depuis 2006, une « alliance européenne » impulsée par la Commission européenne sert de cadre général pour les initiatives en matière de RSE au niveau de l'UE.

L'agenda social européen révisé (2005-2010) mentionne que la RSE est un des instruments politiques encouragés par l'UE pour permettre une amélioration qualitative et quantitative de l'emploi et préserver le modèle de société européen fondé sur l'égalité des chances, et l'inclusion sociale.

La Commission européenne a défini le RSE comme :

« l'intégration volontaire par les entreprises de réoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes. »



La standard norme ISO 26.000 sur la responsabilité sociale de l'entreprise apporte la définition suivante : « *la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement par un comportement transparent et éthique qui contribue au développement durable, prend en compte les intérêts des parties prenantes, respecte les lois en vigueur, et est en cohérence avec les normes internationales de comportement. Ce comportement est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations* »

Les principes de la RSE selon la Norme ISO 2600 sont :

- **Responsabilité de rendre compte**
- **Transparence**
- **Comportement éthique**
- **Respect des intérêts des parties prenantes**
- **Respect des normes internationales de comportement**
- **Respect des droits de l'homme** (obligation de vigilance, prévention de la complicité, résolution des griefs, discrimination et groupes vulnérables, Droits civils et politiques, droits économiques et sociaux)

L'UE a reconnu que la RSE peut aider les pouvoirs publics au plan européen et national à réaliser un certain nombre de leurs objectifs, et notamment:

- une intégration accrue des marchés du travail et une meilleure inclusion sociale et promotion de la diversité ;
- un plus grand respect des droits de l'homme, de la protection de l'environnement et des normes fondamentales du travail, en particulier dans les pays en développement;
- le recul de la pauvreté et la réalisation des objectifs fixés par les nations unies dans le cadre du millénaire pour le développement.

La connaissance et la compréhension de la RSE ainsi que l'adoption de pratiques socialement responsables se sont améliorées ces dernières années en Europe notamment dans le cadre du débat sociétal sur le développement durable, la non-discrimination et la diversité (« *business case for diversity* »).

En mars 2010 dans le cadre de la stratégie 2020, la Commission européenne s'est engagée à « relancer la stratégie de l'Union visant à accroître la responsabilité sociale des entreprises, qui constitue un facteur clef pour la confiance à long terme des employés et des consommateurs ». Une nouvelle Communication RSE devrait être proposée par la commission en 2011.

Si l'on aborde maintenant la question des pratiques qui touchent à l'intégration des migrants et que l'on les relie aux stratégies d'intégration des migrants et primo-arrivants, un certain nombre de leviers RSE existent aujourd'hui.



Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations

- Le principe de la gestion de la diversité et les politiques ressources humaines qui y sont liées sont devenues partie intégrante des stratégies des entreprises européennes et multinationales. Ces politiques s'inscrivent dans une démarche abordant la gestion de la diversité en lien avec la législation en matière de non discrimination basée sur l'origine, l'handicap, l'orientation sexuelle, le genre, et l'âge.
- L'évaluation de la performance des politiques de diversité des entreprises restent encore difficile à évaluer et très certainement en ce qui concerne l'intégration des primo-arrivants
- Le développement des Chartes diversité ou des labels Diversité sont des initiatives portées conjointement par les pouvoirs publics et les entreprises et des outils importants pour stimuler la gestion de la diversité notamment et prioritairement dans le secteur des PME (qui doit encore s'ouvrir au RSE)
- Le développement des réseaux fédérant des entreprises actives en matière de RSE au plan national et européen sont également des vecteurs d'action en matière de mainstreaming de la diversité. Ces réseaux fonctionnent pour certains souvent dans une logique « d'échange de pratiques entre pairs ». Plus d'interaction doit être développée avec le secteur associatif représentant les communautés issues de l'immigration.

En France IMS-Entreprendre pour la Cité fédère un réseau de 200 entreprises et entend porter et développer les initiatives de l'entreprise qui contribuent à la cohésion sociale et au développement des territoires où elles sont implantées : partenariats de solidarité, insertion des publics éloignés de l'emploi, promotion de la non-discrimination et gestion de la diversité, accès des produits et services aux populations en difficulté, soutien au développement socio-économique local, notamment dans les quartiers sensibles...

C'est ainsi que l'initiative « *nos quartiers ont des talents* » a permis la multiplication de projets portés par des entreprises et visant à recruter des publics issus de la diversité par des canaux alternatifs, notamment à travers des partenariats avec le secteur associatif.

En France toujours, depuis 2007, les primo-arrivants signent un contrat d'accueil et d'intégration qui leur donne accès notamment à des bilans de compétences et formations linguistiques. Des partenariats ont dans ce cadre été signés entre le ministère français de l'intégration avec des groupes industriels comme VINCI, CASINO et MNAPOWER dans le but de favoriser l'accès à l'emploi direct des primo-arrivants signataires du contrat d'intégration ainsi que l'apprentissage du français. Ces initiatives ont été lancées en 2009 et doivent être évaluées.

- En matière d'intégration sociale et civique, *le mécénat de compétences* permettant au personnel salarié d'une entreprise de donner son temps pour aider ou soutenir un projet sociétal ou une association fait également partie de pratiques novatrices qui peuvent soutenir l'intégration des migrants dans les sociétés d'accueil.
- Ces projets peuvent concerner l'aide à l'insertion, le soutien de l'entrepreneuriat immigré dans le pays d'accueil ou le développement de projets de développement permettant au migrant de maintenir le lien avec dans le pays d'origine.
- Le projet *IVS Employee volunteering « VSO »* *Voluntary services overseas* » porté par Randstadt est un exemple de programme d'employee volunteering au service de projets de développements au sud.
- La Fondation Arcellor Mittal s'investit et coopère avec des associations de migrants établies au nord pour développer des projets au sud en lien avec les objectifs du millénaire pour le développement des Nations Unies
- Si *le mécénat social, le mécénat de compétences* ou les politiques actives de gestion de la diversité dans l'entreprise sont des leviers d'actions importants du RSE aujourd'hui, il nous semble que beaucoup reste à faire pour rapprocher le primo-arrivant de l'entreprise ; les questions administratives liées à la régularisation de séjour, la connaissance et maîtrise de la langue, le plafond de verre (discrimination structurelle) la reconnaissance des diplômes, le faible nombre de réseaux sociaux de parrainage permettant au migrant l'accès à l'emploi continuent à faire obstacle à une intégration réussie.
- La clé de voute de la réussite du parcours d'intégration reste un partenariat intégré entre les entreprises, les dispositifs d'insertions et d'aide publique à l'emploi et les associations .

Les pistes d'action qui nous paraissent devoir être envisagées pour le futur :

- Une meilleure participation des entreprises RSE aux débats européens en matière d'intégration des migrants et droits fondamentaux de manière plus large. La conception des modules européens en matière d'intégration doit être l'occasion d'une réflexion concertée entre pouvoirs publics européens, entreprises et société civile afin de créer les bases d'une stratégie rapprochée d'intégration des primo arrivants dans l'emploi et la vie sociale et culturelle du pays d'accueil.
- Une plus grande sensibilisation des PME aux enjeux en matière de gestion de la diversité
- favoriser le dialogue avec les parties prenantes et secteur associatif afin de mieux connaître le phénomène des migrations et permettre également de mieux valoriser les compétences interculturelles et professionnelles des migrants. Peu d'interaction nous paraît exister encore au plan européen entre les entreprises et le secteur associatif issu des migrations.
- « Entreprise 2020 » projet porté par CSR Europe offre une plateforme ouverte destinée à aider les entreprises à réfléchir au développement d'une société inclusive à travers notamment l'intégration sociale.



Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations

- Il nous paraît important que la question de l'intégration des migrants et primoarrivants soient une partie spécifique de l'agenda des entreprises RSE aujourd'hui.
- le fonds Social Européen ou le Fonds européen de l'Intégration sont des instruments permettant de créer des projets de recherche action et notamment en matière d'insertions des migrants et primo-arrivants impliquant entreprises associations et pouvoirs publics. Les entreprises ne nous paraissent pas suffisamment présentes dans ces dispositifs.
- La future année européenne du volontariat est une opportunité de mettre en réseau les pratiques européennes RSE en matière de mécénat de compétences au service de la gestion de la diversité et de l'intégration des primo-arrivants.