

ÉTAPES POUR L'INTÉGRATION DES RÉFUGIÉS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Étape	Durée Indicative	Actions Clés
<p>Dès l'arrivée : accueil, évaluation et reconnaissance des compétences</p>	<p>6 à 12 mois</p>	<p>* Accès rapide aux services d'activation et d'intégration à l'emploi de l'ADEM sans discriminations entre les DPI (demandeurs de protection internationale) et les BPT (bénéficiaires de protection temporaire) .</p>
		<p>* Organisation de séances d'information sur le fonctionnement du marché de l'emploi.</p>
		<p>* Screening du parcours scolaire, professionnel et des compétences.</p>
		<p>* Évaluation des attentes professionnelles en rapport avec les réalités du marché emploi.</p>
		<p>* Apprentissage obligatoire en priorité de la langue française : cours adaptés aux besoins spécifiques des réfugiés avec évaluation continue des compétences.</p>
		<p>* Formations linguistiques en contexte professionnel : stages, visites d'entreprise. Une pratique de la langue apprise dans un contexte professionnel doit compléter l'apprentissage grâce à des visites mais surtout l'accompagnement du public cible à des stages en entreprises par des initiatives telles promues par le SNJ (volontariats). Les stages de professionnalisation et les contrats de réinsertion emploi (CRE) devraient être accessibles sans critères d'âge comme c'est le cas actuellement pour les demandeurs en reclassement externe ou ayant le statut de salarié handicapé.</p>
		<p>* Pratiques linguistiques avec des bénévoles, engagés dans des associations</p>
<p>Détection et documentation des compétences et insertion à l'emploi</p>	<p>Au plus tard après une année</p>	<p>* Élaboration d'un plan de développement individuel offrant de réelles perspectives d'emploi.</p>
		<p>* Suivi individualisé et régulier : coaching.</p>
		<p>* Assouplissement des conditions de reconnaissance des certificats et diplômes.</p>
		<p>* Promouvoir la validation des acquis de l'expérience (VAE) en offrant un service de soutien individualisé en étroite collaboration avec les entreprises.</p>
		<p>* Recourir au passport européen des qualifications des réfugiés (EQPR) du Conseil de l'Europe.</p>
		<p>* Abolir l'exigence d'une année de cotisation et de séjour légal au Luxembourg pour pouvoir accéder à un apprentissage adulte.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> * Multiplier les JOB DAY ciblant entre autres les réfugiés comme ce fut le cas pour le secteur de l'HORECA, la viticulture. * Sensibiliser et inciter les employeurs à employer des réfugiés. * Allouer davantage de ressources financières aux projets associatifs avec obligation d'échanges de bonnes pratiques tels que p.ex. le coaching à l'emploi de réfugiés grâce au soutien de bénévoles. * Organiser des formations de préparation à des apprentissages adultes entre autres dans des secteurs en recherche de main d'œuvre – exemple école hôtelière Diekirch. * Inciter à l'apprentissage initial pour les métiers surtout en manque de main-d'œuvre. * Garantir que le réfugié puisse terminer son apprentissage en cas de refus de sa demande d'asile et, si un contrat de travail lui est proposé, accéder automatiquement à l'autorisation de séjour en tant que travailleur salarié. * Prévoir régulièrement des évaluations du parcours vers l'emploi. * Accompagnement et suivi individualisés, tel que le programme AGIR en France.
Soutien à l'entrepreneuriat et adaptation des processus de recrutement	Long terme	<ul style="list-style-type: none"> * Mise en place de programmes d'accompagnement pour les réfugiés entrepreneurs. * Adaptation des processus de recrutement par les entreprises. * Systèmes de suivi et d'évaluation des mesures prises. * Sensibilisation et formation des entreprises.
Facteurs transversaux	Continu	<ul style="list-style-type: none"> * Coordination des acteurs à travers la mise en place d'une Task force. * Le pacte communal du vivre ensemble interculturel peut jouer un rôle clé.
Facteurs pouvant entraver l'intégration	Continu	<ul style="list-style-type: none"> * Longues procédures d'asile. * Diminution des perspectives économiques (emplois de niveau inférieur à celui du pays d'origine, emplois peu rémunérés). * Problèmes de santé (mentale, âge...). * Conditions de travail précaires (travail au noir, prestations non rémunérées..). * Obstacles à l'accès aux formations et aux métiers réglementés. * Conditions de vie difficiles > logements précaires / collectifs. * Aspects religieux : restriction des possibilités de travail des femmes.

