

Emploi : le parcours d'obstacles des jeunes immigrés

INTÉGRATION L'ASBL Duo for a Job a accompagné 1.300 jeunes

- Maîtrise de la langue, manque de réseau, problèmes sociaux... Duo for a Job publie un rapport analysant les données recueillies auprès de jeunes chercheurs d'emploi issus de l'immigration.
- Les obstacles sont nombreux, mais des solutions existent.

REPORTAGE

En Afghanistan, pour chercher du boulot, vous allez voir directement les gens. On vous donne 2-3 jours de travail et puis on va chercher ailleurs. Ici, c'est complètement différent, il faut un diplôme, de l'expérience, tel ou tel contrat... » Dans un français impeccable, Rozy-Khan Shinwari, 25 ans, raconte doucement sa galère devant le labyrinthe indéchiffrable censé le mener à un emploi en Belgique. Malgré les meilleurs soins du CPAS et d'Actiris, le jeune réfugié arrivé fin 2015 s'est trouvé dans une impasse : trop d'informations, trop de non-dits, des codes qu'il ne maîtrise pas. Ce sont des amis afghans qui l'orientent vers Duo for a Job, une association spécialisée dans l'aide à la recherche d'emploi via un système de mentorat. En cinq ans, l'ASBL a mis 1.330 jeunes chercheurs d'emploi issus de l'immigration en relation avec un travailleur senior ou retraité, rompu au marché du travail belge.

« Rozy avait déjà fait un bout de chemin », raconte Patrick Beauvois, 63 ans. Le mentor, toujours actif dans le secteur des assurances, prend le garçon sous son aile pendant six mois. « Il avait un CV qui tenait la route mais qui était beaucoup trop standardisé. Il faisait des recherches mais ça ne matchait pas. On a repris les fondamentaux : qu'est-ce que tu veux faire, qu'est-ce que tu ne veux pas faire ? » Ce qui plaît à Rozy, c'est la vente,

le secteur de l'alimentation. Parce que ça lui rappelle le pays et la boutique de son père, croit savoir Patrick : « C'est important les repères dans un environnement où tout est à reconstruire. »

Le jeune Afghan, poli et appliqué, avait trouvé un boulot pour trois mois comme magasinier. Un temps partiel. « Le patron était content de moi mais il n'y avait pas assez de travail pour me garder. » S'agissant d'expérience, Rozy-Khan Shinwari ne part pas de rien. Pendant deux ans dans l'armée, sa solde a permis de soutenir sa famille alors que son père n'était plus capable de travailler. Il a dû fuir le pays lorsque les talibans ont pris son frère aîné en représailles. « Mon petit frère est quelque part en Turquie, mais là-bas, le travail, c'est 12 heures par jour pour un très faible salaire et il est trop petit, trop faible pour cela. » D'où une certaine urgence pour trouver un boulot, renvoyer de l'argent à la maison. « Le travail que j'ai eu m'a permis de faire un envoi, mais ce n'est pas suffisant. »

L'urgence du travail, comme obstacle au... travail

Cette urgence de l'emploi est paradoxalement un des principaux freins à la construction d'un projet professionnel pérenne. Ce sont les dettes contractées qu'il faut rembourser au plus vite, un revenu stable à justifier auprès des autorités pour faire venir ses proches, la boîte d'interim à qui on n'ose pas dire non de crainte de ne plus être appelé ou tout simplement le besoin de reprendre sa vie en main et de se réaffirmer dans son rôle de chef de famille. Une logique de survie « difficilement compatible avec un processus construit d'accompagnement en vue d'une insertion professionnelle durable », observe Duo for a Job dans un « rapport d'expérience » publié ce jeudi.

L'ASBL tire dans ce document les enseignements de cinq ans d'une patiente collecte de données pour mieux comprendre les besoins d'un public margina-

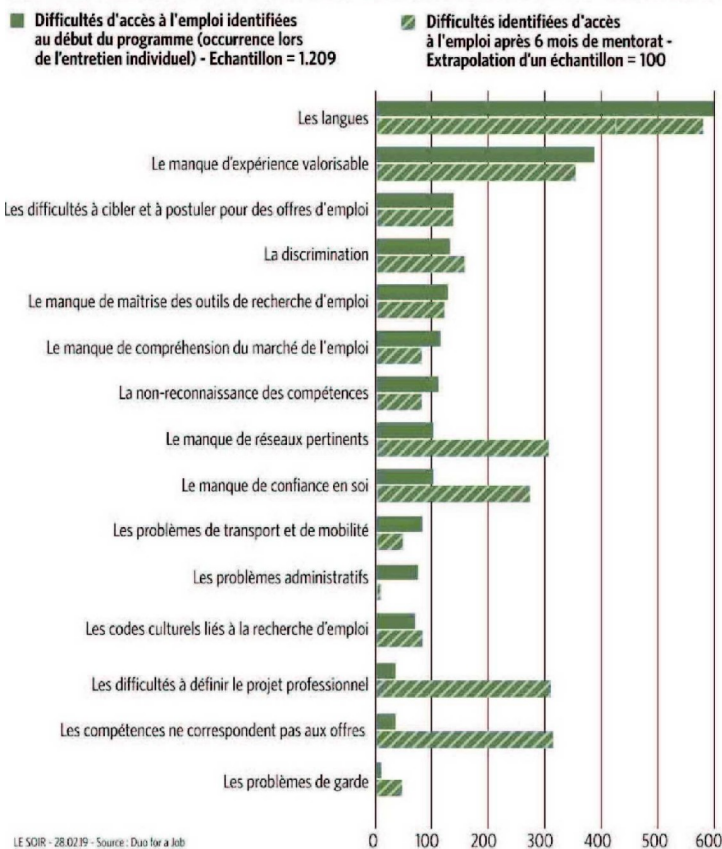
lisé sur le marché de l'emploi belge : sous employé, à des postes plus précaires, plus souvent à temps partiel... Il ressort une certaine variété de profils, constitués pour moitié de réfugiés, pour moitié de personnes issues du regroupement familial (dont des Belges). « Il faut faire attention à ne pas fonder une politique visant "les jeunes issus de l'immigration" comme un groupe homogène », prévient Julie Bodson, responsable plaidoyer pour Duo for a Job. Des personnes qualifiées, voire très qualifiées, bloquées par un problème de reconnaissance des diplômes à celles, illettrées, perdus dans une société organisée autour de l'écrit, « le point commun, c'est le bénéfice d'un accompagnement individualisé ».

Pouvant se targuer d'une certaine expertise - 73 % des jeunes passés par le programme ont trouvé une formation ou un emploi - l'association pointe les bénéfices de son système de mentorat qui répond notamment à deux obstacles, souvent mal identifiés par les jeunes : le manque de confiance en soi et le manque de réseaux (voir par ailleurs). « A force de se prendre des portes fermées dans la figure, on se demande ce qu'on a mal fait et puis on laisse tomber, remarque Patrick Beauvois, qui a déjà accompagné plusieurs jeunes. C'est aussi ça le rôle de mentor : montrer à la personne quelle est compétente, quelle a de la valeur. »

Grâce à son mentor, Rozy-Khan Shinwari a pu rencontrer des responsables de supermarché. De quoi mieux comprendre le métier et les attentes des employeurs, même si ça n'a pas abouti à une proposition d'emploi. Pas grave, maintenant, il a un projet qui tient la route : continuer les cours de français pour intégrer une formation de vendeur - « l'oral ça va, mais c'est la grammaire qui est encore difficile » - et à court terme, trouver des boulots d'interprète. Parce qu'en fait de compétence, Rozy parle pachtou, dari et français. ■

LOIRAIN KIHIL

Réseaux et confiance en soi, des difficultés sous-estimées



recommandations Repenser le recrutement

Au-delà du constat, Duo for a Job dresse une liste de bonnes pratiques et de recommandations pour apporter des mesures structurelles permettant de mieux intégrer « la diversité » au marché de l'emploi. Recommandations qui s'adressent tant au pouvoir politique qu'aux entreprises. Et dont voici quelques exemples.

Le rapport souligne l'instabilité matérielle à laquelle sont confrontés les réfugiés lors de la phase de transition au moment où ils obtiennent leur statut. Les personnes disposent d'un laps de temps relativement court pour trouver un appartement alors même qu'elles

ne disposent encore d'aucune ressource (elles ne peuvent s'inscrire au CPAS et donc recevoir une aide... qu'une fois logées). Un meilleur accompagnement permettrait non seulement de raccourcir les délais mais aussi d'éviter des situations de précarité (endettement, logement insalubre).

Miser sur la connaissance, pas seulement les diplômes

L'ASBL, qui est présente à Bruxelles, Liège, Anvers et Gand, propose de revoir les procédures de recrutement. « Je discutais avec une entreprise qui a des difficultés à trouver des candidats pour certains postes, raconte Julie Bodson,

autrice du rapport. *Un des problèmes qui se posait était le niveau de langue demandé. A un moment, ils ont changé de stratégie et ont analysé comment ils pouvaient modifier l'organisation pour contourner les quelques moments où un niveau de langue important était réellement nécessaire. Je crois qu'il y a un travail qui peut être fait pour mieux adapter les offres.* » Une même logique pourrait être suivie pour les qualifications : « Il faudrait réfléchir à la façon dont on peut adapter la procédure de recrutement afin que tout ne soit pas basé sur le diplôme, mais vraiment sur la connaissance. »

C'est que la petite musique commence à éveiller l'intérêt des entreprises. Duo for a Job a noué des partenariats avec une série de sociétés (DHL, Engie, SD Worx...) qui envoient leurs employés seniors se former comme mentors. « Il y a une prise de conscience que la gestion de la diversité va devenir un enjeu, et c'est une bonne manière de valoriser leurs employés en fin de carrière, remarque Julie Bodson. Le but de l'ASBL a toujours été double : soutenir ces jeunes et créer une plateforme d'échange interculturelle, intergénérationnelle. L'enjeu, c'est de faire société. » ■

L.K.