GOUVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité

Délégation interministérielle
à l'accueil et à l'intégration
des réfugiés

Mission de recherche sur l'intégration professionnelle des réfugiés

Frédéric Salin - Septembre 2020

Les études du Lab'R

Information importante

L'étude ci-après a été encadrée par le laboratoire d'innovation publique (Lab'R) de la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés. Toutefois, le contenu de cette étude et les avis exprimés n'engagent que leur auteur et ne sauraient être considérés comme constituant une prise de position officielle de la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés.

Table des matières

Introduction 3

Mission, méthode et ambition de la note 3

Contexte 4

Première partie : structure et ingénierie des projets d'intégration professionnelle des exilés 7

A) Différents types d'acteurs 7

B) Genèse et partenariats – ce qu'a permis la mise en place du PIC 10

C) Public et Sourcing 11

D) BPI et demandeurs d'asile, DNA et hors DNA : qui accepter dans les projets ? 14

E) Les relations avec les pouvoirs publics et le rôle de l'Etat 15

F) Types de parcours et dispositifs intéressants 17

G) Liens avec le service public de l'emploi 20

H) Le rôle crucial des travailleurs sociaux et travailleuses sociales 20

Deuxième partie : analyse thématique de la mise en œuvre des projets 23

A) Compétences et qualifications 23

B) Les démarches administratives 26

C) Les soins psychologiques 27

D) Familles et garde d'enfants 27

E) Les jeunes 28

F) La mobilité 29

G) Le logement 30

H) La langue 31

Conclusion Partielle 32

Troisième partie : La communication avec les entreprises. 34

A) Avec qui communiquer ? 35

B) Que dire aux entreprises ? 36

C) Que proposer? 38

D) TENT ou la mobilisation des grandes entreprises 41

Quatrième Partie : Relations entre OFII et Service public de l'emploi concernant l'intégration professionnelle des réfugiés 42

A) Cadre réglementaire 42

B) Les enjeux opérationnels du partenariat entre OFII et Pôle Emploi 43

C) Les enjeux de l'échange de données 44

D) Ressources de Pôle Emploi pour l'intégration professionnelle des réfugiés 45

E) Ressources des Missions Locales pour les réfugiés 46

Conclusion Générale – Recommandations 48

Introduction

Mission, méthode et ambition de la note

La mission de recherche consistait à interroger différents acteurs de l'intégration professionnelle des réfugiés, en me centrant sur les lauréats de l'appel à projet « Intégration Professionnelle des Réfugiés » du Plan d'Investissement dans les Compétences, afin de comprendre la logique des projets, leurs leviers, leurs freins et leur écosystème. Cela à une double fin : mieux cerner les types d'acteurs qui ont émergé à la suite de l'augmentation des crédits publics dans le domaine de l'intégration professionnelle des bénéficiaires de la protection internationale, mais aussi, et c'est lié, fonder des possibilités d'action de la DIAIR dans ce domaine.

Un autre aspect de la mission consistait à comprendre comment les différentes structures et autres projets communiquaient avec les entreprises – et lesquelles – en vue de les impliquer dans l'embauche de réfugiés. Il s'agissait d'étudier quelles sont les techniques, les dispositifs, mais aussi les argumentaires déployés à cette fin. J'ai donc, pour cet axe, échangé avec des personnes situées à l'extérieur de la galaxie des acteurs traditionnels de l'asile, telles que des fondations, des entreprises et groupements d'entreprises.

Avant de poursuivre, quelques précisions :

- Du point de vue définitionnel, j'utilise « réfugiés » comme équivalent à « bénéficiaires de la protection internationale », c'est-à-dire comme couvrant les situations de réfugié statutaire, de protection subsidiaire et d'apatridie. J'utilise « exilés » pour désigner les réfugiés et les personnes en demande d'asile.
- Le format choisi est à mi-chemin entre une synthèse et un compte-rendu exhaustif. Je pense avoir traité l'ensemble des points saillants qui ont émergé durant les entretiens, mais il est possible, quasiment pour chaque sous-partie, de déplier encore le propos et ses implications.

La méthode utilisée a été l'entretien semi-directif. J'ai rencontré au cours des dernières semaines plus d'une cinquantaine de personnes, avec qui j'ai échangé entre une heure et deux heures trente, le plus souvent par visioconférence, à cause de la pandémie en cours. Les personnes rencontrées provenaient à la fois d'administration publique, d'associations, et d'entreprises, ou organes associés. Je ne mentionne pas ici le nom des personnes contactées et me réfère à leur parole en mentionnant l'organisation au sein de laquelle ils et elles travaillent. Il va de soi que les propos et positions rapportés ici ne peuvent être prises comme des positions officielles de ces institutions.

A partir de ces entretiens, j'ai structuré ma restitution en quatre mouvements. Après un rapide rappel du contexte, j'étudie dans la **première partie la structure et l'ingénierie des projets d'intégration professionnelle des exilés**. Je rends compte des types d'acteurs rencontrés, des enjeux et des apports des partenariats, entre acteurs et avec les pouvoirs publics, et je discute de la structure des dispositifs mis en place, ainsi que des problématiques récurrentes (le sourcing, la question des demandeurs d'asile, la sortie du dispositif).

Dans une **deuxième partie, je procède à l'analyse thématique des différents projets**. Je me concentre sur cette partie sur les entretiens avec les projets lauréats du PIC. Je discute tour à tour de la question des démarches administratives, des compétences et qualifications, de soins psychologiques, de la langue, des problématiques familiales, notamment la garde d'enfants, du logement ,de la mobilité, et de la place faite aux jeunes réfugiés. Ici, mon objectif n'est pas d'être exhaustif mais plutôt, à partir des échanges réalisés, de décrire d'abord les différentes approches de ces thématiques, les différentes problématisations. Pour les décideurs, cela permettra de complexifier les enjeux associés à chaque thématique. Pour les opérationnels, cela donnera un aperçu des problématiques partagées, mais aussi des solutions mises en place, que je m'efforce de mentionner lorsqu'elles sont pertinentes. Je ne présenterai pas en détails les cinquante projets ou organisations.

Je tiens à préciser ici que l'immense majorité de mes interlocteurs et interlocutrices m'a réservé un très bon accueil, et je les en remercie pour cela.

Le **troisième mouvement de ce rapport est consacré à la question de la communication avec les entreprises.** Au lieu de prendre une approche normative – quel est le narratif à déployer envers les entreprises – j'essaye de comprendre qui dit quoi à qui, et quelles sont les pratiques de communication et de collaboration mises en place par divers projets à destination des entreprises. A partir de cet angle, j'essaie de répondre à trois questions : Avec qui communiquer dans l'entreprise ? Que proposer aux entreprises ? Quels régimes d'arguments utiliser pour favoriser l'embauche des personnes réfugiées ? Je décris également la palette des pratiques rencontrées lors des entretiens.

Dans une **quatrième partie,** je présente succinctement les enjeux des nouvelles relations entre l'OFII et le Service Public de l'Emploi concernant l'intégration professionnelle des réfugiés. Je développe trois axes afférents : le cadre réglementaire, le cadre opérationnel et l'échange de données.

Enfin, je dresse une conclusion qui mêle des recommandations émanant des porteurs de projets et des réflexions personnelles.

Contexte

Le cœur de cible de cette note est l'appel à projet « Intégration Professionnelle des Réfugiés » dit AAP / IPR , piloté principalement par la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle). L'appel à projet IPR a été mis en place à l'été 2018 en complément des actions de HOPE. Il a été constitué de trois vagues de sélection, représentant respectivement 15 millions d'euros, puis 20 millions d'euros, puis 15 millions d'euros, soit un total de 50 millions d'euros, et un nombre de bénéficiaires visés d'un montant de 25 000. En juillet 2020, 55 projets ont été contractualisés ou sont en voie de contractualisation, dont 33 en vague 1 et 2, et 24 en vague 3.

J'ai pour ma part contacté les porteurs de projets de la vague 1 et 2 et à la marge, des organisations lauréates de la vague 3. Cela implique un certain biais dans la représentativité car les projets de la vague 3 sont plus établis en Ile-de-France que les autres projets, et sont davantage portés par des

entreprises ou des organismes liés à des entreprises, ou plus généralement au monde de l'insertion professionnelle. Pour résumer : les vagues 1 et 2 ont surtout touché des acteurs de l'asile se positionnant sur le thème de l'intégration professionnelle alors que la vague 3 a bénéficié à des acteurs de l'insertion professionnelle se positionnant dans le secteur de l'asile. Cela étant, j'ai rencontré 27 projets PIC, sur les 33 des vagues 1 et 2, ce qui assure une bonne représentativité du propos pour ces vagues-là.

Mon impression générale est que la majorité des projets ont créé des dispositifs intéressants, innovants, fonctionnels. Les personnes rencontrées étaient dans l'immense majorité des cas proches du terrain, même si elles n'effectuaient pas bien sûr l'ensemble des actions, connaissaient des cas précis, étaient impliquées dans leur action, allant parfois au-delà de leurs prérogatives, et de ce fait intéressantes. La diversité des implantations territoriales permet également de comparer non seulement différentes structures mais aussi différents assemblages institutionnels.

Ces cinq dernières années ont été marquées par un investissement public massif dans le domaine de l'intégration professionnelle des exilés [1], et beaucoup de structures de l'insertion ont « découvert » le public réfugié. Dans la plupart des cas donc, les personnes réfugiées ont été décrites, pour ce qui touche aux thématiques d'intégration professionnelle, comme très motivées, allantes, volontaires. S'il reste de nombreux enjeux à traiter, dont nous discuterons en deuxième partie, les deux premières vagues du PIC donnent tout de même bon espoir quant à l'invention et au renforcement de solutions portées de manière collective.

Nul n'ignore que nous avons traversé et traversons en ce moment une crise sanitaire qui a des conséquences économiques. Le confinement a eu un impact sur les différents projets. En Ardèche, le démarchage des entreprises s'est arrête, notamment pour l'emploi saisonnier, mais le secteur de la restauration reste en tension. A Sodexo, le recrutement des réfugiés s'est stoppé net, une bonne part des salariés ayant été mis en chômage partiel. De même, Michelin était prêt à embaucher des réfugiés, mais se s'est rétracté après la crise. Le MEDEF annonce beaucoup de difficultés dans le secteur de la restauration-hôtellerie. Dans les projets impliquant de la formation professionnelle ou technique, l'accès aux plateaux de formation a été fermé, et les consignes sanitaires compliquent le respect des objectifs initiaux.

Cependant, de nombreux projets ont fait preuve d'adaptation, d'imagination, et ont continué le suivi en temps de pandémie. La Maison de l'Emploi de Nancy a acheté des boîtiers wifi, des cartes sim, utilisé des formations sur smartphone. 53 personnes sont tout de même entrées dans le dispositif pendant la période Covid. A la Maison de l'Emploi de Périgueux, des dispositifs similaires ont été mis en place. La référente amenait des attestations aux bénéficiaires du projet. Les liens avec les entreprises se sont tout de même ralentis. Cooptalis a adapté ses formations, fait appel à Emmaus Connect, malgré là encore une suspension des engagements des entreprises. La Fédération des Œuvres Laïques n'a perdu aucun bénéficiaire pendant la période du confinement. A Brest, la référente de la Maison de l'Emploi a fait beaucoup d'accompagnement social, donné des adresses de banque alimentaire, aidé à l'actualisation des dossiers Pôle Emploi, imprimé des attestations simplifiées pour que les personnes accompagnées puissent sortir, pris le temps d'expliquer, de traduire, demandé des nouvelles régulièrement pour maintenir le lien. Les contrats ont été maintenus, mais avec la fermeture de la plateforme mobilité et l'impossibilité du

[1] Voir à ce sujet le rapport de Jean-Noël Barrot et de Stella Dupont, http://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_fin/l15b3357_rapport-information#_ftnref54

covoiturage, il a fallu trouver des vélos pour que les bénéficiaires continuent de se rendre sur leur lieu de travail ou de stage.

En résumé : pour la vague 1, peu d'exilés ont décroché, les projets ont dû s'adapter, et certaines entreprises partenaires se sont rétractées ou ont suspendu leur engagement. Pour la vague 2, la crise du Covid a retardé le lancement des premières actions. Ces éléments datant de juin sont toutefois à réaffirmer pour ce qui concerne la période août-décembre 2020.

Première partie : structure et ingénierie des projets d'intégration professionnelle des exilés

A) Différents types d'acteurs

Les projets financés par le PIC sont portés par différents types d'acteurs, qui se distinguent à la fois par leur histoire, leur ressources, leur ancrage territorial, et leur vision de l'intégration professionnelle des réfugiés. Si les consortiums réunissent de nombreux partenaires, il est possible de classer les projets selon la nature de leur porteur, qui imprime sa marque à l'ensemble de l'action.

Les **Maisons de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**[2] assurent la coordination des politiques de l'emploi au niveau local, notamment le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi. Quatre Maisons de l'Emploi figurent dans les lauréats du PIC : à Brest (projet DEFIS Emploi Pays de Brest), à Périgueux, dans le Cotentin, et à Nancy. Ces structures ont de nombreux avantages pour ce qui concerne l'intégration professionnelles des réfugiés. Elles intègrent ou sont en lien étroit avec les Missions Locales, ce qui assure une couverture pertinente des besoins des personnes au-delà et en-deçà de 25 ans. Elles ont une expérience de l'intégration professionnelle pour les publics éloignés de l'emploi, notamment dans les secteurs en tension, et possède de ce fait un réseau de partenaires et/ou des référents chargées de la prospection d'entreprises. Elles gèrent le service de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et recueillent ainsi des offres d'emploi. Elles sont impliquées régulièrement dans des plans d'action ou des groupes thématiques au niveau du territoire et connaissent ainsi les enjeux de leur écosystème. Elles constituent l'interlocuteur privilégié des donneurs d'ordre, des entreprises et des partenaires de l'emploi et de l'insertion dans l'exécution du dispositif « clause d'insertion » (voir 1/F) Types de parcours et de dispositifs intéressants).

Les **associations, souvent gestionnaires de centre,** forment un deuxième groupe d'importance dans les lauréats du PIC. On peut y inclure par exemple CeCler, les Fédérations des Œuvres Laïques (FOL 74 et 58), Entraide et Solidarité, ASLD, Hestia 87, Aurore, Emmaus Asso. Il s'agit d'associations, souvent anciennes, impliquées depuis plusieurs décennies dans l'aide aux plus démunis, puis aux migrants, puis aux réfugiés, et gestionnaires d'établissement, tels que les CHRS, CADA, CPH, CAO ou HUDA. Par exemple Hestia 87 est créé en 1959 sous le nom du Groupement d'Aide aux Travailleurs d'Afrique du Nord, obtient son premier centre en 1977 qui devient un CADA en 1992. CeCler était l'opérateur gestionnaire pour la réinstallation des réfugiés de l'ex-Yougoslavie. L'avantage de ces opérateurs est qu'ils connaissent bien le domaine de l'asile et des réfugiés. La gestion de centre permet également un sourcing pour les premières cohortes, même si, tendanciellement, le sourcing s'effectue hors des centres par la suite. En effet, le type de projets des associations gestionnaires est souvent **la création d'une plateforme territoriale,** c'est-à-dire un projet de coordination et de mise en cohérence des actions d'intégration pour les réfugiés.

[2] https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/article/maisons-de-l-emploi

Hors de Paris, ces associations ont été souvent sollicitées par les préfectures pour répondre à l'appel à projet, elles constituent des acteurs centraux et identifiés de l'intégration.

Les Maisons de l'Emploi et de la Formation Professionnelle comme les associations gestionnaires de centre qui ont répondu au projet se positionnent, dans le champ de l'accompagnement social, comme revendiquant une approche proche, ou en tout cas au contact des entreprises.

Quelques **organismes de formations ou des branches professionnelles** portent également des projets PIC. C'est le cas de AIME, en Ardèche, du projet SESAME porté par la branche professionnelle AKTHO et Envergure, de Média Formation à Rouen, d'Univ'R 44 qui implique les Compagnons du Tour de France ou encore de CAP +, porté par le CAP Bâtiment de Brest . Ces acteurs sont centrés sur un secteur, et ont l'avantage d'être proche d'autres organismes de formation, de pouvoir mettre en place un cursus relativement dense, et de maintenir des liens étroits avec un tissu d'entreprises. Ce sont également les projets qui, en raison de la formation technique, coûtent le plus cher par bénéficiaire. Les GRETA et CFA sont également mobilisés comme partenaires des consortiums dans de nombreux projets.

Des **entreprises ou groupes d'entreprises** sont également impliqués dans les projets de l'AAP/IPR. Cooptalis et Humando sont des entreprises qui travaillent avec un public étranger depuis longtemps, Cooptalis est spécialisé dans la mobilité internationale des salariés, et Humando est une entreprise d'insertion rattachée au groupe Adecco. Les groupements d'entreprises tels que les GEIQ (Groupements d'Employeurs à but d'Insertion et de Qualification), les CREPI (Clubs régionaux d'entreprises partenaires de l'insertion), les clubs FACE ou MEDEF apparaissent régulièrement comme partenaires des différents projets. Les entreprises qui portent des projets mettent souvent en place des dispositifs ingénieux, qui impliquent la plupart du temps les salariés, elles permettent de solliciter facilement les groupements d'entreprises auxquelles elles appartiennent mais sont moins à l'aise dans l'utilisation du droit commun.

Une seule **Université** apparaît dans l'ensemble des porteurs de projets. Il s'agit de l'Université de Nantes, dans le projet Univ'R 44, qui s'est impliquée dans la question des migrations après que ses locaux ont été investis par des migrants et leurs soutiens, en 2017. L'intérêt de l'engagement de tels structures est qu'elles permettent la poursuite de formation dans le système d'enseignement supérieur, mais aussi, à l'image de l'Université de Nantes, la mise en place de formations « Asile » à destination des acteurs du territoire.

Les **fondations d'entreprise** apparaissent à la marge dans les projets du PIC. La fondation de Generali, assureur italien, nommée The Human Safety Net, porte l'incubateur de Montreuil. La fondation Total finance Les Entrep', qui participent au projet Univ'R 44, Each One qui participe au projet Signal, Kodiko, qui porte un projet, et Action Emploi Réfugiés, qui porte un autre projet PIC. Une dizaine de fondations dont Sanofi, BNP, L'Oréal, et Total se réunissent une fois par mois pour échanger sur leurs pratiques au sein de la fondation Migrants.

Les **autres structures impliquées** correspondent à des nouvelles associations (comme Kodiko), ou à des acteurs dits start-up sociales tels que Each One ou Singa, lesquels sont en fait des associations mais qui promeuvent un langage entrepreneurial. Le Groupe SOS est quant à lui présent à la marge des dispositifs, essentiellement pour des fonctions de support dans

l'accompagnement social des bénéficiaires de projets (projets Signal de Singa et Each One, projet Sesame d'Akto, projet Univ'R 44).

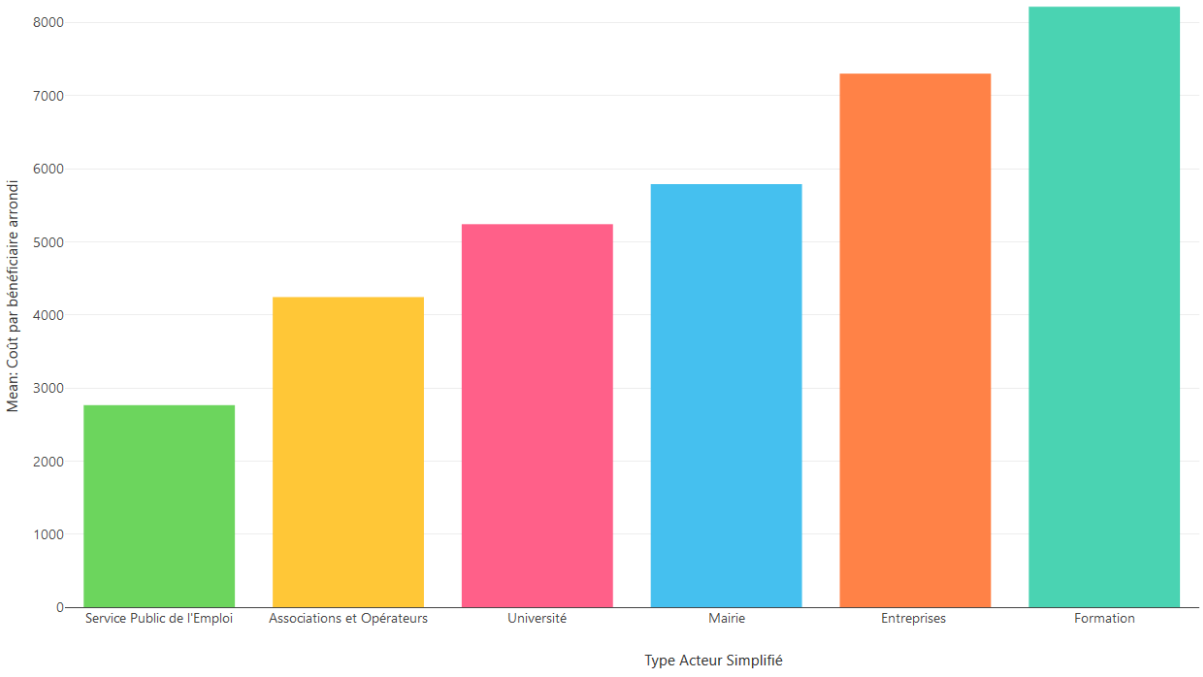
Une **Métropôle** (Grenoble), est lauréate pour le projet RISING, mais je n'ai pu échanger avec eux.

Les **syndicats de salariés** ne sont pas présents sur les projets du PIC.

Si cette typologie des porteurs de projets gagnerait à être affinée, elle permet en l'état de visibiliser la diversité des porteurs de projets.

A partir d'une typologie simplifiée entre différents acteurs (Service Public de l'Emploi / Associations et Opérateurs / Université / Mairie / Entreprises / Formations), on peut voir que le coût moyen des bénéficiaires varie significativement selon la nature du porteur de projet. J'ai représenté cette variation sur le Graphique 1. Cette hypothèse devra être étayée cependant car le nombre de bénéficiaires comme le budget alloué sont pour l'instant prévisionnels.

Graphique 1 : Coût moyen prévisionnel en euros des projets par bénéficiaire au 1er juillet 2020 selon la nature des porteurs de projet lauréats du PIC (champ : vague 1 et 2)



B) Genèse et partenariats – ce qu'a permis la mise en place du PIC

Les financements du PIC, dont le but affiché était **de stimuler la coopération**, ont en effet servi à lier des structures qui ne se parlaient que peu ou pas. C'est notamment le cas des plateformes.

Ainsi le projet de FOL 58, dans la Nièvre, a joué le rôle de catalyseur entre les services déconcentrés de l'Etat, les associations opérationnelles, le service public de l'emploi. La communication entre les acteurs s'en est trouvée fluidifiée mais aussi mieux incarnée. Les rencontres ont permis de mettre des visages sur des noms et de simplifier l'action commune. A Nantes, les porteurs d'Univ'R 44 n'avaient jamais travaillé ensemble.

En Vendée, l'association Passerelles a commencé son action financée par le PIC avec un grand tour de communication au démarrage de la plateforme, appuyée en cela par la préfecture, et prévoit de continuer en septembre 2020 avec les communautés de communes, et les élus.

En appui avec les services déconcentrés de l'Etat (souvent DDCS ou Direccte), les porteurs de projets ont pu élargir leur écosystème partenarial classique. Ainsi la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin a été incitée à créer des liens sur l'ensemble du département de la Manche, et non pas de rester au Nord du département, là où elle était implantée.

Le renforcement des partenariats est d'autant plus forts que des expériences de coopération existent. Ainsi la Maison de l'Emploi de Nancy avait l'habitude de travailler avec le « Groupe emploi » du plateau de Haye, en partenariat avec des réseaux d'entreprises et la DDCS. Comme indiqué précédemment, les entreprises nouent plus facilement des liens avec d'autres entreprises. De même, une association comme ASLD qui a une activité de chantier d'insertion travaille de manière privilégiée avec les structures de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique).

Les partenariats ne sont pas que sur le papier mais s'incarnent dans des dispositifs concrets. Ainsi, Hestia 87 rencontre systématiquement les partenaires qui orientent des personnes vers le dispositif pour présenter l'action et mieux connaître l'action des autres structures. De même, l'association a repris la logique du médico-social pour mettre en place une **plateforme informatisée de suivi des dossiers des personnes accompagnées, partagée par différents partenaires.** Dans le projet Route 37, d'Entraide et Solidarité, les membres du consortium sont invités tour à tour à venir lors du premier entretien avec les bénéficiaires du dispositif, afin de mieux se rendre compte à la fois du public accueilli que de l'orientation faite. Singa et Each One ont décidé de financer à deux associations un poste de salarié, ce qui a fluidifié la coordination entre les deux associations.

L'animation du PIC par la DGEFP a été appréciée. Certains porteurs de projets regrettent de ne pas toujours avoir pu participer aux activités organisées. Atrium FJT loue ainsi les wébinaires organisés, notamment avec Jean-Marie Marx et Alain Régnier, comme étant rassurants sur les pratiques et le sens porté.

Le mode du financement du PIC a été extrêmement apprécié. En effet, les durées de parcours d'accompagnement des réfugiés durent souvent plus d'un an. La temporalité longue du PIC, et l'avance précoce des fonds permet de mettre en place des actions adaptées à ce type d'accompagnement. Ainsi, le programme Accelair de Forum Réfugié-Cosi est calibré sur une durée

de 24 mois, malgré un financement octroyé sur une base annuelle. L'association AIME soulignait que cela induisait un rapport de confiance et outillait de manière flexible les porteurs de projets, capables de débloquer rapidement des fonds pour faire face à des situations imprévues. Cela économie aussi l'énergie et le temps passés à remplir les dossiers de subvention.

Pour les organismes relevant du service public de l'emploi, notamment les Maisons de l'Emploi, mais aussi pour les organismes de formation, l'accompagnement des réfugiés est un thème nouveau qui a permis une montée en compétences des salariés et une professionnalisation des acteurs. Par ailleurs, plusieurs interlocuteurs ont fait état d'une difficulté à recruter des professionnels de l'insertion professionnelle et du public réfugié. A Tarbes, la collaboration entre Atrium FJT et le Conseil Départemental a permis d'ouvrir des discussions sur les bonnes pratiques dans l'accueil du public BPI.

L'appel à projet IPR a donc eu des effets certains sur la création de nouveaux partenariats et sur le renforcement d'anciens. Cependant, ces nouvelles actions produisent un coût de repérage et de compréhension pour les prescripteurs, notamment les intervenants sociaux des structures d'hébergement ou les conseillers Pôle Emploi.

C) Public et Sourcing

Le thème du sourcing recouvre plusieurs questions :

- Où trouver le public bénéficiaire des actions financées par l'AAP/ IPR ?
- Quelles sont les structures qui peuvent au mieux orienter des personnes vers les actions financées ?
- Comment le choix du sourcing influence les caractéristiques des bénéficiaires ?

Les centres d'hébergement, l'OFII, les opérateurs en charge des cours de français du CIR, les associations d'aide aux exilés, les référents RSA départementaux et le service public de l'emploi constituent des acteurs classiques pour le sourcing des réfugiés. Ainsi, dans le Loir-et-Cher, l'association ASLD a pu recruter une première cohorte dans le CPH et dans l'HUDA que l'association gérait. Mais l'ambition de leur plateforme est de toucher tous les réfugiés des départements, ce qui nécessite de sortir du système des centres et de travailler avec les opérateurs qui font les cours de français du CIR, les travailleurs sociaux dans différents CADA. Le dispositif – clé du projet est la mise à disposition d'un **guichet unique dans les locaux dédiés à Blois**, qui permet une matérialisation de la plateforme et une visibilité pour l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle du territoire. De même, en Indre-et-Loire, Entraides et Solidarité disposent d'un **local partagé** avec d'autres membres du consortium, notamment Coallia et la Maison Locale qui permet à la fois un ancrage clair et facilite les partenariats.

Le centre de formation AIME, en Ardèche, a procédé de la même façon, d'abord en sollicitant les CADA et les CPH des alentours, puis en demandant aux référents RSA du Conseil Départemental, aux structures associatives, à Pôle Emploi, aux différentes Missions Locales.

Si les centres ont été sollicités comme premiers prescripteurs, de nombreux projets font état d'une certaine autonomie du processus, et d'un **accueil croissant de candidatures spontanées**, c'est-à-dire non prescrites par des structures. C'est le cas pour CeCler dans le Puy-de-Dôme, Univ'R 44 à Nantes, Media Formation, Defi Emploi à Brest, ou encore Humando, en région parisienne. Si les CPH orientent beaucoup de personnes vers l'entreprise d'insertion Humando, le bouche à oreille tend à devenir le mode de sourcing majoritaire. En 2019, sur 1500 personnes salariées d'Humando, 20% étaient des réfugiés, selon les estimations de l'entreprise.

Le sourcing peut être l'occasion d'une pré-identification des profils. **Une fiche de positionnement, ou fiche de prescription**, est distribuée par certains porteurs de projets à leurs prescripteurs potentiels. Elle permet de matérialiser l'existence des projets d'intégration professionnelle auprès de ces prescripteurs, d'identifier les prescripteurs effectifs, c'est-à-dire aussi les structures d'accompagnement de la personne prescrite, et enfin d'organiser un échange entre les différentes organisations qui suivent une même personne.

Pour les projets de la vague 1 et 2, Pôle Emploi n'est pas en mesure d'identifier sur un territoire donné qui, parmi les demandeurs d'emploi, a un statut BPI (Voir IV/ Les rapports entre OFII et SPE sur l'intégration professionnelle des réfugiés). Ainsi, la plateforme de Nouvelle-Aquitaine demandait des données à Pôle Emploi, mais l'orientation de fiches informatiques n'était pas possible sans convention d'échange de données, qui prenait trop de temps. Dans certains territoires comme à Tarbes, l'OFII a donné une liste de personnes à l'opérateur. De manière générale, avec l'accumulation de projets concernant l'intégration professionnelle des réfugiés, les organismes publics prescripteurs – notamment le service public de l'emploi et les référents RSA- mettent en place des moyens pour repérer les BPI. Même si le système d'information ne dispose pas d'une catégorie formelle, les acteurs sont de plus en plus attentifs à cette dimension. C'est le cas aussi pour le Centre d'Information des Femmes et des Familles (CIFF) de Nancy, qui va mettre en place un outil pour renseigner si les bénéficiaires sont BPI ou non.

Certains porteurs ont mis en place des pratiques intéressantes de sourcing :

- La Maison de l'Emploi de Nancy a recruté un jeune homme réfugié trilingue en service civique, qui peut assister les intermédiaires de l'emploi et faciliter la communication avec les bénéficiaires.
- DEFI Emploi Brest organise des permanences tout public, par exemple aux Restos du cœur, dans une halte d'accueil, ou lors de distributions alimentaires. Le dispositif qui sert au sourcing est en même temps un point d'information qui permet de faire une évaluation et de ne laisser personne de côté.
- Remarquant que la majorité des BPI habitaient dans des quartiers prioritaires de la ville à Tarbes, Atrium FJT travaille avec des animateur de terrain pour diffuser l'information et, en cas de personnes intéressées, identifier les référents Pôle Emploi ou RSA.
- Hestia 87 a un budget interprétariat et la coordinatrice parle anglais et arabe.
- La Maison d'Emploi de Nancy demande systématiquement aux personnes orientées vers le dispositif si elle a autour d'elles des amis, connaissances ou de la famille qui pourrait bénéficier d'un accompagnement professionnel.

Une question qui se pose concerne le moment opportun pour proposer à une personne réfugiée un parcours d'intégration notamment **en relation avec le CIR**. Les pratiques ne sont pas homogènes en la matière. Dans le Puy-de-Dôme, l'OFII demande à intégrer la personne en amont du CIR ou durant le CIR, pour anticiper la prise en charge. Dans la Nièvre, pour le projet porté par FOL 58, les réfugiés doivent attendre d'avoir fini leur CIR avant de commencer l'accompagnement.

Concernant les **caractéristiques des personnes réfugiées accompagnées**, le premier point notable est que **les femmes sont quasiment absentes** des projets financés par l'AAP / IPR, sans que personne ne puisse l'expliquer. Dans les projets où elles sont présentes, elles représentent au mieux 10 à 15% des effectifs. Concernant les hommes, il s'agit, dans la grande majorité d'hommes seuls sans qualification. Les statistiques détaillées collectées dans le cadre du monitoring piloté par la DGEFP viendront étayer ces points.

La récurrence de la problématique du sourcing pose la question de l'**éventuelle concurrence engendrée,** ainsi que des **possibilités de mutualisation.**

Concernant l'éventuelle concurrence des dispositifs entre eux, et notamment au niveau du sourcing, certains acteurs ont fait valoir que la participation de réfugiés à plusieurs programmes pouvait compromettre leur engagement et produire de la dispersion. Il s'agit là d'un élément à apprécier au cas par cas, car certains programmes sont complémentaires, d'autres sont aménageables. Certains projets, comme CeCler, ont adopté la non-concurrence comme critère d'entrée dans le programme. CeCler travaille ainsi avec les partenaires du SPE pour vérifier qu'il n'y a pas de double accompagnement.

Sur un autre plan, Terre 2 Cultures, qui propose à des réfugiés de Paris d'aller travailler dans l'agriculture hors de Paris, a fait face à des problèmes de concurrence de sourcing. Un centre local a appelé un employeur du coin en s'offusquant de ce qu'il accepte des personnes venant d'Ile-de-France alors que des réfugiés devaient sortir du centre avec un emploi et un logement. De même la région Occitanie a refusé de financer Terre 2 Cultures via le BOP 104 Action 15 car l'action proposée ne concernait pas exclusivement des réfugiés résidents de cette région.

La question de la concurrence des dispositifs semblent se poser surtout en région parisienne et en région lyonnaise. Selon AKTO, la région parisienne est caractérisée par une multitude de programmes, et les intervenants sociaux, débordés, orientent les réfugiés sur différents dispositifs. A l'inverse, à Rennes, le sourcing est beaucoup plus efficace. Pour la réunion de formation du programme SESAME, sur 16 personnes prévues, 13 sont venues, et 10 ont été prises.

Selon les différents interlocuteurs que j'ai eus, le **sourcing de masse**, à partir d'immenses fichiers, **ne fonctionne pas très bien**. Ainsi, lors d'un job dating organisé à Lyon, 500 réfugiés ont été convoqués, 60 sont venus, et 3 ou 4 personnes ont été orientées vers un emploi. A l'inverse, selon l'OFII, deux viatiques sont à privilégier : l'entretien de fin de CIR, et l'appui sur des travailleurs sociaux bien identifiés.

L'OFII a aussi accompagné l'opération GO Emploi, opérée par Envergure). Il s'agissait pour l'OFII d'amorcer une mutualisation du sourcing. Mais là encore, le volume de l'opération (~400 personnes) n'est pas la hauteur des besoins actuels. Un seul acteur propose d'être rémunéré pour effectuer du sourcing. Il s'agit de l'entreprise WeRo, associée au projet Signal, et liée à Each One.

Enfin, l'approfondissement des filières de sourcing des réfugiés est tel que des projets tels que Destination Emploi, porté par le réseau des CREPI, et formellement ouverts à l'ensemble des primo-arrivants, n'ont quasiment reçu que des candidatures de réfugiés. Il convient également de se demander si le passage par les centres d'hébergement ne biaise pas le sourcing en faveur des hommes seuls, et si les familles, monoparentales ou non, ainsi que les femmes ne bénéficieraient pas d'une information passant par d'autres structures. De même, les actions de la fondation FACE, a priori ouvertes à l'ensemble des primo-arrivants, comptent aujourd'hui 50% de BPI, alors qu'ils ne représentaient que 30% des effectifs il y a trois ans.

En résumé, la question du sourcing est un point crucial de l'ingénierie des dispositifs d'accompagnement qui reste encore à améliorer. L'accord entre l'OFII et le Service Public de l'Emploi, et l'échange de données résultant, devrait permettre aux acteurs du SPE d'identifier, dans chaque agence, les BPI potentiellement candidats. Cela dit, un tel dispositif exclurait de fait les demandeurs d'asile de plus de six mois qui ne sont pas inscrits à Pôle Emploi ou dans une Mission Locale.

D) BPI et demandeurs d'asile, DNA et hors DNA : qui accepter dans les projets ?

Les demandeurs d'asile de plus de six mois sont inclus dans les bénéficiaires de l'AAP/IPR, pourtant, **la mise en place d'actions à leur égard est compliquée**.

L'association Passerelle a choisi de ne diriger ses actions que vers les BPI, par peur que des demandeurs d'asile soient expulsés en cas de refus de l'OFPRA et de la CNDA, dans un contexte où ils n'ont pas de problème de sourcing. ASLD et la MEF du Cotentin ont la même position. Cela dit, la communication et les pratiques mises en place par la référente entreprise dans l'association Passerelle permet de mieux outiller les travailleurs sociaux des CADA et HUDA que gère l'association, et a ainsi des externalités positives pour les demandeurs d'asile.

L'incertitude quant au sort des demandeurs d'asile en cas d'OQTF (i.e. ordre d'expulsion) pose question pour AIME, dans l'Ardèche, quant à l'inclusion des demandeurs d'asile dans leur projet.

Les Cuistots Migrateurs avait trouvé une très bonne employée en demande d'asile, mais le patron ne savait pas ce que cela signifiait comme engagement, et avait finalement refusé de l'embaucher par manque de temps et par incertitude.

A Brest, DEFI Emploi Brest a plus de vingt demandes de personnes en demande d'asile, mais ces demandes sont bloquées, car une incertitude pèse encore sur l'acceptabilité de ces personnes dans le dispositif, les services de l'Etat déconcentrés étant réticents à de telles entrées. Les porteurs de projet ont saisi le conseil d'administration de DEFI Emploi Brest afin de pouvoir accompagner ces personnes.

La personne de FOL 58 venant de reprendre le projet, la question de l'inclusion des demandeurs d'asile de plus de six mois dans le dispositif se pose à nouveaux frais. Leur logique est que l'accompagnement professionnel et linguistique devrait se faire en amont du CIR, car l'attente imposée lors de la demande d'asile nuit à la démarche d'intégration.

Le cabinet Envergure, qui porte le projet Go Emploi, soutient également la nécessité de commencer l'intégration dès la demande d'asile : « Ce serait intéressant car une fois qu'ils ont des papiers ils ont trop de choses à faire. Beaucoup ne font rien pendant la demande d'asile, c'est du temps perdu pour l'intégration, et une fois que les personnes ont des papiers, il faut trouver une solution rapide.».

La question de l'inclusion des demandeurs d'asile de plus de six mois se pose particulièrement pour les jeunes. La Maison de l'Emploi de Nancy assure que les demandeurs d'asile de plus de six mois sont éligibles au PIAL et à la Garantie Jeune. Le problème étant, et une Mission Locale de Paris le souligne, que cette entrée dans les dispositifs orientés vers les jeunes est une impasse car elle ne peut déboucher sur l'accès à des dispositifs d'intégration professionnelle classiques qui leur seraient pourtant utiles.

Enfin, les demandeurs d'asile de plus de 6 mois ont le droit de recevoir une fiche IAE (Insertion par l'Activité Economique), même s'ils n'ont pour l'instant pas le droit de s'inscrire à Pôle Emploi sans avoir reçu d'autorisation de travail de la part de la Direccte. Le projet d'Emmaüs Asso a ainsi rencontré des difficultés car un conseiller Pôle Emploi ne voulait pas remplir ces fiches IAE. La préfecture a dû intervenir et donné raison à Emmaüs Asso.

Il est donc clair que la question de l'accès des demandeurs d'asile au travail et aux dispositifs d'intégration professionnelle pose question, et gagnerait à être travaillée en vue d'assurer aux demandeurs d'asile de plus de six mois un statut de bénéficiaire des projets au même titre que les BPI.

Il existe également mais cela est plus marginal,, **une tension pour savoir s'il faut diriger les actions du PIC envers les personnes qui sont dans le Dispositif National d'Accueil**, afin de le fluidifier, ou envers toutes les personnes éligibles à l'AAP / IPR.

Une association a ainsi une relation tendue avec la DDCS de son département, car cette dernière voulait que seules les personnes présentes dans le DNA puissent accéder au dispositif d'accompagnement, alors que les porteurs de projet avançaient que les personnes le plus dans le besoin étaient les personnes hors DNA.

E) Les relations avec les pouvoirs publics et le rôle de l'Etat

Hormis les tensions évoquées ci-dessus, **le rôle des services déconcentrés de l'Etat a été moteur à la fois dans la création de projets de plateformes, dans la mobilisation des acteurs territoriaux, et dans la facilitation des projets sur les thématiques de l'emploi et du logement**.

Atrium FJT a été sollicité par la DDSCPP pour monter un projet, l'association Entraides du projet Route 37 a également été sollicitée par la préfecture pour monter un projet PIC. De même pour FOL 58.

Si l'ASLD a pu travailler avec un CFA, le SPE et le MEDEF, c'est par l'intermédiaire des services de l'Etat qui avait mis en place des cellules emploi pendant 9 mois, lieu de rencontre et de connaissance de ces acteurs divers, qui a permis par la suite la création de la plateforme. Dans ce projet du Loir-et-Cher, la Direccte a été particulièrement proactive.

Pour l'ASLD, l'implication des services de l'Etat crée à la fois de l'enthousiasme, du **portage politique**, et une certaine pression à la performance. Le préfet est ainsi attentif aux évolutions du projet, veut être alerté en cas de dysfonctionnements. L'organisation d'une conférence de presse par la préfecture a valorisé l'initiative mise en place.

FOL 78 témoigne aussi de l'importance de **l'autorité de la parole d'Etat** concernant le cadre administratif de l'embauche des réfugiés et demandeurs d'asile. La Direccte a ainsi pu intervenir auprès de viticulteur pour préciser les différents types de séjour, et les droits afférents. Les services de l'Etat rassurent, et apportent une expertise. C'est valable également pour ce qui concerne le logement. La DDCSPP apporte selon ce projet « de la bonne volonté ». La responsable du projet apprécie la **proximité nouvellement acquise** avec le services de l'Etat, appréciant de disposer des mails et des numéros de téléphone directs.

Les services de l'Etat ont été moteur dans l'**organisation d'événements.** A Rouen, MediaFormation a pu bénéficier de contacts avec le MEDEF et la CPME (Confédération des Petites et Moyennes Entreprises) lors de deux événements auxquels la préfète a assisté. Le projet décrit une première dans l'étroitesse des liens entretenus avec les autorités. Le CATEF (comité action territorial emploi formation) est également mobilisé. Hestia 87, en Haute-Vienne, profite ainsi du réseau IAE (Insertion par l'Activité Economique) grâce à l'intermédiation des services de la préfecture. Le projet financé par le PIC permet véritablement de catalyser les partenariats.

Dans le Cotentin, la Direccte, qui a la main sur le conventionnement avec les structures d'insertion, a accordé des places supplémentaires dans un ACI (Atelier et Chantier d'Insertion) pour intégrer des réfugiés, et a soutenu la mise en place d'une Garantie Jeune Réfugiés (Voir l'explication de ce dispositif dans le deuxième partie). Le projet STARE, porté par le Maison de l'Emploi et de la Formation, a ainsi était présenté aux réseaux d'entreprises et aux acteurs publics de l'emploi grâce à l'action de la préfecture, qui a notamment organisé des petits-déjeuners RH, et mobilisé le réseau CCI (Chambre de Commerce et d'Industrie) et CPME (Confédération des Petites et Moyennes Entreprises).

Quelques problèmes émergent au milieu de ce tableau positif. AKTO (branches professionnelle de l'hôtellerie-restauration) et Terres 2 Culture ont fait état de contrôles récurrents de l'inspection du travail après l'embauche ou la prise en stage de personnes réfugiés. Les restaurateurs contrôlés ne savent pas s'il s'agit de délation d'autres restaurateurs ou d'un dispositif mis en place par l'inspection du travail. Un inspecteur du travail aurait justifié le contrôle d'un restaurateur par le fait qu'il embauchait « des personnes étrangères ». Cela reste étonnant étant donné que l'embauche de personnes réfugiés ne requiert pas les démarches d'embauche de personnes étrangères.

F) Types de parcours et dispositifs intéressants

L'ensemble des projets du PIC ont mis en place des agencements à la fois ingénieux et complexes, qui impliquent une multitude de partenaires, à la fois des acteurs qui sont parties prenantes du projet, mais aussi plus largement, tout l'écosystème de l'accompagnement social et de l'intégration professionnelle. Il n'est pas possible ici de restituer précisément le fonctionnement de chaque projet.

Schématiquement, chaque projet d'accompagnement professionnel se compose :

- D'une **phase de rencontre et d'explication du dispositif**, qui peut se mêler à la phase de sourcing, par le porteur de projet qui coordonne
- D'une **phase de discussion et de mise en place d'un parcours**, également portée par le porteur de projet
- D'une **phase de stages, de mise en situation, ou de formation**, qui permet de tester le projet, cette phase implique différents partenaires selon le secteur et la qualification des personnes concernées.
- D'une phase d'intermédiation avec des employeurs potentiels, souvent accompagnée d'un suivi dans l'emploi.

Parallèlement à ces étapes centrées sur l'emploi, de multiples partenaires sont sollicités pour les questions de langue, de mobilité, de logement, de santé, de démarches administratives .

Je me concentrerai ici sur les retours d'expériences qui me semblent particulièrement intéressants, et sur les dispositifs utilisés par les différents porteurs de projets.

Un principe essentiel à l'entrée dans les dispositifs est celui de la **libre adhésion**, tous les porteurs de projets sont catégoriques sur ce point.

Les parcours d'accompagnement sont des **parcours longs**, de plus de six mois dans l'immense majorité des cas. Ce temps long est nécessaire, d'abord dans la phase de discussion des projets des bénéficiaires. L'association Passerelles a ainsi une période de contractualisation de six mois au cours de laquelle le temps est pris de comprendre quels sont les projets, les envies, et les possibilités de la personne. Cecler organise une série de trois entretiens pour faire le bilan, pour lire la charte d'engagement réciproque entre la personne et l'association. Le temps de la discussion est utile à l'élaboration d'un projet sur le moyen ou le long terme. Cette inscription dans un projet est nécessaire pour Univ'R 44, afin que les personnes se sentent actrices.

Beaucoup de dispositifs de découverte de secteur, ou de mise à l'emploi progressive, sont utilisés par les différents projets. Le **SIAE (Système de l'Insertion par l'Activité Economique)**[3] est ainsi régulièrement sollicité, sans être une étape obligée. Les chantiers, associations, ou entreprises d'insertion s'adressent à des personnes plutôt éloignées de l'emploi et servent à reprendre une activité, confiance en soi, à s'habituer à un travail d'équipe et au respect d'horaires, à construire une

[3] https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-activite-economique/

sociabilité au travail et ainsi améliorer le français. Seul Pôle Emploi est en capacité d'orienter vers l'IAE, ce qui peut créer une certaine lenteur dans l'orientation.

Le risque identifié par plusieurs acteurs est que des personnes demeurent trop longtemps dans le système de l'IAE. Les personnes qui participent à l'IAE peuvent ainsi y rester 24 mois au maximum. Selon le responsable de la Maison de l'Emploi de Nancy, la tendance des structures de l'IAE à garder des personnes plus longtemps que nécessaire s'explique par un enjeu économique : la baisse des subventions rend plus difficilement supportable le taux de rotation et le coût de formation des équipes. L'ASLD anime un chantier d'insertion auquel elle a greffé un SAS d'apprentissage intensif du français. Les BPI participants au chantier d'insertion sont en CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion), payées au SMIC pour 26 heures de travail.

La **PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel)**[4] est un autre dispositif très utilisé dans le cadre des projets du PIC, notamment par les associations et les projets de plateforme. Elle présente les mêmes avantages que le stage : une mise en situation, une immersion dans un environnement de travail précis. La PMSMP est utilisée, par exemple par la Maison de l'Emploi de Périgueux, pour les personnes qui sont prêtes à travailler. Dans le domaine agricole, le **woofing** est utilisé par Hestia 87, en lien avec JRS Ruralité, et a l'avantage d'être accessible aux demandeurs d'asile.

L'utilisation de la **clause d'insertion** constitue également un dispositif ingénieux. La clause d'insertion a été créée au début des années 1990 sous le nom de clause du mieux disant social. Elle permet au donneur d'ordre public d'intégrer comme critère de sélection des entreprises candidates à un marché public l'embauche de personnes éloignées de l'emploi. Le dispositif vaut surtout pour le secteur du bâtiment. Le réseau des CREPI s'est fondé sur le souci de mutualiser le sourcing d'entreprises devant satisfaire cette clause.

Les Maisons de l'Emploi et de la Formation sont régulièrement sollicitées pour aider des entreprises à satisfaire les clauses d'insertion. DEFI Emploi Brest ont ainsi accès aux offres car leurs collègues gèrent l'interface entre acheteurs publics et entreprises. Si les réfugiés ne sont pas explicitement mentionnés dans les critères, il est possible d'utiliser d'autres critères pour les inclure (bénéficiaires de minima sociaux, jeunes, habitants des QPV, etc). A Périgueux, l'ancien directeur de la Maison de l'Emploi a fait modifié le protocole d'accord du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) en 2015 afin d'inclure explicitement les réfugiés dans les bénéficiaires des clauses d'insertion du territoire.

Selon Humando, c'est pour respecter les clauses d'insertion que les entreprises font beaucoup appel aux ETTI (Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion). Le problème majeur qui se posait pour le travail des réfugiés dans ce cadre était que les réfugiés étaient souvent domiciliés en dehors du département où se trouvait le lieu de travail. Mais depuis la 2016, suite à l'intervention de plusieurs acteurs dont Humando, et face à la pénurie de recrutement dans le bâtiment, certaines collectivités acceptent que les réfugiés ne soient pas domiciliés sur le département de leur lieu de travail.

[4] https://www.pole-emploi.fr/candidat/votre-projet-professionnel/definir-votre-projet-professionn/realiser-une-immersion-professio.html

La crise économique vient cependant remettre en cause l'utilisation de ce dispositif. Ainsi, la fédération française du bâtiment a essayé de faire supprimer les clauses d'insertion. Selon Humando, le patronat n'est pas favorable à ces contraintes, mais la puissance publique résiste pour l'instant.

Les **Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectif (POEC)** sont utilisées, notamment par Cooptalis, le MEDEF, et Each One par l'intermédiaire de son véhicule lucratif WeRo. Il s'agit de former des personnes au plus près des besoins des employeurs, avec une forte probabilité d'embauche. Les OPCO (branches professionnelles) définissent des parcours de formation, souvent autour de 400 heures, qui débouche sur une mise à l'emploi. Pour le MEDEF, l'avantage de ce dispositif est que les personnes ne passent pas par des processus de recrutement classiques, qui impliquent CV ou entretien. Les POEC sont effectués en partenariat avec Pôle Emploi. Le projet SESAME, d'AKTO, s'appuie ainsi sur une POEC, précédée d'une formation de français. De même, WeRo met en place avec plusieurs entreprises (comme Ikea ou Monoprix) des POEC qui peuvent s'appuyer sur des cursus courts (3 mois) de français mis en place par Each One.

Certains projets travaillent utilement avec des **CFA (Centres de Formation d'Apprentis)[5].** La Maison de l'Emploi de Périgueux a ainsi sollicité un CFA bâtiment, qui disposait d'une personne capable de donner des cours de FLE. Certains CFA ont ainsi l'habitude de recevoir des apprentis étrangers. Si des cours de FLE ne sont pas disponibles, le parcours doit être individualisé et l'intégration au CFA peut être plus compliqué. L'intérêt majeur du CFA est que les réfugiés peuvent se retrouver avec d'autres personnes de la société française. Mais l'ouverture de partenariats et la médiation, rendues ici possibles par les moyens du PIC, gagneraient à être facilitées par l'action de l'Etat. Les CFA présentent de même l'avantage, par rapport à la POEC, de déboucher éventuellement sur un parcours d'études de moyenne durée qualifiant. L'entrée en CFA, même si elle est accompagnée par un soutien linguistique, réclame cependant un niveau de français adéquat, et ne constitue de ce fait pas une solution systématique pour les réfugiés.

Différentes pratiques existent concernant le **suivi en emploi et la qualification de « sortie positive ».** Si l'obtention d'un CDD de plus de 6 mois ou d'un CDI est souvent présentée comme un indicateur de mesure du succès de l'accompagnement, plusieurs questions demeurent. Jusqu'à quand accompagner une personne ? Selon la Fondation FACE, certaines personnes accompagnées et ayant trouvé un CDD reviennent souvent car l'intégration dans l'entreprise est complexe. Combien de temps après la prise d'emploi faut-il revenir vers la personne pour vérifier si tout va bien ? Certains projets se basent sur un mois, d'autres sur trois mois, d'autres sur six mois.

Comment assurer un suivi dans l'emploi ? Les responsables de Terre 2 Cultures se déplacent souvent dans les exploitations agricoles où vont travailler les réfugiés, mais l'éloignement entre le lieu de travail et le lieu de recrutement (Paris) rend plus difficile une présence soutenue. L'association veille donc à sélectionner les agriculteurs avec qui elle travaille. Selon l'association,

[5] https://www.education.gouv.fr/le-centre-de-formation-d-apprentis-cfa-creation-fonctionnement-personnels-et-apprentis-2069

certains réfugiés sont autonomes au bout d'un mois, d'autres ont besoin d'un accompagnement social permanent. La Maison de l'Emploi du Cotentin a une action de médiation dans les entreprises pour traiter le plus rapidement possible les incompréhensions portant sur des comportements (serrer la main, regarder dans les yeux), ou des problèmes linguistiques.

G) Liens avec le service public de l'emploi

Le **service public de l'emploi (SPE)** est **un partenaire d'importance** dans l'ingénierie des projets financés par le PIC. Nous l'avons discuté dans la partie sur le sourcing, les agences de Pôle Emploi ne disposent pas encore d'un système capable d'identifier les BPI parmi les demandeurs d'emploi – mais cela devrait se mettre en place progressivement cette année – et les demandeurs d'asile de plus de 6 mois ne sont que rarement inscrits par Pôle Emploi. Cependant, d'autres arrangements ont été mis en place.

A Tarbes, Pôle Emploi a identifié des conseillers privilégiés dans chaque agence qui traitent rapidement les demandes de PMSMP. Une conseillère Pôle Emploi a pris contact avec l'OFII pour identifier les éventuels BPI présents dans les fichiers de Pôle Emploi. L'Association Passerelle travaille avec une CPE (Conseillère Pôle Emploi) spécifique dans une agence également. Une personne de Pôle Emploi est venue présenter la réforme de l'indemnisation, et les relations sont fluidifiées au niveau départemental. L'association est au conseil d'administration de la Mission Locale et a donc un lien privilégié avec cette structure.

A Brest, DEFI Emploi travaille très bien avec Pôle Emploi, qui en retour apprécie le service d'accompagnement proposé aux BPI. L'association CeCler dans le Puy-de-Dôme organise des événements avec l'agence Pôle Emploi. Hestia 87 a bénéficié d'une explication de la structure de Pôle Emploi qui leur a permis d'utiliser au mieux le SPE.

A Tours, l'association Entraides travaille également avec des référents de Pôle Emploi, qui ne sont pas spécialisées sur les BPI mais qui sont identifiés comme interlocuteurs privilégiés. La collaboration passe aussi par une action, Action Recrut', à laquelle participe l'Espace Entreprise de Pôle Emploi, et qui communique régulièrement à Entraides, dans le cadre du projet Route 37, des offres émanant du bassin d'emploi.

Da manière générale, la volonté institutionnelle et la sensibilisation des conseillers à la question des réfugiés a aidé à établir des partenariats.

Les seuls bémols concernent la question de l'accès des demandeurs d'asile à l'Insertion par l'Activité Economique, mais aussi le coût temporel de l'intermédiation obligatoire de Pôle Emploi pour les PMSMP. Ainsi certaines associations aimeraient pouvoir activer des PMSMP sans passer par Pôle Emploi.

H) Le rôle crucial des travailleurs sociaux et travailleuses sociales

Peu mentionnés dans les dispositifs d'intégration professionnelle, les travailleurs sociaux sont apparus dans plusieurs échanges comme des maillons indispensables de la chaîne de l'accompagnement.

L'OFII, utilise un réseau de travailleurs sociaux à Paris, pour les mobiliser lors d'opérations de sourcing. Cette technique est beaucoup plus efficace que l'utilisation d'un énorme fichiers car le fichier « est dans la tête » des travailleurs sociaux. Il a notamment mis en place une opération de recrutement avec Sodexo. Les Cuistots Migrateurs s'appuient également sur les travailleurs sociaux pour recevoir des candidatures.

Suez forme également les travailleurs sociaux à la connaissance des métiers pour lesquels l'entreprise propose des formations, et des emplois. Ainsi, et en raison de leurs difficultés à recruter, Suez a animé des formations en CADA sur le métier de canalisateur.

Pour AKTO (branches professionnelles, ici notamment restauration-hôtellerie), les travailleurs sociaux qui ont aidé à sourcer des personnes pour le projet Sesame ont été essentiels et sont allés au-delà de leurs attributions.

Les CREPI, groupements d'entreprises réunies autour de l'insertion, ont besoin que les personnes qui rentrent dans leur dispositif soient accompagnées par des travailleurs sociaux, car n'ont pas les compétences pour cela. Le projet STARE, de la Maison de l'Emploi du Cotentin, comporte un partenariat avec Coallia et FTDA pour que l'accompagnement dans les démarches administratives ne pèse pas sur les coachs de parcours professionnels.

A Dijon, où Each One a mené un programme court de français pendant un an, la personne salariée de Coallia était la référente de l'écosystème, et a facilité la mise en place des partenariats.

Il apparaît que les travailleurs sociaux et travailleuses sociales sont d'une importance cruciale notamment pour les acteurs peu connectés au champ du social. Selon Terre 2 Cultures, les réfugiés avec qui elles travaillent ont confiance dans l'avis du travailleur social ou de la travailleuses sociale du centre d'hébergement.

Une poursuite intéressante de ces problématiques consisterait à interroger différentes travailleurs et travailleuses du social sur la place de l'intégration professionnelle dans leur métier en articulant cela à une analyse statistique des conditions de travail des personnels dans différents centres par exemple avec les enquêtes de la DREES (CPH, CADA, AT-SA en 2016)[6]. En effet, il apparaît difficile de demander aux travailleurs sociaux d'être plus présents et mieux formés sur la question de l'intégration professionnelle sans prendre en compte les conditions concrètes d'exercice de leur travail.

***

J'espère avoir rendu compte dans cette première partie des enjeux principaux de la mise en place des dispositifs et des différentes ingénieries à l'œuvre. En résumé, l'AAP/IPR a permis de financer des actions complexes, de fonder des partenariats, en étroite collaboration avec les services de l'Etat et le service public de l'emploi.

[6] http://www.data.drees.sante.gouv.fr/ReportFolders/reportFolders.aspx

Dans la partie suivante, je présente la problématisation d'enjeux récurrents dans les différents dispositifs. Ces différents thèmes sont à même de faire l'objet d'une mutualisation des savoirs et des pratiques.

Deuxième partie : analyse thématique de la mise en œuvre des projets

A) Compétences et qualifications

Plusieurs problématiques structurent la question des compétences et des qualifications :

- Comment accompagner au mieux les personnes réfugiées dans leur parcours professionnel ou académique ?
- Comme les espaces productifs français et étrangers sont différents, comment reconnaître et faire valoir les compétences des personnes qui ont eu une expérience académique ou professionnelle avant d'arriver en France ?
- Comment former les personnes qui n'ont pas de qualifications ?
- Les différentes qualifications des personnes réfugiées impliquent-elles un traitement différent, ou une proposition de dispositifs différents, pour accéder à un emploi ou une formation ?

Si la majorité des personnes qui sont bénéficiaires des projets financés par l'AAP/ IPR sont peu ou pas qualifiées, quelques dispositifs proposent des parcours différents selon la qualification des bénéficiaires. Dans le Loir-et-Cher, les personnes prêtes à l'emploi passent par la plateforme JOB41, animée par le MEDEF, tandis que les BPI les plus éloignés de l'emploi sont invités à entrer dans les dispositifs d'insertion gérés par l'ASLD. A Nantes, l'Université accompagne les personnes qualifiées tandis que la Fédération des Compagnons du Tour de France propose des formations aux personnes peu qualifiées.

La **reconnaissance des diplômes et des qualifications** est un thème central, qui a plusieurs ramifications.

Il s'agit tout d'abord de savoir comment, à partir d'un titre étranger, ou d'une expérience avérée, produire un titre de reconnaissance ayant une valeur en France.

Trois dispositifs existent actuellement :

- La Validation des Acquis de l'Expérience, qui n'est pas, dans sa forme classique, adaptée pour les réfugiés. L'expérimentation « 1000 VAE », portée par le Ministère du Travail dans le cadre du PIC, est à suivre de près en ce sens. Il s'agira de regarder a) le taux de reconnaissance b) la valeur de la reconnaissance c) l'acceptation des titres produits par les potentiels employeurs.[7]

[7] https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/article/1-000-validations-des-competences-professionnelles-pour-l-emploi-des-primo

- La reconnaissance des diplômes par le centre ENIC-NARIC, rattaché à France Education International (ex – CIEP). La reconnaissance est gratuite pour les demandeurs d'asile et pour les BPI. Selon les statistiques communiquées par le CIEP. Le nombre de personnes en demande d'asile ou réfugiées ayant instruit un dossier est passé d'environ 1500 en 2015 à 4000 en 2019. En 2019, 39% des dossiers concernent des femmes. Les niveaux les plus demandés sont, sur les cinq ans, les niveaux Bac et Bac + 3.
- Le Passeport Européen des Qualifications pour les réfugiés, porté par le Conseil de l'Europe et la DIAIR, en partenariat avec France Education International. Le mérite de ce dispositif est de coordonner des spécialistes des systèmes éducatifs de toute l'Europe, qui mutualisent ainsi leur expertise. Trois sessions ont été organisées depuis 2017. Le dispositif s'adresse aux personnes qualifiées qui n'ont pas de papiers et se base sur un questionnaire et un entretien. Le taux de réussite est de 84%. Ses enjeux actuels sont l'élargissement du public bénéficiaire (en avril 2020 543 réfugiés avaient été évalués dans toute l'Europe), l'extension de sa reconnaissance, car il s'agit à ce jour d'un titre non contraignant pour les établissements du supérieur, et son application à la reconnaissance du diplôme de fin d'études secondaires (baccalauréat). En septembre une plateforme informatique sera mise en ligne pour faciliter les démarches.

Ces deux derniers dispositifs ne sont que peu utilisés par les projets rencontrés, en raison du profil des bénéficiaires.

Le manque de reconnaissance des qualifications entraînent une trappe à la déqualification. Terre 2 Cultures cherche à proposer des solutions à ces personnes qui sont rejetées de tous les systèmes de formation en les mettant en lien avec des agriculteurs. Emmaüs Asso témoigne ainsi que nombre de personnes qui voulaient suivre des formations AFPA n'ont pas été acceptées au motif qu'elles n'avaient pas assez d'expérience en France, sans que ne soit prise en compte l'expérience dans le pays d'origine. Certaines personnes du programme ont pu suivre le programme Bastina avec l'Université Paris Descartes et ensuite intégrer un Diplôme Universitaire Passerelles, porté par le réseau MENS.

En l'absence de système de lisibilité et de partage des compétences et des qualifications, les projets financés par le PIC mettent en œuvre toute une gamme de stratégies visant à valoriser ce que les personnes accompagnées savent faire et à convaincre les employeurs éventuels.

Les maîtres-mots sont ici **patience et confiance**. La responsable des accompagnements de Defi Emploi Brest décrit ainsi comme elle prend le temps de rencontrer la personne, de connaître son parcours, d'essayer de creuser les expériences acquises malgré parfois un français hésitant. Il est difficile de décrire les compétences et la confiance s'impose pour proposer aux réfugiés des stages, des périodes de mise à l'emploi. C'est sur le poste de travail que s'éprouve ce que les personnes savent faire.

L'association CeCler met en place des mini-CV qui sont des cartes de visite très succinctes de la personne, contenant son nom, sa présentation, quelques savoir-être ou savoir-faire, comme l'adresse, la ponctualité, la fiabilité. Le tout étant de créer un point d'ancrage à partir duquel négocier avec les potentiels employeurs. Il s'agit de valoriser tout ce qui est valorisable. Le CIFF de Nancy met ainsi en valeur les langues étrangères rares parlées par les personnes qu'elle accompagnent.

MediaFormation met en place des badges numériques pour valider des compétences et créer un langage commun avec les entreprises pour que ces dernières puissent s'appuyer sur les bages. Pour l'instant, et aux dires de la responsable du projet, les entreprises ne sont pas convaincues de ce système, un peu trop gadget à leur goût.

Le cabinet Envergure a mis en place un score à partir de tests de français, de tests de compétences basique en calcul et d'une épreuve de reproduction d'une figurine en Lego (méthode dite du Lego Serious Play).

Plusieurs témoignages viennent confirmer la situation particulièrement difficile pour les personnes déclassées qui occupaient des postes reconnus ou très qualifiés dans leur pays d'origine. A Cooptalis, des personnes qui avaient fait des thèses en sciences dures ou humaines se trouvaient paralysés et ne voulaient ni prendre les cours de FLE, ni continuer l'accompagnement du projet Mercure. L'Université de Nantes parle aussi de la difficulté à accompagner des personnes dans des processus de déclassement. Les étapes proposées s'inscrivent ainsi dans des projets de long terme qu'il est difficile parfois de soutenir. Suez, qui organise des formations pour des métiers de canalisateurs, refuse désormais les personnes qui ont trop de qualifications. Les dispositifs du MENS (les DU Passerelle) ou du Collège de France (PAUSE) existent mais n'apparaissent qu'à la marge dans les témoignages des porteurs de projets.

Les dispositifs de stages, de chantiers bénévoles, ou de PMSMP servent à produire la rencontre entre les entreprises et des personnes réfugiées en vue d'obtenir une reconnaissance sur place et sans médiation de l'attitude et des compétences de la personne. Une fois que l'entreprise accepte, soit elle peut proposer un contrat ou un stage un peu plus long, soit elle peut recommander la personnes à d'autres entreprises. Une bonne partie du travail des projets du PIC est de trouver des entreprises qui puissent faire office de garant professionnel pour des personnes sans qualification.

Il serait trompeur cependant de considérer les compétences comme des évaluations objectives des caractéristiques de personnes qui détermineraient la réussite ou l'échec au test du recrutement. L'acceptation des compétences comme la volonté de formation des compétences par les entreprises se travaillent. D'abord du côté des projets. Bon nombre d'associations vont ainsi tenir un discours non pas de sollicitation de la pitié ou de la bienveillance des entreprises, mais de mise en relation de personnes ayant des compétences transférables avec des entreprises en manque de main d'œuvre. Selon la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin, « quand les besoins des entreprises sont importants, elles sont prêtes à plier les pouces et faire de la formation. ». Ce discours est tenu aussi côté entreprises. L'entreprise des Cuistots Migrateurs ne trouvait pas de cuisiniers professionnels réfugiés, et a donc décidé de recruter des personnes sur la motivation et de faire l'apprentissage et l'intégration en interne. (voir le développement de cette question dans la troisième partie).

Ce qui vaut pour l'emploi vaut pour la formation initiale et continue. En la matière, les responsables de projets ont poussé les murs. Nous avons déjà évoqué le cas de CAP +, projet qui consiste à rajouter une année SAS dans un cursus de CAP bâtiment, pour préparer en douceur l'entrée de jeunes dans le cursus de formation. A Rouen, MediaFormation travaille également avec des centres GRETA et AFPA pour changer les modalités de sélections des apprentis, après avoir analysé que le test évaluait plus le niveau de compréhension des consignes que les compétences des personnes. Les ressources apportées par le PIC permettent ainsi de travailler les systèmes d'évaluation et d'accueil d'autres structures.

De même, la Maison de l'Emploi à Nancy a mis en place un partenariat avec l'IUT de Nancy pour la création de « semestres rebonds », c'est-à-dire de semestres pendant lesquels les personnes prises en charge par l'IUT découvrent le monde des études supérieures, le fonctionnement de l'établissement, et affinent leur projet de poursuite d'études.

B) Les démarches administratives

L'intégration professionnelle n'est qu'un pan de la démarche d'installation des réfugiés. Les porteurs de projet sont ainsi amenés à accompagner les bénéficiaires sur des démarches administratives qui peuvent interférer avec l'objectif poursuivi.

Un premier sujet concerne la **réunification familiale**, procédure spécifique aux bénéficiaires de la protection internationale.[8] Selon l'Association Passerelle, la réunification familiale a un vrai impact en matière d'accès à l'emploi. L'exemple est donné d'un homme qui ne parlait pas français et n'arrivait pas à trouver de formation ou de travail. L'annonce de l'avancée de ces démarches de réunification familiale – un rendez-vous à l'ambassade pour sa famille – a débloqué sa projection, il s'est mis à mieux parler français et à trouver du travail. DEFI Emploi Brest confirme l'importance de la réunification familiale dans les parcours des bénéficiaires accompagnés. Pour la Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin, il est difficile de fixer des objectifs d'intégration pour des personnes qui ont de la famille toujours au pays, qui sont dans une précarité sociale et affective.

Plus généralement, et selon la Maison de l'Emploi de Périgueux, l'accompagnement des réfugiés dans les démarches administratives est un maillon essentiel du projet. Le PIC permet aussi de libérer du temps à des référentes pour débloquer des situations administratives, négocier avec différents guichets, afin que les réfugiés soient traités comme les autres bénéficiaires de Pôle Emploi.

L'ouverture du **compte en banque** constitue un sujet de taille. The Human Safety Net témoigne de ce que ce problème touche les personnes accompagnées dans le cadre de leur incubateur à Montreuil. Les réfugiés doivent se mettre avec des binômes français pour ouvrir un compte en banque. L'association Entraide, porteur de Route 37, développe les problèmes associés à l'ouverture d'un compte courant. Les banques ne veulent souvent pas faire de courrier de refus, pourtant nécessaire pour lancer une démarche d'opposition auprès de la Banque de France et faire valoir le droit au compte. L'entrée de personnes sur un chantier d'insertion a ainsi été retardée par absence de compte courant. L'octroi de chéquiers est aussi entravé par les banques, alors que la location d'un vélo électrique via la plateforme de mobilité exige un chèque de caution. Forum Réfugié-Cosi confirme l'étendue et le caractère systématique du problème, d'autant plus incompréhensible que la démarche d'ouverture de compte en banque, contrairement à l'ouverture des droits sociaux, n'est pas d'une grande complexité.

[8] Voir cette étude du REM : https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Le-reseau-europeen-des-migrations-REM2/Etudes/Regroupement-familial-et-reunification-familiale-des-ressortissants-de-pays-tiers

Enfin, certaines entreprises, comme Humando, ou la fédération des GEIQ, ont fait part de la difficulté à se voir proposer un contrat de travail pour des personnes qui n'ont qu'un **récépissé** reconnaissant leur statut de réfugié, alors même que ce récépissé porte une mention attestant l'autorisation de travail pour son détenteur. Humando soulignait également que les **rendez-vous à la préfecture pour le renouvellement du titre de séjour** occasionnaient des absences, jusqu'à quatre jours de formation. L'entreprise a contacté la préfecture pour faire des rendez-vous groupés.

C) Les soins psychologiques

Le thème **des souffrances psychologiques et de l'absence de structures de soin adaptée**s est notamment abordé par les acteurs du service public de l'emploi et par le secteur associatif. Le constat est partagé du manque d'accompagnement psychologique des personnes réfugiées passant dans les dispositifs, et de l'effet délétère de cette situation sur leur intégration professionnelle.

L'association CeCler est gestionnaire sur les questions de psychiatrie et dispose d'un réseau adapté. Le CIFF de Nancy a mis en place un partenariat touchant à la médecine préventive. La Maison de l'Emploi du Cotentin a un Atelier et Chantier d'insertion émanant d'un hôpital psychiatrique qui peut accueillir des personnes ayant des troubles psychiques, des dépressions. Des psychologues interviennent sur des points d'écoute.

Univ'R 44 fait état de la nécessité d'avoir un soutien psy dans la langue du pays d'origine. Les animateurs et animatrices du projet essaient de gérer sans soutien les frustrations, désillusions et traumas des personnes accompagnées. Hestia 87 identifie clairement le thème de la santé mentale comme un frein à l'apprentissage du français, mais aucun système de prise en charge des psychotraumatismes n'existe à Limoge, et d'autant moins dans une langue autre que le français. La Maison de l'Emploi de Nancy relate le cas d'un jeune homme réfugié qui se comportait normalement et a décompensé au cours d'une action de Garantie Jeune. La Maison de l'Emploi aimerait trouver une réponse collective du territoire à ce sujet mais la réflexion est ouverte. Pour Terre 2 Cultures, le soutien psychologique est une priorité.

Un travail pourrait être fait sur ce thème avec les structures spécialisées, comme le centre Primo Levi ou le centre Minkowska.

D) Familles et garde d'enfants

On l'a vu les familles, monoparentales ou non, ne constituent pas le public principal des projets financés par l'AAP/IPR. Présentes à la marge, elles demandent tout de même une attention spécifique et des dispositifs adaptés.

L'association CeCler a ainsi mis en place un partenariat avec une crèche halte-garderie spécialisée sur les publics d'insertion, et dispose d'aides financières pour faire appel à des assistantes maternelles ou autres relais.

L'entreprise des Cuistots Migrateurs, témoigne de ce que l'intégralité des femmes réfugiées et mères d'enfants qu'il a rencontrées dans une perspective d'embauche ne pouvaient pas matériellement concilier les horaires de travail et aller chercher leurs enfants.

La conseillère en insertion professionnelle du Centre d'Information des Femmes et des Familles de Nancy s'est rendu compte qu'il était difficile de travailler sur l'insertion de ces mères migrantes sans impliquer l'ensemble de la famille, sans discuter avec les enfants des conséquences concrètes sur leur quotidien du travail de leur mère. Elle convoque désormais toute la famille pour travailler ensemble le projet. Pour elle, la garde d'enfant est un frein récurrent pour les mères qui veulent travailler, notamment parce que les emplois qui leur sont proposés sont sur des horaires atypiques. La sous-traitance de la garde de ses enfants à un tiers active également pour certaines femmes un sentiment de culpabilité, et des ateliers au centre maternel sont consacrés à déculpabiliser ces mères, pour les aider à faire aboutir un projet professionnel ou de formation. Le CIFF tente aussi de créer une plateforme pour que des étudiants rémunérés en CESU puissent garder des enfants. Un travail est fait avec les personnes en recherche d'emploi pour structurer et mobiliser son réseau personnel en réseau d'entraide.

E) Les jeunes

Les personnes réfugiées entre 16 et 25 ans posent particulièrement problèmes pour les différents projets, car ils ne perçoivent plus l'ADA, et n'ont pas le droit au RSA.

Pour l'ASLD, dans le Loir-et-Cher, le problème principal est celui des délais. Les jeunes réfugiés ont l'ADA supprimé le mois après l'obtention de la protection internationale, mais n'ont rendez-vous en mission locale que plusieurs semaines après. Le parcours du CIR ne commence qu'entre trois et cinq mois après la notification et dure entre 400 et 600 heures. En conséquence, les jeunes réfugiés n'ont pas de moyens de subsistance stables pendant environ sept mois et traversent des zones blanches. Hestia 87 souligne que la coupure de l'ATA (Allocation Temporaire d'Attente) pour les réfugiés de moins de 25 ans en 2017 a supprimé beaucoup de solutions, notamment d'hébergement, car cette allocation permettait à des jeunes de rentrer dans un Foyer de Jeunes Travailleurs ou dans des résidences sociales[9].

Plusieurs projets utilisent le dispositif de la **Garantie Jeune pour Réfugiés.** Derrière ce nom se cache une diversité de dispositifs qui tous adaptent la Garantie Jeune[10] pour un public réfugié. Selon un interlocuteur de l'OFII et une personne de Terres 2 Culture, le problème de la Garantie Jeune est qu'elle réclame déjà une certaine autonomie linguistique. Pour favoriser cette autonomie linguistique, Forum Réfugié- Cosi a construit avec la Mission Locale un parcours de Garantie Jeune d'une durée classique, un an, avec les mêmes critères d'entrée et de sortie, mais avec un SAS linguistique de deux mois et six heures de cours de FLE par semaine, en connexion avec les activités de la Mission Locale. Selon Forum Réfugié-Cosi, le taux de sortie positive est en moyenne de 80% contre 50% au niveau national pour des dispositifs de Garantie Jeune classiques. La Mission Locale de Paris a aussi adapté son dispositif de Garantie Jeune en modifiant les ateliers, le contenu

[9] https://www.senat.fr/questions/base/2012/qSEQ120801520.html

[10] https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32700

pédagogique, en dédiant une conseillère au sujet, et en constituant un réseau d'employeurs pour l'accueil et l'intégration des réfugiés.

La Garantie Jeune n'étant pas un droit mais un dispositif, la Maison de l'Emploi et de Formation du Cotentin a acté avec la Direccte que tout jeune de moins de 26 ans passant par le projet STARE était inscrit en Garantie Jeune à titre administratif, et que l'accompagnement linguistique était effectué dans le cadre du projet STARE.

Le PIAL n'a été que peu évoqué durant les entretiens.

F) La mobilité

L'accès à des moyens de locomotion est d'autant plus crucial que les personnes réfugiées habitent ou travaillent dans des territoires ruraux .

Pour l'association Passerelle, la mobilité n'est pas un frein systématique et indépassable. Il ne faut pas attendre que les personnes aient des voiture pour commencer à travailler sur l'emploi. Cela dit, la reconnaissance des permis internationaux a été considérablement durcie ces derniers temps, et cela entrave les possibilités professionnelles des réfugiés. Le passage du permis via le compte personnel de formation n'est plus accessible que pour les personnes qui ont travaillé au cours de l'année précédente. Du fait de la difficulté à faire reconnaître le permis, certaines personnes bénéficiaires du projet Route 37 à Tours conduisent sans permis.

L'ASLD travaille avec la Direccte sur une expérimentation d'accompagnement de 12 BPI sur le permis de conduire avec des cours de Code et de permis adaptés. L'association met également en place des Visas, c'est-à-dire des formations, et va avec l'appui de la région créer un Visa propre au Code de la Route. Certaines associations ont prévu dans le budget une enveloppe financière pour financer des billets de train ou l'assurance d'un scooter. Le permis scooter est également présenté comme étant plus accessible que le permis voiture.

En Haute-Vienne, Hestia 87 anime un dispositif de conduite supervisée, équivalent de la conduite accompagnée mais avec des bénévoles.

A Brest, Defi Emploi Brest oriente vers des formations et des aides de Pôle Emploi, mais la langue reste une difficulté. De plus, les programmes d'aide à la mobilité exigent souvent que le permis doit être obtenu en un an ce qui est ambitieux pour la plupart des bénéficiaires. Defi Emploi Brest utilise, comme beaucoup d'autres structures, les **Plateformes de Mobilités**, mises en place par le Commissariat général à l'égalité des territoires.[11] La Maison de l'Emploi adopte une démarche pragmatique, à l'image de l'ASLD. La chargée d'accompagnement témoigne de ce que la solution de mobilité se trouve rapidement si l'emploi réclame d'être au lieu de travail le lundi suivant.

Cecler organise des ateliers pour se repérer en vélo, apprendre à circuler, et à un partenaire sur les mobilités pour équiper les bénéficiaires en bicyclettes. Ce mode de locomotion a été privilégié car à Clermont Ferrand, les transports publics ne fonctionnent pas entre 20h et 7h, et ne correspondent pas aux horaires de secteurs tels que le nettoyage ou la logistique.

[11] https://cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/en-bref-16-cget-03-2016_0.pdf

A Périgueux, la Maison de l'Emploi travaille avec une auto-école sociale animé par un éducateur spécialisé. Grâce à des subventions, le prix du permis tombe à 250 €. La Maison de l'Emploi de Nancy travaille également avec une auto-école sociale et, dans le Sud Manche, avec un atelier et chantier d'insertion (ACI) qui fait de la formation au permis de conduire. Une enveloppe financière permet de financer des permis de conduire.

G) Le logement

Si l'accès à un logement stable et proche de bassins d'emploi pose des difficultés à la majorité des projets, la thématique n'est pas citée comme étant l'obstacle principal à l'insertion, mis à part pour l'Ile-de-France. Cet état de fait est sûrement lié d'abord à un effet de sélection des personnes bénéficiaires des dispositifs, ensuite à la coopération des services de l'Etat via les cellules « logement ».

Ainsi, l'ASLD utilise **la cellule logement**, dans le Loir-et-Cher, à laquelle participent également la préfecture et les bailleurs sociaux. La plupart des bénéficiaires de la plateforme ont réussi à avoir un logement par cet intermédiaire. La présence de l'association à ces réunions permet, sur des cas précis, de renseigner la situation professionnelles des personnes dans les dossiers examinés, afin d'apparier plus finement lieu de vie et recherche d'emploi. Concrètement, une colonne « Plateforme » a été rajoutée sur le tableau de suivi des dossiers. Dans certains départements, comme le Loir-et-Cher ou la Vendée, il est possible d'accéder au logement social avec un RSA. L'accès au logement est ainsi moins lié à un revenu stable et conséquent. Cependant, la crise du logement social touche peu à peu ces territoires, notamment pour les petits appartements (T1), ou les grands appartements (T5).

AIME, en Ardèche, souhaite s'appuyer sur un **réseau d'accueil chez l'habitant**. Le programme de formation aux métiers de la restauration associe ainsi un hébergement dans les premiers temps du dispositif à des événements de rencontre avec des potentiels hébergeurs pour poursuivre l'hébergement une fois la formation finie.

Dans la Nièvre, FOL 78 fait valoir que la question du logement achoppe sur le thème de **l'autonomie dans le logement**, notamment pour les plus jeunes, et que le temps passé en CADA ne suffit pas à préparer cette transition.

Plusieurs projets œuvrant dans des **territoires ruraux**, notamment en Vendée et dans la Haute-Vienne, ont mentionné la nécessité de discuter avec les personnes réfugiées de ce que signifiait habiter à la campagne en France. En effet, les différentes structures se sont rendu compte que certaines personnes associaient à la campagne une vision tronquée, sans doute nourrie par une expérience dans d'autres pays, qui faisait des territoires ruraux des lieux sans eau potable, sans électricité, et sans autres infrastructures routières que des chemins de terre. Dès lors, les associations ont mis en place des ateliers de discussion autour de ce qu'impliquait vivre à la campagne en France, et s'efforcent le plus possible d'organiser des visites de logements pour que les personnes expérimentent par elles-mêmes la diversité des logements ruraux, et réajustent leurs a priori.

La Maison de l'Emploi du Cotentin s'appuie sur les CHRS et le réseau des **Foyers de Jeunes Travailleurs** pour les personnes en mal d'hébergement.

En Ile-de-France, l'entreprise Humando prévoit également de solliciter l'**ALJT** (Association des Logements de Jeunes Travailleurs), qui disposent de 70 résidences hôtelières dans cette région. Les tentatives de mobilisation du 1% patronal[12] n'ont pas été concluantes. La recherche de logement est ardue, y compris pour les personnes qui suivent un parcours avec Humando, qui ont toutes un contrat de travail et une fiche de paye.

Emmaüs Asso a rencontré des difficultés concernant le logement car des bénéficiaires de leur projet ont dû suivre le transfert directif prononcé par l'OFII et quitté le centre où ils habitaient.

H) La langue

La maîtrise de la langue française constitue une compétence bien particulière, car elle est nécessaire non seulement pour le parcours professionnel, mais aussi pour toutes les démarches quotidiennes, et surtout les échanges avec les locaux. La langue est le levier de tous les leviers, et la condition de l'autonomie.

L'intégralité des projets prévoient des modules ou des parcours entiers de formation linguistique. D'un avis unanime, les cours de français dispensés dans le cas du CIR sont insuffisants, même après la mise en place du CIR 2, ce qui laisse penser que l'enjeu n'est pas seulement le volume horaire proposé. Les personnes accompagnées ont rarement un bon niveau A1. Ce constat pose la question de la priorité du CIR sur les autres actions d'accompagnement professionnel. Pour AIME, en Ardèche, il serait pertinent de commencer la formation linguistique dans le cadre du PIC avant le début de CIR, et de faciliter l'exemption des cours de français du CIR en cas de formation équivalente. Le commencement des cours du CIR en milieu de parcours d'accompagnement professionnel nécessite des arrangements qui ne sont pas toujours possibles, ou pratiques.

En l'état, la nécessité de formation linguistique des personnes rentrant dans les projets d'accompagnement professionnel rallonge les cursus et empêche certains réfugiés d'accéder à des formations initiales ou continues. D'où la proposition, du Cabinet Envergure par exemple, de commencer les cours de français plus tôt dans le parcours d'asile.

Des bonnes pratiques émergent des différents dispositifs mis en place :

- Forum Réfugié-Cosi anime des ateliers mêlant FLE et théâtre
- Univ'R 44 propose des ateliers de conversation et de renforcement de la confiance en soi, sur une demande des bénéficiaires, qui obtiennent plus de succès que des cours de grammaire.
- En association avec Futbol Mas, Emmaüs Asso propose des ateliers socio-sportifs, dont certains sont réservés aux femmes, qui mêlent pratique du football et de la langue.
- L'articulation entre une pratique professionnelle, ou une activité, et des cours de français en lien direct avec cette activité produit de bons résultats. La Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin utilise ainsi un atelier et chantier d'insertion (ACI) sur le sujet. La Garantie Jeune Réfugiés de Forum Réfugié-Cosi répond au même principe.

[12] https://www.actionlogement.fr/logement-social/dossiers/1-patronal-logement

Comme pour les compétences certains porteurs de projets estiment que le niveau linguistique exigé se travaille, d'abord dans le cursus d'accompagnement. Les animateurs de Defi Emploi Brest expliquent ainsi que « la langue est un problème si on a pas le temps », et que tout l'enjeu des projets du PIC est de pouvoir prendre du temps pour amorcer un climat de confiance. Certaines personnes viennent avec des amis pour traduire. CeCler refuse de recourir à des interprètes, et préfère prendre le temps, et de laisser émerger certaines frustrations pour les travailler. En la matière, deux pôles se font face. D'un côté les organisations qui, à l'image de celles que l'on vient de citer, pensent qu'il faut parler coûte que coûte français, et que le mieux est de commencer à faire ainsi dans un cadre bienveillant d'accompagnement professionnel. De l'autre des associations comme Terre 2 Cultures, Singa, ou encore l'Union des Etudiants Exilés, qui pensent que si la pratique du français est essentielle à un moment, la rédaction ou l'échange dans la langue maternelle des personnes accompagnées est à même d'instaurer un cadre de confiance et de réciprocité. Au CIFF de Nancy, la conseillère en insertion professionnelle incarne une synthèse par le haut de ces deux approches. Travaillant depuis huit ans auprès de femmes migrantes, elle s'est formée en anglais pour être capable de parler avec certaines personnes qu'elle fréquentait dans le cadre de son travail, mais a aussi allongé les entretiens afin de laisser plus d'espace à l'expression. Elle utilise des traducteurs en ligne, mais bénéficie également des ressources d'anciennes personnes accompagnées capables aujourd'hui de faire la traduction.

De l'avis de CeCler, certaines personnes ont fait beaucoup d'heures de français et n'avaient pas le niveau A1. A partir de là, il n'est pas possible de ne pas trouver de solution, et cette solution ne saurait être qu'une formation linguistique de plus. D'où la nécessité d'intervenir auprès de l'entreprise pour abaisser les exigences linguistiques de l'employeur potentiel, ou aménager le cadre de travail. Ici encore, il s'agit de pousser les murs, linguistiques en l'occurrence. Ce qui rebute les employeurs, c'est principalement l'incompréhension des consignes de travail, et les conséquences potentiellement néfastes en termes de sécurité. Certains projets mettent ainsi en place des ateliers sur la sécurité au travail. AKTO envisage de systématiser la rédaction de traduction en différentes langues de ces consignes. Ainsi, la chaîne d'hôtel IBIS avait donné une liste de tâches traduites aux personnes réfugiés, facilitant la prise de poste. D'autres projets sont intervenus directement sur l'environnement de travail des personnes accompagnées, par exemple en mettant en place un système de pastilles de couleur pour différencier les produits utilisés par une entreprise de nettoyage.

Enfin, des entreprises comme Les Cuistots Migrateurs valorisent la diversité linguistique dans leurs équipes. Les salariés français ou francophones confirmés viennent aussi dans cette entreprise pour l'environnement de travail mixte, la possibilité d'apprendre de nouveaux mots, et par engagement social . La pratique de l'anglais notamment en cuisine faisait de son travail une expérience internationale sur place. Cependant, ce modèle reste limité à quelques exemples et repose sur une forte volonté des salariés et des patrons.

Conclusion Partielle

Il ressort de l'examen des dispositifs et des enjeux thématiques associés aux projets d'intégration professionnelle des réfugiés tout d'abord une réelle complexité dans l'ingénierie déployée par les différents acteurs, qui applique efficacement la logique de consortium ou de partenariat élargi, telle que voulue par l'appel à projet. En la matière, les financements du PIC s'avèrent avoir insufflé une dynamique inédite dans la plupart des territoires d'intérêt. S'il reste de nombreux enjeux à travailler, et de taille, le soin et la réflexivité des acteurs engagés ont permis la mise en place de solutions ingénieuses, et permettent l'identification précise des prochains obstacles à traiter.

Troisième partie : La communication avec les entreprises.

Un axe de cette mission de recherche consistait à comprendre comment les porteurs de projets communiquaient avec les entreprises, c'est-à-dire avec qui et selon quels argumentaires. Comment aborder les acteurs économiques concernant l'emploi des réfugiés ? Où aller les chercher ? Sur quels terrains et sur quels motifs ?

Pour répondre à ces questions, j'ai demandé à chaque personne avec qui j'ai échangé de me donner son point de vue mais aussi, et surtout, ses pratiques. A partir de là, j'ai pu tirer quelques enseignements que je développe dans cette partie :

- Il n'y a pas un narratif unique. Les acteurs de l'intégration ne s'adressent pas de la même façon aux entreprises selon leurs positions et selon la nature de leur interlocuteur (notamment s'il s'agit de grandes entreprises ou non)
- Le registre du recrutement est plus utilisé, et aux dires des acteurs plus efficace, que le registre RSE.
- Il existe un panel d'activités à proposer aux entreprises, qui vont d'un engagement léger à une implication importante. Stratégiquement il faut tout proposer aux entreprises : des rencontres, des participations à des activités, des stages temporaires, du mentorat, de la recommandation et de l'embauche. La participation à un dispositif rend plus probable la participation à d'autres dispositifs, et notamment l'embauche.
- Les entreprises, qu'elles soient petites, moyennes ou grandes, croient les services de l'Etat pour ce qui touche de la légalité des embauches. L'autorité de la parole d'Etat en la matière est irremplaçable, et gagnerait à être matérialisée, par un document de communication.

De l'avis d'acteurs majeurs de l'intégration professionnelle des réfugiés, comme l'OFII, Forum Réfugié-Cosi, FTDA, ou des acteurs économiques come Humando ou le MEDEF, la position des entreprises vis-à-vis des réfugiés a évolué depuis 2015. Pour de nombreux acteurs économiques, les réfugiés sont devenus une nouvelle voie de sourcing, et notamment une voie de sourcing de public d'insertion. Selon moi, cela est dû à l'action des intermédiaires de l'intégration qui sont allés chercher les entreprises, facilité les embauches (cf supra sur la clause d'insertion), et réduit les coûts d'embauche (informationnels et logistiques notamment) pour les entreprises.

Après une foire aux métiers organisée par l'OFII et Sodexo, la DRH France de Sodexo a considéré les réfugiés comme un filon de recrutement possible. Humando témoigne de ce que les entreprises du bâtiment pensent qu'il est plus facile de faire de l'insertion avec les réfugiés qu'avec des personnes des quartiers prioritaires de la ville. Des entreprises clientes d'Humando commencent à demander des réfugiés. Des propos similaires sont tenus par le MEDEF. Mon interlocuteur du MEDEF relate aussi comment les expériences positives, par exemple sur les couvreurs, créent des précédents, font adhérer des entreprises à la possibilité d'embaucher des réfugiés, le bouche à oreille démultipliant le caractère positif ou négatif des expériences. Le

président national des CREPI, directeur d'Eiffage en Nouvelle-Aquitaine disait il y a trois ans que les réfugiés étaient un public inconnu, donc risqué, qu'il fallait y aller petit à petit, et désire à présent d'accompagner 1000 personnes par an avec la casquette BTP. Le changement de paradigme est clair.

A) Avec qui communiquer ?

La première question à se poser pour des organisations qui veulent aider des personnes exilées à trouver un travail est de savoir qui solliciter. En la matière les pratiques sont variées.

Beaucoup de projets font appels aux **réseaux d'entreprises.** Media Formation à Rouen ,ou l'association Entraide à Tours ont ainsi des partenariats avec des **GEIQ.** Les GEIQ, ou g**roupements d'employeurs à but d'insertion et de qualification**. Les GEIQ sont organisés de manière sectorielle avec un double projet : pallier aux difficultés de recrutement des entreprises membres, et contribuer à l'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi, dont les réfugiés. La Maison de l'Emploi de Nancy collabore avec les réseaux d'entreprises qui appartiennent au groupe emploi du territoire, et notamment avec le GEIQ du BTP. Pour le projet Sesame, AKTO fait appel aux branches professionnelles. L'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie a ainsi fait passer le message et douze entreprises ont contacté AKTO. A Paris, Humando est membre des **CREPI**, Clubs Régionaux des Entreprises Pour l'Insertion, groupes d'entreprises mutualisant le sourcing pour les clauses d'insertion. Les clubs **FACE** (Fondation Agir Contre l'Exclusion) mettent en œuvre des actions pour l'intégration professionnelle des primo-arrivants et des réfugiés, notamment des actions de mentorat par des salariés. Les clubs du **MEDEF** participent également à certains projets du PIC. Cooptalis a communiqué avec les entreprises de la région Lilloise à l'occasion des vœux du Medef

La fondation FACE a recours aux entreprises signataires de chartes pour l'insertion ou la diversité et notamment le Pacte. Elle a un partenariat national avec des grosses entreprises, comme BNP Paribas, qu'elle essaye ensuite de décliner à une échelle départementale.

Le recours aux réseaux d'entreprises constitués ne marche pas systématiquement. L'association Hestia 87 a rencontré les entreprises de « La France, une chance » pour un apéro-lab inclusif, mais aucun partenariat n'en est ressorti.

Certains projets passent par les **réseaux de mécénats**. C'est le cas par exemple d'Emmaüs Asso qui a pu activer des partenariat ainsi, et solliciter des salariés pour participer à leurs activités.

Enfin, des projets mobilisent utilement les **Chambres de Commerce et d'Industrie** ou les **Chambre de Métiers et de l'Artisanat**, pour avoir accès aux réseaux d'entreprises. C'est le cas par exemple de l'association Passerelles. Les collectivités locales, notamment dans le cadre de l'animation du Pan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) peuvent mettre à disposition des réseaux d'entreprises.

Pour le reste il s'agit d'un travail de terrain, d'une « politique des petits pas », selon CeCler. Il s'agit alors de décrocher son téléphone, de demander aux entreprises à quel niveau elles acceptent de participer au projet, et de les impliquer progressivement. Pour l'Association Passerelles, le contact

direct avec les entreprises est préférable au recours aux structures de type IAE ou groupement d'employeurs, ou secteur intérimaire, car chaque intermédiaire peut constituer un frein.

Est-ce plus efficace de contacter des **grandes, des petites ou des moyennes entreprises ?** Il n'y a pas de réponse simple à cette question. Les groupes comme L'Oréal, Accentur, BNP Paribas ou Starbucks sont très visibles par leur communication, mais sont surtout sur un aspect qualitatif et moins quantitatif. Pour Kodiko, qui crée du mentorat, tout dépend du territoire. A Paris les entreprises du CAC 40 constituent un bon vivier de salariés à mobiliser, avec des budgets RSE. Hors de Paris, l'association mobilise tant des PME que des TPE, ou encore des ETTI et des coopératives. Selon la Maison de l'Emploi de Nancy, il est plus simple de travailler avec les petites entreprises, car cela prend moins de temps, et les réponses sont plus tranchées – c'est oui ou non. La structure a travaillé avec trois enseignes nationales, sans résultats probants. De même, les chargées d'emploi de l'association Passerelles, en Vendée, s'adressent plutôt à des entreprises TPE / PME, en raison de la complexité des processus RH des grandes entreprises.

Qui contacter dans l'entreprise ? Pour la Fondation Face, concernant les grandes entreprises, il est essentiel de contacter les départements RSE ou RH. Certaines entreprises, comme Danone ou la SNCF, ont des plateformes interne de mobilisation des salariés, mais l'utilisation de ces dispositifs n'a pas été couronnée de succès. Une expérience de Face et IBM a montré qu'une salarié qui n'était pas du tout dans les départements RH et RSE a pu développer des actions dans cette entreprise simplement en motivant les autres salariés. Pour Sodexo, il faut revenir à la tâche souvent, expliquer aux DRH des grandes entreprises le droit du travail des réfugiés, l'absence de coût supplémentaire. Les DRH semblent constituer donc un point de passage nécessaire – pour débloquer les éventuelles réticences- mais non suffisant.

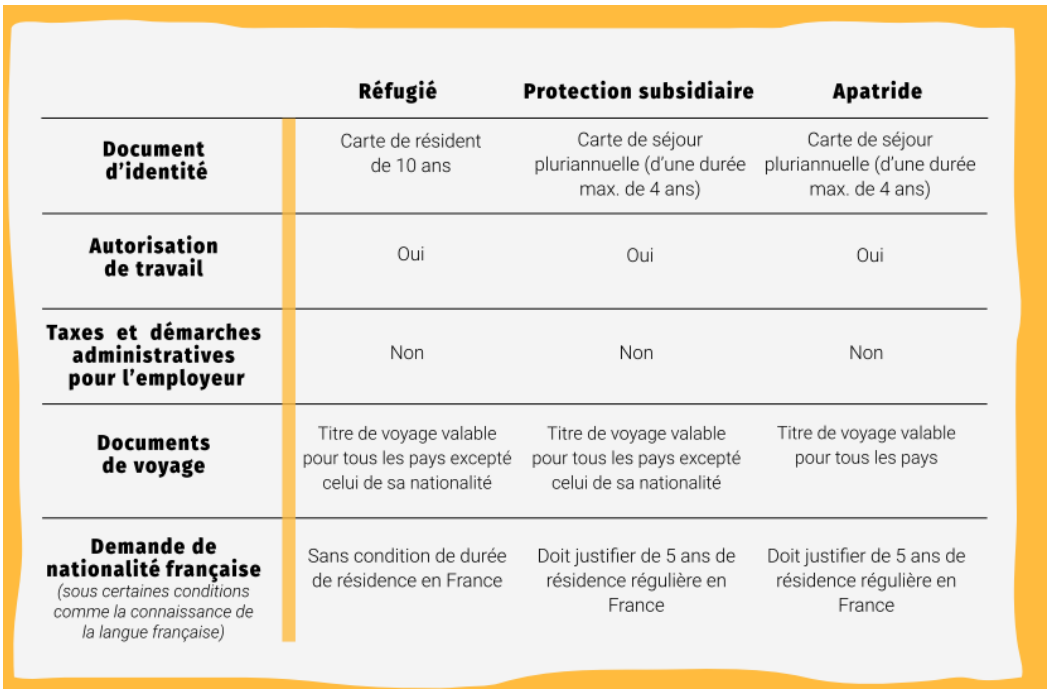
Pour la Maison de l'Emploi du Cotentin, **convaincre les chefs et cheffes d'entreprises**, ou les directeurs et directrices de recrutement n'est qu'une **première étape**. Il faut pouvoir ensuite toucher les encadrants et les équipes. De même, Cooptalis vise dans un premier temps la direction, pour ouvrir les portes de l'entreprises, pour ensuite discuter au sein des équipes, à l'occasion de réunions ou de déjeuners avec les employés.

B) Que dire aux entreprises ?

Si le propos tenu varie selon les points de contact, se pose tout de même la question des différents discours adressés aux entreprises, de leur efficacité respective, mais surtout des raisons qui poussent les différentes structures à utiliser tel sujet plutôt que tel autre.

Le discours le plus important à tenir selon mes interlocuteurs d'Ipsos, du MEDEF, et de Sodexo, c'est qu'**il est légal d'embaucher des réfugiés, et que c'est simple administrativement de le faire.** Les employeurs comme les DRH de grands groupes ne dont pas nécessairement la distinction entre étrangers, migrants, demandeurs d'asile, réfugiés, bénéficiaires de la protection internationale, et sans-papiers. Non pas que la distinction soit en soi nécessaire à tenir, mais l'effet de cette confusion est un sentiment de complexité qui réfrène la volonté d'embauche de certaines entreprises. Pour le projet Sesame, AKTO demande à la Direccte d'intervenir pour assurer la possibilité d'embauche, parle du « zéro démarche administrative », et a mis en place un guide

d'accueil du réfugié dans lequel il récapitule différents éléments administratifs pour les BPI. Je reproduis le tableau ci-dessous.



	Réfugié	Protection subsidiaire	Apatride
Document d'identité	Carte de résident de 10 ans	Carte de séjour pluriannuelle (d'une durée max. de 4 ans)	Carte de séjour pluriannuelle (d'une durée max. de 4 ans)
Autorisation de travail	Oui	Oui	Oui
Taxes et démarches administratives pour l'employeur	Non	Non	Non
Documents de voyage	Titre de voyage valable pour tous les pays excepté celui de sa nationalité	Titre de voyage valable pour tous les pays excepté celui de sa nationalité	Titre de voyage valable pour tous les pays
Demande de nationalité française *(sous certaines conditions comme la connaissance de la langue française)*	Sans condition de durée de résidence en France	Doit justifier de 5 ans de résidence régulière en France	Doit justifier de 5 ans de résidence régulière en France

FOL 57 a recours également aux services de la Direccte pour expliquer aux viticulteurs que les réfugiés ont un accès au marché du travail similaire à celui des français pour ce qui concerne le secteur privé.

Une deuxième peur des entreprises est que l'embauche des réfugiés, même si elle est légale, puisse amener des difficultés sociales qui peuvent compromettre l'efficacité au travail. Les GEIQ assurent ainsi que le suivi par des travailleurs sociaux, ou par toute autre structure d'accompagnement, rassure les potentiels employeurs. Sur les difficultés sociales et administratives pouvant éventuellement survenir dans le cadre du travail des réfugiés, le guide de TENT[13] concentre beaucoup de ressources mais reste destiné à des spécialistes de l'accompagnement et n'est pas accessible pour des entreprises sans moyens RH. Il serait dès lors pertinent de penser à un moyen de rendre certaines informations sur l'embauche de réfugiés clairement accessibles sur un site labellisé par une administration. En effet, concernant le respect du droit du travail, les entreprises croient essentiellement la Direccte, et la même information aura moins de force si elle est présentée par un acteur privé plutôt que par une administration.

Un troisième discours, croisé dans la partie précédente, consiste à dire que les réfugiés sont une voie de sourcing pas chère, pratique, et qui peut répondre aux besoins de recrutement. Un interlocuteur de l'OFII, axe son discours sur cette dimension en disant qu'au-delà des facilités administratives de recrutement, les réfugiés constituent une main d'œuvre résiliente, motivée, assidue, dotées de soft skills et qu'il n'y a qu'à former pour répondre aux besoins de main d'œuvre des secteurs, notamment dans le secteur agricole. Une responsable du MEDEF conseille également

[13] Disponible ici : https://infoemploirefugies.com/

d'axer la communication sur le volet économique, le besoin de main d'œuvre et de compétences, la motivation des publics.

Beaucoup de structures **se refusent d'utiliser le registre de la Responsabilité Sociale d'Entreprise**. Pour Cooptalis, recourir à la RSE comme argument d'embauche des réfugiés revient à nier leurs compétences. Les responsables de Defi Emploi déclarent accompagner des chercheurs d'emplois, qui par ailleurs, et de manière non essentielle, sont réfugiés. Ils se méfient au contraire des entreprises qui disent « on ne veut que des migrants ». Pour Humando, les entreprises n'embauchent pas parce que les personnes sont réfugiées, mais parce qu'elles ont donné satisfaction. Tout le monde dans les entreprises ne savent d'ailleurs pas que les personnes sont réfugiées. CeCler aussi préfère présenter son action comme l'organisation d'une rencontre entre des besoins et des compétences. L'association Passerelle contactent les entreprises en demandant à mieux connaître leurs besoins en vue d'accompagner des personnes en insertion professionnelles.

Certes la démarche sociale joue. Pour AKTO, la démarche sociale des entreprises est un plus, et il y a des employeurs qui ont envie de donner leur chance aux jeunes, de transmettre la cuisine de produits de qualités. Ces patrons peuvent devenir des ressources dans la mobilisation d'autres entreprises. Le régime discursif qui fonctionne ici est « Il faut donner une chance à tout le monde » plutôt que « Il faut montrer que l'entreprise a une bonne politique RSE ».

Selon une personne d'Ipsos, qui a participé au Project Understanding, il est nécessaire d'utiliser des campagnes de communication positive, mettant en avant des succès ou des projets réussis. Il semble pourtant que si la communication avec les entreprises fonctionne pour certains projets, c'est moins du fait de l'argumentaire mis en place que des actions déployées. Dans ce sens les argumentaires déclinés ci-dessus n'ont de force qu'en tant qu'ils accompagnent des propositions concrètes.

C) Que proposer?

Beaucoup de projets rencontrés ne vont pas voir les entreprises simplement en leur demandant d'accepter ou d'embaucher des réfugiés, mais se présentent comme des prestataires de services qui proposent des actions bénéficiant au entreprises. La communication est adossée à la mise en place d'actions concrètes.

Il s'agit par exemple de mettre en avant un accompagnement spécifique à l'intégration dans l'emploi, une adaptation des outils en français, une simplification ou une traduction des fiches techniques ou des fiches process. L'association Passerelles maintient la communication avec des entreprises pour intégrer le vocabulaire spécifique des consignes de sécurité lors des ateliers linguistiques.

Comme évoqué dans la sous-partie sur la langue, les projets rencontrés vont proposer aux entreprises de modifier leur mode de travail ou de recrutement. Le CIFF de Nancy a aidé une femme analphabète à la mémoire prodigieuse avec un système de gommettes à mettre sur les produits de nettoyage, et a ainsi permis qu'elle soit embauchée en CDI.

Media Formation proposent aux entreprises de la médiation, et de la formation sur mesure, par le recours à des POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) ou des CREPI. Comme dit en introduction, l'association dispose d'un panel d'activités et de types d'engagements à présenter aux entreprises, des stages, des visites d'entreprises, un emploi, une rencontre avec un salarié. L'idée est de pouvoir concrétiser un contact le plus rapidement possible, pour pouvoir solliciter l'entreprise dans le futur par la suite.

L'association Cecler présente son action comme un moyen d'appuyer des entreprises qui n'ont pas de moyens RH ou de réflexion sur leur recrutement. L'association prospecte des entreprises candidates et en cas d'accord, partiel ou enthousiaste, s'engage à proposer des candidatures pertinentes en termes de soft skills, d'accompagner l'intégration du nouveau recruté et de valoriser les entreprises dans leurs démarches RSE. En échange, CeCler demande à l'entreprise de jouer le jeu de leur recrutement, de ne pas passer par un CV, et de recruter sur de l'observation en situation.

A Périgueux, le responsable de la Maison de l'Emploi, ancien directeur du développement économique, sait que certaines entreprises ont du mal à recruter. A partir de ce constat, il s'emploie à négocier avec elles pour la mise en place d'un accompagnement adapté aux réfugiés. Il demande ainsi aux entreprises de faire des acomptes aux salariés réfugiés pour faciliter son installation en cas de manque d'argent, de trouver des solutions de covoiturage, de mettre en place un tuteur ou un parrain.

L'association Entraide, à Tours, fait valoir **la réactivité du dispositif en termes de sourcing**, et s'engagent à répondre aux besoin de recrutement des entreprises sous deux à trois jours. La mise en place d'un consortium, notamment avec la Mission Locale de Tours, permet une mutualisation des offres d'emploi, et d'élargir le sourcing à des personnes qui ne sont pas seulement réfugiées. Réciproquement, le fait de ne pas être seulement identifié comme « acteur de l'insertion » ou « acteur auprès des réfugiés » peut éviter certains effets de stigmatisation de la part des entreprises. L'idée ici est qu'une structure dans laquelle un conseiller connaît personnellement 50 personnes sera plus efficace dans le sourcing que l'agence de Pôle Emploi pour laquelle la file active est très importante. On le voit, les arguments déployés ici sont très loin de la demande de charité et de responsabilité sociale des entreprises.

Certains projets proposent aussi un **panorama RH** ou un **diagnostic RH** aux entreprises ciblées, c'est-à-dire des activités de conseil pour améliorer leurs rapports avec leur salarié et l'adaptation des postes de travail aux profils des salariés, notamment lorsqu'ils sont réfugiés. Ainsi AKTO – Réseau Fafih propose des prestations de cinq jours, financées par la branche professionnelle. Le panorama RH s'étend sur une temporalité courte. Un salarié de l'OPCO questionne l'entreprise sur des thématiques RH parmi lesquelles l'accueil de salariés réfugiés. Le diagnostic RH dure plus longtemps et permet de travailler avec l'entreprise. De même la fondation FACE forme des managers de Michelin sur l'accueil des personnes primo-arrivantes.

Le plupart des projets contactent donc les entreprises sur la base d'un intérêt réciproque, sans forcément mettre en avant le statut de réfugié des personnes accompagnées.

A côté de ces propositions de services, les acteurs de l'intégration professionnelle des réfugiés ont imaginé de multiples modes d'implication des entreprises.

Le **mentorat** (parfois anglicisé comme *mentoring*), ou **parrainage** consiste à apparier des salariés d'une entreprise avec des personnes exilées. La fondation FACE a l'habitude de coordonner de tels dispositifs. Les parrains et marraines sont à même d'aider les réfugiés sur la rédaction de CV, la préparation à l'entretien. FACE a ainsi coordonné des séances d'accompagnement avec les salariés de Sodexo. L'intérêt d'une telle action est de mettre un pied dans l'entreprises et de proposer une première action sur un mode non contraignant. FACE commence à utiliser la plateforme Vendredi pour capter les salariés voulant faire du bénévolat. Cooptalis propose à ses salariés de participer soit à des activités ponctuelles, soit à des activités sportives ou culturelles régulières. La DRH a accepté que ces activité de tutorat puissent être comptabilisées sur le temps de travail des salariés, à raison de quatre heures par mois. Pour Kodiko, la mise en place de tels programmes peut être justifiée auprès des entreprises et des salariés comme une action qui redonne du sens au travail et qui permet aux salariés de prendre une posture d'accompagnement et de remobiliser leurs réseaux. Kodiko propose une formation pour les binômes salariés accompagnants, durant 6 mois. De même, Face a mis en place une formation numérique sur l'accompagnement et l'interculturalité, pour former les salariés candidats au mentorat.

Une forme proche du mentorat est le **mécénat de compétence.** L'entreprise Michelin à Clermont-Ferrand met ainsi à disposition de CeCler des salariés pour une quarantaine d'heures.

La sollicitation des entreprises peut passer par l'**organisation d'événements.**

Emmaüs Asso a mis en place dans le cadre du PIC une **passerelle entreprise,** en clair un événement, appelé Foot Emploi, mêlant le temps d'une journée réfugiés et salariés de plusieurs entreprises pour un tournoi de foot. L'activité sportive se poursuit ensuite par un temps d'échange en face à face et un pot organisé par les Cuistots Migrateurs. L'idée est de faire jouer salariés d'entreprises et personnes réfugiées ensemble pour faciliter le contact, et casser le malaise pouvant s'instaurer lors de rencontres plus formelles. Le projet mobilise également des salariés sur leur cœur de métier. Ainsi les salariés de la RATP ont été sollicités pour des Ateliers Mobilités.

Une personne du Lab'ho croit aux **séminaires et aux conférences**, à partir d'études ou de guides, pour allier présentation et sollicitation auprès d'entreprises. Cooptalis a mis en place une activité ludique – un **jeu de l'oie-** pour retracer les parcours des réfugiés

La Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin organise des **petits-déjeuners RH,** en lien avec les services de l'Etat, la CGPME, le réseau CCI, pour informer diverses entreprises des actions mises en place. Media Formation, avec le CREPI Normandie, a organisé une **journée dans un club de foot**, mêlant moments conviviaux dans les salons VIP du stade, intervention d'une personne spécialiste en droit d'asile, présentation de l'action, et témoignages des réfugiés.

De manière peut-être plus spécifique au secteur de l'hôtellerie – restauration, AKTO (branches professionnelles) se sert de l'organisation du Refugee Food Festival pour mobiliser de nouvelles entreprises. Le partenariat dans l'organisation de cet événement pose les bases pour des actions communes dans le domaine de l'intégration professionnelle des réfugiés.

Il est enfin possible d'impliquer les entreprises dans la mobilisation des entreprises de leurs réseaux. Les entreprises pour la Cité ou FACE utilisent ainsi des témoignages de salariés, et proposent des wébinaires sur le sujet. C'est à cette mobilisation que s'emploie également le réseau TENT.

D) TENT ou la mobilisation des grandes entreprises

Le réseau TENT a été fondé aux Etats-Unis à l'initiative CEO de Chobani, avec comme projet la volonté de mobiliser le secteur privé sur l'intégration des réfugiés.[14]. Le réseau est nouveau en France et n'est pas lié aux autres réseaux d'entreprises comme les GEIQ, les CREPI, ou même le MEDEF.

La spécificité de TENT est qu'il s'agit d'une initiative qui vient des groupes internationaux, et qui est souvent porté par quelques personnes du niveau groupe qui ont dans leur portefeuille d'autres sujets que l'intégration professionnelle des réfugiés. Le haut niveau de responsabilité des salariés impliqués dans TENT leur donne cependant des moyens. Ainsi Sodexo, peut mobiliser des équipes pour produire des clips de promotion, ou demander la réalisation du potentiel d'embauche de personnes réfugiés au niveau groupe. Mais à l'inverse des acteurs de l'intégration financés par le PIC, les grands groupes qui appartiennent à TENT n'ont pas beaucoup de temps à consacrer à la recherche fine d'opportunités professionnelles pour les réfugiés.

En raison de la limitation des effectifs de TENT (quatre personnes pour toute l'Europe), le modèle à appliquer est de connecter des ONG, des grosses institutions du secteur civil, pour faire le sourcing, avec des grosses entreprises, pour le recrutement. A la réflexion, il s'agit en fait d'une généralisation du modèle américain, dans lequel les Voluntary Agencies sont mandatées par le gouvernement fédéral pour accompagner vers l'emploi les réfugiés réinstallés et ceux qui ont obtenus l'asile. Le travail de TENT est donc d'apparier les ONG et les entreprises.

TENT a tendance à privilégier les nouveaux acteurs. Ainsi, en France, les partenaires – cibles de TENT sont WeRo, et Action Emploi Réfugiés. En Angleterre, leur partenaire est Breaking Barriers, qui a le même fonctionnement que WeRo.

TENT met également en place des CEO Dinner, où des patrons de grandes entreprises sont invités à dîner avec le CEO de Chobani, afin d'obtenir le contact des départements RH ou RSE. Mais cette technique ne marche pas très bien. Le meilleur moyen pour TENT est d'avoir directement un contact RH ou un contact RSE. WeRo met également systématiquement dans la boucle de communication le département RSE. Pour mon interlocuteur de TENT, il s'agit le plus souvent de rencontrer des entreprises, de les laisser parler et de comprendre leurs besoins. Il mentionne ensuite que les réfugiés sont une main d'œuvre fidèle, avec un faible taux de roulement, ce qui abaisse les coûts de recrutement. Dans les secteurs plus modernes, il utilise l'argument dit des « millenials », à savoir qu'il est important pour les managers de demain d'adhérer à un projet social d'entreprise, et que le recrutement de réfugiés permet de recruter des jeunes talents non-réfugiés mais soucieux des conséquences sociales de leur entreprise.

[14] Voir https://www.unhcr.org/fr/news/stories/2018/9/5baccb1ca/davantage-demplois-formations-dinvestissements-aider-refugies-prosperer.html

Quatrième Partie : Relations entre OFII et Service public de l'emploi concernant l'intégration professionnelle des réfugiés

Les nouvelles dynamiques de l'intégration professionnelle des réfugiés touche également le secteur public. Cette partie s'intéresse au mouvement de partenariat entamé depuis 2010 entre l'OFII et le Service Public de l'Emploi, et d'abord Pôle Emploi, concernant l'échange d'information et de pratiques, afin d'améliorer l'intégration professionnelle des primo-arrivants, parmi lesquels des réfugiés.

J'ai rencontré pour cela des acteurs de la DGEFP, de Pôle Emploi, de la DAAEN, de l'OFII et des Missions Locales, agissant notamment sur le plan national ou en région parisienne, mais aussi en région lyonnaise.

Il ne s'agit donc pas d'une enquête exhaustive approfondie, mais d'un à-côté de notre recherche sur l'intégration professionnelle des réfugiés. Cela gagnerai à être exploré plus encore en multipliant les échanges avec des conseillers Pôle Emploi, des auditeurs OFII, des DT OFII et des acteurs de Mission Locale provenant de territoires variés

A) Cadre réglementaire

Un accord cadre national entre l'Etat, l'OFII et Pôle Emploi en faveur de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants a été signé le 24 novembre 2016[15] pour la période 2016 – 2019. Il reprend un accord cadre qui avait été signé dès 2010. Il prévoit le renforcement et la meilleure adaptation du volet professionnel du CIR rénové, par la formation des auditeurs OFII sur les dispositifs Pôle Emploi, la rencontre entre les acteurs de Pôle Emploi et les acteurs de l'OFII, et l'échange de données nominatives via un système d'information intégré pour mieux comprendre les parcours des primo-arrivants en demande d'emploi. Ce dernier volet n'a pu être appliqué encore.

Le 8 juillet 2017, un protocole d'échange de données signé entre l'OFII, Pôle Emploi, la DGEF et la DGEFP liste les variables à échanger, les principes et les modalités de l'échange, notamment les mesures de sécurité à respecter durant la période transitoire.

Signée le 5 avril 2019, la charte de partenariat Etat / Service public de l'emploi étant l'accord cadre de 2016 à l'ensemble des services de l'emploi.[16]

[15] https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Accueil-et-accompagnement/Le-parcours-personnalise-d-integration-republicaine2/Au-dela-du-contrat-d-integration-republicaine-CIR/L-insertion-professionnelle-cle-de-l-integration-des-primo-arrivants

[16] Voir le texte au même lien que ci-dessus.

En juillet 2020, un nouvel accord est à l'étude pour prolonger cette charte.

Une évaluation de l'accord-cadre de 2016 – 2019 était prévue mais n'a pas eu lieu.

B) Les enjeux opérationnels du partenariat entre OFII et Pôle Emploi

L'enjeu est ici de comprendre ce qu'a permis l'accord de 2016 – 2019 en termes d'accompagnement professionnel des réfugiés.

Il est à noter que la catégorie de BPI (Bénéficiaire de la Protection Internationale) n'apparaît pas actuellement sur les fichiers de Pôle Emploi. C'est un élément qui sera très certainement ajouté au nouvel accord de l'été 2020, ce afin de faciliter le rôle de sourcing de Pôle Emploi pour les différents projets d'intégration professionnelle des BPI.

L'accord cadre comporte une **dimension opérationnelle :** les auditeurs de l'OFII intègrent dans leur entretien une préparation à l'usage de Pôle Emploi pour faciliter l'inscription, de l'autre côté, les conseillers Pôle Emploi sont invités à mettre en place une approche globale pour les demandeurs d'emplois primo-arrivants.

Le CIR rénové permet d'aborder la situation professionnelle des signataires du CIR. Mais ce volet professionnel constitue un entretien d'orientation plus qu'un bilan de compétences. L'auditeur OFII demande au signataire s'il est en emploi ou pas, s'il cherche à court terme un emploi, s'il souhaite un accompagnement, et adresse en fonction la personne à l'acteur du SPE indiqué. Lors de la quatrième journée d'ateliers, les personnes signataires peuvent choisir un atelier portant sur l'accompagnement vers l'emploi. Le CIR n'a pas l'ambition d'être un outil d'accompagnement à l'emploi, mais un moment de réorientation vers les structures adaptées.

Le sourcing pour HOPE a constitué un moment de partenariat important entre OFII et Pôle Emploi. Les personnes étaient souvent sourcées par l'OFII puis orientées vers un infocall à Pôle Emploi.

L'accord-cadre national s'est doublé d'un **accord-cadre territorial**, qui en était le copié-collé. L'accord sert à ce que les acteurs de l'OFII et de Pôle Emploi se connaissent mieux. A Paris, les équipes de l'OFII et de Pole Emploi se sont rencontrées. Les auditeurs OFII sont venus visiter une agence, les services. Les conseillers Pôle Emploi ont pu visiter les plateformes CIR, ont reçu des formations DEFI Metiers (plateforme qui recensent les formations de la région Ile-de-France, notamment linguistiques) pour pouvoir répondre au mieux aux besoins de formation linguistique. Pôle Emploi a sensibilisé ses équipes locales de direction, faisant intervenir l'OFII ou France Terre d'Asile au sein des comités de directeurs parisiens. Ces présentations ont permis la montée en compétence de certains conseillers sur la question de l'asile et la mise en place d'actions spécifiques

avec des partenaires locaux, par exemple dans le 14ème arrondissement ou le 17ème arrondissement. Pour le sourcing de Hope, certains conseillers de Pôle Emploi évaluaient de manière assez sommaire le niveau d'acquisition du français des réfugiés. Le partenariat avec l'OFII a permis d'affiner pour Pôle Emploi la compréhension de l'écosystème des cours de français, des prestataires OFII ou du PIAL, en vue d'affiner les diagnostics linguistiques. A Paris, Pôle Emploi participe au réseau EIFFEL et héberge des permanences visant à évaluer le niveau linguistique de personnes et de les réorienter vers des formations adéquates.

A Lyon, le partenariat est moins fluide. En raison de l'"absence de système informatisé, l'OFII, très régulièrement sollicité pour le sourcing, donnait des listes non nominatives à Pôle Emploi afin de respecter la RGPD, au détriment de la qualité de l'information. La difficulté du partenariat est à remettre dans le cadre de l'augmentation du volume des projets orientés BPI ces dernières années et à la part croissante de l'activité de sourcing de l'OFII, notamment en région AURA qui a reçu une grande part des financements PIC. De plus, le taux de rotation des auditeurs de l'OFII rend compliqué l'appropriation de la plateforme de Pôle Emploi.

Une possibilité évoquée par l'OFII de Lyon consiste en ce que des référents Pôle Emploi viennent à l'OFII pour orienter les signataires du CIR sur des parcours ou des dispositifs adaptés. Cela se faisait pour les Espace Emploi International, mais aussi à FTDA au début des années 2000 : un administrateur de Pôle Emploi était alors, en région parisienne, présent dans les locaux de FTDA pour orienter au mieux les réfugiés.

La mise en place du deuxième volet opérationnel, à savoir l'échange de pratique et l'immersion des acteurs de chaque institution dans le cadre de travail de l'autre, est également compliquée à Lyon, essentiellement par manque de temps.

Même si l'échange de données n'est pas encore en place et que les partenariats entre OFII et Pôle Emploi peuvent être difficiles, les remontées obtenues lors de mes entretiens avec les lauréats du PIC laissent voir la coopération active de Pôle Emploi et de l'OFII dans de nombreux territoires (voir Première partie F) Liens avec le service public de l'emploi).

C) Les enjeux de l'échange de données

L'accord-cadre de 2016, comme la charte de 2019, et comme l'accord-cadre à venir prévoient un échange de données entre l'OFII et Pôle Emploi.

Chaque signataire du CIR est identifié en temps réel par Pôle Emploi ce qui permet à l'OFII d'avoir un retour sur le parcours d'insertion professionnelle du signataire du CIR. A l'inverse, Pôle Emploi a accès à des éléments sur le parcours du demandeur d'emploi qui peuvent être utilisés pour améliorer l'orientation. Pour l'instant Pôle Emploi n'a en effet accès qu'à des caractéristiques démographiques de base comme l'âge, le sexe, les entrées en formation, et dispose seulement d'un critère permettant de distinguer entre primo-arrivants et non primo-arrivants.

La plateforme de données automatisées sera normalement mise en place entre septembre 2020 et janvier 2021. Pour l'instant l'échange de données se fait en fonction des dispositions territoriales, mais l'incompatibilité des systèmes d'information de Pôle Emploi et de l'OFII a retardé l'automatisation de l'échange.

Le chantier suivant sera la mise en comptabilité des systèmes d'information de l'OFII et de l'Union Nationale des Missions Locales (UNML).

La mise en place de ce transfert de données automatique s'accompagnerait de la création d'une variable distinguant **les personnes BPI des personnes non-BPI.** Cela faciliterait considérablement le sourcing des projets dédiés.

Conséquences sur le pilotage des politiques d'intégration en France

Pour l'instant Pôle Emploi est capable de faire des statistiques en termes de parcours de formation et de qualifications pour les personnes qui ont un numéro AGDREF valide (voir le document « Statistiques sur les DE Immigrés »). La possibilité d'identifier les personnes BPI permettrait de travailler sur des statistiques exhaustives des demandeurs d'emploi et de structurer la compréhension des demandeurs d'asile en fonction du genre, de l'âge, de la qualification, des formations effectuées, du niveau d'études, de l'ancienneté sur le territoire et du niveau de français. (voir le document « protocole échanges de données »).

L'échange de données prévoit ainsi la diffusion de statistiques et d'indicateurs :

- Nombre de signataires en accompagnement suivi, guidé, renforcé, global par Pôle Emploi ; nombre de signataires entrés en formation à Pôle emploi, nombre de signataires ayant trouvé un emploi.
- Nombre de personnes signataires du CIR déclarant être en recherche d'emploi, déclarant être inscrits à Pôle Emploi ou non.

Hormis l'accord-cadre avec l'OFII, Pôle Emploi a mis d'autres actions en place concernant les réfugiés.

D) Ressources de Pôle Emploi pour l'intégration professionnelle des réfugiés

Dans le cadre des projets financés par l'appel à projet « Intégration Professionnelle des Réfugiés », plusieurs exemples sont remontés d'agences de Pôle Emploi qui dédiaient des conseillers spécifiques à des projets pour les aider à trouver des bénéficiaires, qui présentaient le fonctionnement de Pôle Emploi aux porteurs de projets, qui accueillaient dans les locaux de Pôle Emploi des présentations, qui partageaient avec les porteurs de projets des offres d'emploi.

Certaines agences Pôle Emploi travaillent avec des associations locales pour accompagner les primo-arrivants, notamment au niveau de la traduction. Les conseillers peuvent déclencher des accompagnements globaux ou renforcés. A Paris, en 2017, 6% des primo-arrivants étaient en accompagnement global et 38% en accompagnement renforcé. Certaines agences en région parisienne ont des conseillers qui sont référents sur ces thèmes, sans être uniquement spécialisés dans les primo-arrivants. A Vichy, un conseiller est spécialisé. A Lyon, ce n'est pas encore le cas, mais le projet est discuté.

La création de dispositif spécifique ne va pas sans poser de questions. L'optique de Pôle Emploi est pour l'instant de proposer le droit commun à tout le monde en adaptant selon les spécificités de certains publics, en pariant sur l'effet positif de la mixité, dans les ateliers et les parcours, de personnes francophones et non-francophones, de personnes disposant de différents statuts. Ainsi la création d'un « Cap Emploi » pour réfugié n'est pas à l'ordre du jour, et avantagerait sans doute certaines catégories de personnes par rapport à d'autres qui ont des difficultés similaires en termes de langue, d'accès à l'emploi, de qualification.

Cela dit, la Direction du Service Informatique de Pôle Emploi étudie la mise en place d'outils de traduction pour faciliter l'accès des personnes maîtrisant mal le français au service de Pôle Emploi. Pôle Emploi a de plus la capacité de prescrire de la formation linguistique.

Chaque agence a ensuite la capacité de mettre en place des actions locales selon le tissu associatif local et les dynamiques des politiques de la ville.

E) Ressources des Missions Locales pour les réfugiés

Les Missions Locales (ML) sont rentrés dans la charte avec l'OFII en 2019. La mise en place du PIAL a raffermi les contacts entre Missions Locales et l'OFII. L'importance de la thématique des réfugiés pour les Missions Locales varie grandement suivant les territoires, mais aucune coordination pratique n'existe au niveau national sur cette question.

A Paris, deux sites sont principalement concernés : la Mission Locale du 20^{e} arrondissement, située à 300 mètres de la PSA Belleville, qui fait des orientations, et la Mission Locale du 18ème arrondissement ,située non loin de France Terre d'Asile.

La ML du 20ème a payé un chargé d'accueil afghan capable de faire la médiation linguistique, et qui a contribué à faire de la ML un point d'échange. Les équipes se sont professionnalisées depuis quelques années. La ML a également mis en place un réseau bénévole de parrainage ainsi qu'une animation socio-linguistique. Une travailleuse sociale a également été mobilisée, via le BOP 104 et le BOP 103, pour accompagner les réfugiés qui, vivant dans des conditions difficiles, ne peuvent être assidus dans leur recherche. La première problématique demeure la question linguistique.

A la mise en place du PIAL, les demandeurs d'asile étaient inclus dans la liste des bénéficiaires, ce qui posait des problèmes car il n'était pas possible de leur proposer ensuite des offres linguistiques, ou des dispositifs d'Insertion par l'Activité Economique. Désormais, le PIAL ne peut s'enclencher que pour les demandeurs d'asile de plus de 6 mois[17]. La Mission Locale de Paris n'a pas encore le moyen de repérer clairement qui est BPI ou DA parmi les 20 000 personnes accompagnées chaque année, mais cela sera possible avec le financement du PIC. Parmi les personnes qui sont venues pour la première fois à la Mission Locale de Paris en 2019, environ 3000 étaient de nationalité hors européenne.

L'importance des Missions Locales dans l'accompagnement socio-professionnel des réfugiés se retrouve dans les projets financés par l'appel à projet « Intégration Professionnelle des Réfugiés » du PIC. Elles sont systématiquement présentes dans les projets portés par les Maisons de l'Emploi (Brest, Périgueux, Nancy, Cotentin), mais aussi comme intermédiaire d'autres projets. Ainsi le projet Sesame, qui propose à Rennes une formation linguistique et professionnelle aux réfugiés autour de la cuisine, bénéficie de l'intermédiation de la Mission Locale de Rennes, qui a désigné un référent réfugié.

[17] http://parlera.fr/wp/wp-content/uploads/2020/06/QR_PIALvdef.pdf

Conclusion Générale – Recommandations

J'espère avoir rendu compte dans cette note de la richesse et de la complexité de l'intégration professionnelle des réfugiés, ainsi que des mutations récentes du domaine, à la suite de la montée en charge de l'investissement public sur ce thème.

Certains acteurs rencontrés ont formulé des conseils et des recommandations :

Fatiha Mlati, de France Terre d'Asile suggère ainsi de travailler à une plateforme d'outillage des travailleurs sociaux sur la question de l'intégration professionnelle, qui ne soit pas seulement un lieu ressource, mais un outil animé par des personnes spécialistes, sur le modèle de Reloref, et qui puissent contribuer à former les travailleurs sociaux, mais aussi tous les autres acteurs de l'intégration, sur les questions de l'insertion professionnelle et du droit du travail.

L'association Passerelles suggère de travailler aussi à la formation des travailleurs sociaux sur ce thème-là via des modules de formation initiales et de formation continue.

L'analyse thématique laisse voir également des possibilités de facilitation, pour chaque thème, notamment concernant l'ouverture des comptes bancaires, la réunification familiale, les formations linguistiques, la reconnaissance du permis, et la situation spécifique des jeunes.

La fondation FACE suggère une plateforme sur le modèle de réfugiés.info qui puisse centraliser de l'information à destination des entreprises se posant la question de l'embauche des réfugiés.

Media Formation mentionne le fait qu'il existe non seulement des emplois non pourvus, mais aussi des places non pourvues dans les formations qualifiantes.

Plusieurs projets ont mentionné, comme développé supra, la nécessité de faciliter l'accès des demandeurs d'asile à l'emploi.

Au vu de ces suggestions, et dans un souci de cohérence de la politique entreprise, il semble plus indiqué que le Ministère du Travail prenne en charge l'intégration professionnelle des personnes en exil, plutôt que le Ministère de l'Intérieur. Ce transfert se justifierait à la fois du fait de l'efficacité de la politique entreprise par le Ministère du Travail, de la pertinence et de l'ancrage territorial des acteurs de l'intégration mobilisés, du coût relatif de ces opérations également, mais aussi du fait de l'inclusion effective dans les dispositifs d'intégration professionnelles d'individus éligibles en droit, les demandeurs d'asile de plus de six mois.

Aux suggestions des acteurs rencontrés s'ajoutent des conclusions et recommandations personnelles :

- Les acteurs du PIC disposent de moyens considérables pour faire bouger les lignes, pour prendre du temps dans l'accompagnement. Certains projets, notamment les projets de plateforme, visent à raffermir les liens entre les acteurs de territoire, afin de pérenniser les partenariats. Dans l'ensemble des projets cependant, l'intégration professionnelle des réfugiés est rendue possible par la mise en place de postes dédiés, ce qui pose la question de la pérennité de ces actions si et quand les financements s'arrêteront.

- De même, si les acteurs du PIC ont beaucoup de moyens, ce n'est pas le cas de beaucoup d'autres acteurs de l'intégration, et il serait intéressant penser à des méthodes de mutualisation des pratiques et des contacts avec le secteur plus large de l'intégration, notamment en différentes langues.
- L'immense majorité des postes occupés concernent, aux dires des personnes interrogées, des postes subalternes, pas ou peu qualifiés, dans des secteurs en tension. L'argument avancé est que ces postes constituent un « pied à l'étrier » (on parle en anglais de *stepping stone,* la première marche), mais aucune étude nous permet actuellement de dire si les personnes restent ou non dans des métiers difficiles, et quelle est l'évolution de leur carrière.
- Dans le même ordre idée, on a vu que la reconnaissance des compétences et des qualifications n'était pas un donné mais une pratique. Les acteurs d'associations notamment mettent en place des actions ingénieuses pour gagner l'adhésion des entreprises. Qu'il s'agisse des diplômes ou de l'accès à la formation initiale ou continue, les projets ont mis en place des programmes passerelles, ou rebonds, des SAS facilitant l'accès de personnes réfugiées. Ces initiatives gagneraient à être déployées, sur le modèle du MENS, mais pour des niveaux d'études inférieurs, comme les IUT, BTS, CFA et autres établissements de formation professionnelle. Idéalement, il faudrait pouvoir cartographier par territoire l'offre de formation, notamment celle adaptée à la réception des publics primo-arrivants et déployer des partenariats avec des centres de formation.
- L'ouverture totale ou partielle de l'emploi public aux exilés pourrait constituer un levier d'intégration non-négligeable. Dans certains bassins industriels, comme le Cotentin, une grande partie des emplois est liée à la commande d'Etat et exclue de fait les réfugiés.
- L'ensemble des acteurs est prêt pour l'ouverture du marché du travail et l'accès aux formations professionnelles et linguistiques pour les demandeurs d'asile.
- Il y a une vraie réflexion à mener sur la situation des femmes exilées, sur les moyens de le toucher, de les accompagner au mieux. Media Formation a reçu des femmes pour des projets de construction de familles ou de formations linguistiques, peut-être que des cours de français, des actions sur les démarches administratives familiales seraient pertinentes pour toucher ce public.
- L'outil numérique inspiré du médico-social et mis en place par Hestia 87 pour le suivi des réfugiés dans un contexte de partenariat multiple gagnerait à être étudié de plus près et, si les résultats sont positifs, essaimé.
- Les meilleurs projets viennent de personnes qui sont ancrées dans un territoire, et qui patiemment ont adapté leur dispositif aux besoins et aux remontées du terrain. Je pense notamment à CAP +, initié la documentaliste d'un CAP Bâtiment, qui met toute son énergie à ce que des jeunes puissent profiter normalement de leur cursus d'études, mais aussi partir en vacances ou préparer leur permis. Je pense aussi au Centre d'Information des Femmes et des Familles de Nancy, à la conseillère en insertion professionnelle qui y travaille depuis plus de cinq ans et qui a petit à petit adapté ses méthodes, pour servir aux mieux les femmes migrantes qu'elle accompagne. Mais ces projets-là ne sont pas ceux qui sont les plus connus, c'est-à-dire ceux qui mettent le plus d'effort et d'argent dans leur communication avec le grand public et les administrations.
- Enfin, les projets sont inégalement touchés par la pandémie, et il convient de supporter adéquatement les initiatives qui en ont le plus souffert.

accueil-integration-refugies.fr