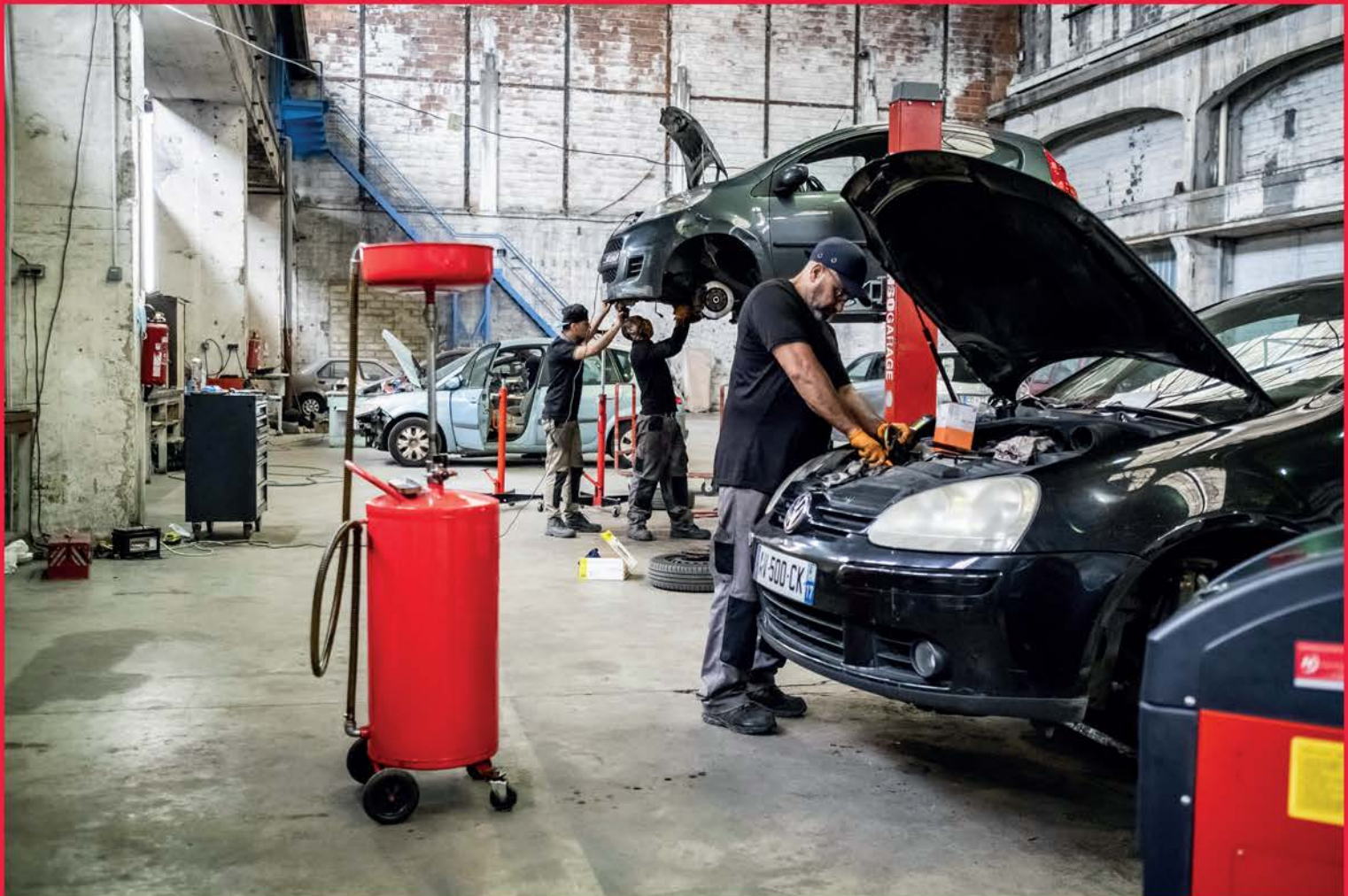


RÉALITÉS INDUSTRIELLES

« Se défier du ton d'assurance qu'il est si facile de prendre et si dangereux d'écouter »
Charles Coquebert, Journal des mines n°1, Vendémiaire An III (septembre 1794)



Immigration et insertion professionnelle

UNE SÉRIE DES
ANNALES
DES MINES

FONDÉES EN 1794

Publiées avec le soutien de
l'Institut Mines-Télécom

MAI 2021

UNE SÉRIE DES
ANNALES
DES MINES
 FONDÉES EN 1794

RÉALITÉS INDUSTRIELLES

Série trimestrielle • Mai 2021

Rédaction

Conseil général de l'Économie (CGEIET), Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance
 120, rue de Bercy - Télédock 797 - 75572 PARIS CEDEX 12
 Tél. : 01 53 18 52 68
<http://www.annales.org>

François Valérian

Rédacteur en chef

Gérard Comby

Secrétaire général

Alexia Kappelmann

Secrétaire générale adjointe

Magali Gimon

Assistante de rédaction

Myriam Michaux

Webmestre / Maquettiste

Membres du Comité de Rédaction

Grégoire Postel-Vinay

Président du Comité de rédaction

Godefroy Beauvallet

Serge Catoire

Pierre Couveinhes

Jean-Pierre Dardayrol

Hervé Mariton

Robert Picard

Françoise Roure

Rémi Steiner

Christian Stoffaës

Claude Trink

François Valérian

Photo de couverture

Atelier du garage solidaire MobiHub, à la Courneuve en Seine-Saint-Denis, qui forme des migrants.
 Photo © Simon Lambert/HAYTHAM-REA

Iconographie

Christine de Coninck

Abonnements et ventes

COM & COM

Bâtiment Copernic - 20, avenue Édouard Herriot
 92350 LE PLESSIS ROBINSON

Sébastien Rodriguez

Tél. : 01 40 94 22 22 - Fax : 01 40 94 22 32

s.rodriguez@cometcom.fr

Mise en page : Nadine Namer

Impression : EspaceGrafic

ISSN : 1148-7941

Éditeur Délégué :

FFE – 15, rue des Sablons - 75116 PARIS - www.ffe.fr

Régie publicitaire : Belvédère Com

Fabrication : Aïda Pereira

aida.pereira@belvederecom.fr - Tél. : 01 53 36 20 46

Directeur de la publicité : Bruno Slama

Tél. : 01 40 09 66 17

bruno.slama@belvederecom.fr

La mention au regard de certaines illustrations du sigle « D. R. » correspond à des documents ou photographies pour lesquels nos recherches d'ayants droit ou d'héritiers se sont avérées infructueuses.

Immigration et insertion professionnelle

04

Préface

Brigitte KLINKERT

06

Introduction

Immigration et économie : à travers le brouillard sémantique et le brouillard statistique

Claude TRINK

Le point de vue de l'État et de collectivités

16

L'emploi des réfugiés : quelles perspectives ?

Alain RÉGNIER

20

L'accès au marché du travail pour les demandeurs d'asile et les réfugiés en France : des droits différents et une application lacunaire

Stella DUPONT

24

L'intégration des réfugiés dans la ville d'Autun

Vincent CHAUVET

27

L'intégration des immigrés dans un village des Hauts-de-France

Christian VANNOBEL

29

L'expérience de la grande métropole, Grenoble-Alpes Métropole, en matière d'insertion professionnelle des bénéficiaires de la protection internationale

Sonia RULLIÈRE

Le point de vue des économistes

36

L'insertion professionnelle des immigrés dans les pays de l'OCDE

Jean-Christophe DUMONT

40

L'immigration professionnelle en France depuis 2000

Hippolyte d'ALBIS et Ekrame BOUBTANE

Le point de vue d'employeurs et de partenaires sociaux

44

Les Geiq, un mouvement d'entreprises engagées pour l'insertion par la qualification

Francis LÉVY

48

Travailleurs étrangers sans-papiers, et s'il était temps d'appliquer notre Constitution et de garantir l'égalité de traitement et la cohésion sociale !

Marilyne POULAIN

52

L'immigration de travail et le travail des immigrés

Frédéric SÈVE

L'expérience des opérateurs de l'insertion et d'autres acteurs

56

L'approche et l'expérience de Forum réfugiés-Cosi, au travers des programmes Accelair ou PRIR dédiés aux réfugiés

Olivier BORIUS

60

L'approche de Kodiko au regard de l'intégration des personnes réfugiées

Cécile PIERRAT SCHIEVER

64

L'approche et la méthode de Simplon.co à travers Welcode et Refugeeks

Christine HUYNH

Immigration et insertion professionnelle

68

Les actions d'AKTO en faveur de l'intégration professionnelle des réfugiés

Jean-Marie GLOWACKI

71

Que du réseau !

David ROBERT

75

L'expérimentation EDNA : la méthode IOD au service de l'intégration professionnelle des étrangers primo-arrivants en France

Thomas AUVIN et Delphine KERUZEC

79

Devenir employable ou réaliser son projet ?

L'émergence de nouveaux acteurs de l'intégration des réfugiés

Sylvie CHEVRIER et Théo SCUBLA

83

Les jeunes migrants face au défi de leur insertion professionnelle

Thierry LE ROY

87

Mineurs non accompagnés

De l'accueil à l'insertion professionnelle

Anne LE CABELLEC, Félix LAVAUX, Brigitte BAUDRILLER et Quentin JOSNIN

92

Réinventer des liens

Simon KARLESKIND

Des expériences étrangères

96

L'insertion professionnelle dans le cadre de la politique d'immigration du Canada

Louise VAN WINKLE

99

L'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, en Israël

David HARARI

103

L'intégration des réfugiés dans le marché du travail en Allemagne

Maëlle DUBOIS, Dr Christiane FRITSCHÉ, Doritt KOMITOWSKI et Dr Christian PFEFFER-HOFFMANN

109

Organizing Labour market integration support for immigrants in Sweden

Andreas DIEDRICH

Hors Dossier

114

Création numérique et propriété industrielle, vers la réconciliation ?

Olivier ITEANU

118

Traductions des résumés

123

Biographies des auteurs

Le numéro a été coordonné par Claude TRINK.

Préface

Par **Brigitte KLINKERT**

Ministre déléguée auprès de la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, chargée de l'Insertion

Les conséquences économiques de la crise sanitaire sont différentes selon les secteurs : certains emplois sont menacés, quand d'autres métiers dits « porteurs » ou « en tension » peinent à recruter, notamment dans les services à la personne, le numérique ou la transition écologique.

Face au caractère hétérogène de la crise, les cursus de formation doivent donc s'adapter, y compris les parcours proposés aux jeunes et aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Nous devons bâtir des solutions qui répondent aux besoins d'insertion, d'évolution ou de reconversion professionnelle de chacun.

Dans cette politique, les migrants ne doivent pas être oubliés, et c'est l'honneur de notre pays que d'y veiller. Car ils sont aussi une chance pour la France, et le rebond de notre économie sera plus fort avec eux que sans eux ou contre eux.

En partant de l'intelligence collective des territoires, nous construisons le Service public de l'insertion et de l'emploi (SPIE), qui s'adresse aux personnes les plus fragiles, y compris aux migrants. Il s'agit d'éviter le parcours du combattant à toutes les personnes éloignées de l'emploi. L'ambition du SPIE est de donner à chacun les mêmes chances en mettant en œuvre **un droit à l'accompagnement effectif, rapide et pluridisciplinaire, quels que soient le lieu de résidence ou la maîtrise de la langue, pour les étrangers primo-arrivants.** Il s'agit d'éviter les ruptures de parcours, grâce notamment à la mise en relation des acteurs (service public de l'emploi, conseils départementaux, CAF, opérateurs et associations...), à l'identification des manques dans l'offre d'insertion, de santé ou de logement, ainsi qu'à la participation des personnes à la définition de leur propre parcours. Il ne s'agit pas d'un énième nouvel organisme ou d'une institution de plus. Notre objectif est de décloisonner les politiques publiques d'insertion et sociales, pour rompre avec les logiques de silos. Le SPIE sera l'une des grandes réalisations du quinquennat ; **il est aussi une réponse adaptée pour les étrangers primo-arrivants les plus éloignés de l'emploi, les réfugiés en particulier.**

Plus spécifiquement, afin de faire accéder ces migrants aux dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi et de formation, un nouvel accord-cadre 2020-2024 entre l'État, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et le service public de l'emploi en faveur de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants a été signé le 1^{er} mars 2021. Cet accord concerne pour la première fois l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi, Pôle emploi mais aussi les missions locales, les Cap emploi et l'APEC. Il a pour ambition, au travers d'une déclinaison territoriale, de soutenir le renforcement de l'offre de services des partenaires, l'articulation des actions, la fluidification des parcours (*via* les échanges de données, l'accessibilité de l'offre de services notamment pour les femmes, l'accompagnement de la reconnaissance des acquis professionnels).

Ces réformes structurelles sont indispensables pour rendre plus efficace l'accompagnement des personnes et pour trouver une solution à chacune d'elles, en ne laissant personne au bord du chemin. Ce serait une faute morale autant qu'une erreur économique que d'exclure de la vie de la Nation les plus fragiles d'entre nous.

L'accès à la certification professionnelle représente, notamment, un enjeu majeur pour les parcours d'insertion professionnelle des étrangers. Afin de dresser un état des lieux et de proposer des améliorations, une mission inter-inspections (IGA, IGAS et IGENSR) a été diligentée par le Premier ministre, le 5 octobre 2020.

L'une des expérimentations en cours, portée par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, **propose 1 000 parcours d'accompagnement vers la validation des acquis de l'expérience (VAE) à des étrangers primo-arrivants,** en testant une procédure dérogatoire de recevabilité qui ne nécessiterait pas la production de justificatifs, et en mobilisant trois voies distinctes de reconnaissance des qualifications, selon les emplois visés, les compétences et le niveau en langue du public-cible, dont la validation d'un certificat de compétences professionnelles (CCP) par l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences. Ce programme innovant, qui se déploie depuis l'automne 2020, s'appuie sur une mobilisation massive des différents partenaires (ministères du Travail et de l'Intérieur, OFII, Pôle emploi et AFPA), aux niveaux national et local, afin de faire connaître le programme et d'identifier les étrangers susceptibles d'en bénéficier.

En parallèle, nous testons de nouveaux dispositifs pour répondre aux difficultés particulières que rencontrent les réfugiés.

Copiloté par le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et le ministère de l'Intérieur, **le programme HOPE se déploie depuis 2017 et propose aux réfugiés un parcours global d'accompagnement de huit mois** comportant un hébergement, un accompagnement professionnel, une formation pré-qualifiante et un premier contrat en alternance. Les

métiers visés sont ceux des secteurs en tension, dans les domaines du BTP, des services, de l'industrie, de la vente, de la construction, de la mécanique et de l'agriculture. Ce programme inédit est fondé sur un partenariat public-privé, et prévoit la participation des ministères chargés du Travail et de l'Intérieur, mais aussi des entreprises et de la grande majorité des opérateurs de compétences (OPCO). 76 centres AFPA ont été mobilisés dans toute la France, et plus de 440 entreprises sont partenaires du programme. 180 sessions de formation ont été programmées, pour près de 30 métiers proposés. Depuis 2017, près de 2 800 réfugiés sont entrés dans ce programme, qui se poursuit en 2021. Pour l'ensemble des trois premières promotions, le taux de certification en français est de 78 %, celui d'obtention d'une certification de 82 % et celui d'insertion positive dans l'emploi de 73 %. Selon l'enquête DARES de suivi des deux premières cohortes, 56 % des bénéficiaires sont toujours en emploi six mois après leur sortie du programme. En 2021, l'alternance sera proposée dans l'ensemble de ses versants et son extension à de nouveaux métiers sera poursuivie. Une adaptation du programme pour les femmes fait aussi l'objet de travaux.

Enfin, le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a lancé, **dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC), un appel à projets pour l'intégration professionnelle des bénéficiaires de la protection internationale (BPI) et des demandeurs d'asile de plus de six mois**. Les 55 projets retenus, soutenus à hauteur de 50 millions d'euros au total, permettront d'accompagner entre 2020 et 2023 environ 26 000 bénéficiaires de la protection internationale (BPI), dans des actions professionnelles innovantes de coopération ou d'accompagnement vers et dans l'emploi (par exemple, des actions de médiation pour faciliter l'accès à la formation qualifiante, de coordination de l'ensemble des acteurs au niveau d'une métropole, de connexion entre entrepreneurs, de valorisation des aptitudes artisanales et artistiques, d'accompagnement des femmes à la mobilité géographique dans une logique d'accès aux droits et à l'emploi, etc.). Ces projets se déploient sur tous les territoires et sont portés par des acteurs très diversifiés, le plus souvent organisés en consortium : acteurs de l'insertion professionnelle, de l'économie sociale et solidaire ou de la formation, acteurs de la sphère sociale qui connaissent bien les spécificités du public réfugié, collectivités, ou acteurs économiques.

Ces initiatives récentes doivent permettre de ne laisser personne au bord de la route, encore moins celles et ceux pour qui elle a souvent déjà été longue et semée d'embûches ; à travers leur résilience et leur soif d'avenir, elles ont beaucoup à nous apprendre. Je suis heureuse d'avoir pu, grâce à cette revue des *Annales des Mines*, donner un aperçu de ce que notre gouvernement accomplit au bénéfice des migrants qui veulent s'en sortir, une action qui me tient particulièrement à cœur. Les défis sont immenses, mais notre détermination à les relever ne l'est pas moins. Je remercie tous les auteurs pour leurs travaux qui ne manqueront pas d'éclairer la décision publique, j'en suis certaine.

Immigration et économie : à travers le brouillard sémantique et le brouillard statistique

Par Claude TRINK

Ingénieur général des Mines

L'immigration est un phénomène mondial et ancien. En France, il a connu au cours de ces dernières années une croissance significative. Mais la multiplicité des procédures et le mode de publication des statistiques rendent difficile la perception de l'ampleur du phénomène. Il est cependant possible de mettre en évidence une structure très déséquilibrée de l'immigration : seule une faible partie des immigrés arrivent pour un motif professionnel ou ont un accès légal au marché du travail.

Depuis 2018, des actions beaucoup plus structurées et des dépenses significatives ont été mises en œuvre par l'État, les collectivités et les associations pour favoriser l'insertion professionnelle de ceux qui reçoivent finalement le statut de réfugié. Mais le reste des demandeurs d'asile, qui constituent la part majoritaire, se retrouvent sans autorisation légale de séjour et de travailler.

Ni la régularisation ni l'éloignement, tous deux très limités, n'apportent une solution. Il est d'autant plus nécessaire qu'une réflexion nouvelle, une modernisation et une amélioration de l'efficacité des procédures interviennent dans un domaine dont le coût budgétaire (6,5 milliards d'euros en 2019) a crû de 50 % depuis 2012.

La migration d'hommes et de femmes depuis un territoire vers un autre territoire déjà habité est un phénomène qui remonte à la Haute Antiquité⁽¹⁾. Cette migration pose des défis humains, économiques et sociaux aux migrants, mais aussi contraignent les pays où ils se rendent à définir leur attitude vis-à-vis d'eux et à mettre en place des politiques et des juridictions adaptées. Le phénomène est mondial, ce qui a conduit, outre à l'adoption de législations nationales, à l'élaboration de la Convention de Genève sur le droit d'asile signée en 1951 et à un corpus juridique de l'Union européenne.

De nombreux domaines de la vie sociale sont concernés par l'immigration : logement, santé, apprentissage de la langue, scolarisation des enfants et, en particulier, l'accès au travail. Dans ce numéro de la revue, nous avons souhaité mettre l'accent sur ce dernier point, car le travail est le marqueur de l'insertion sociale.

La relation entre immigration et travail est sensible, comme en témoigne déjà une lettre de 1794 de George Washington à John Adams, dans laquelle il indique qu'il n'est pas favorable à encourager l'immigration, excepté dans quelques professions utiles, car « les immigrés conservent leur langue, leurs habitudes et leurs principes »⁽²⁾.

Le mot d'« immigrants » recouvre un ensemble de situations qui se traduisent par des termes et des statuts différents illustrant la variété des situations : étrangers, immigrés, migrants, réfugiés, demandeurs d'asile, étudiants étrangers, travailleurs immigrés, mineurs non accompagnés...

Il convient de préciser ce que recouvre chacun de ces termes et expressions pour être en mesure de comprendre à la fois les dispositifs des politiques publiques, les statistiques et les enjeux. C'est l'objet du glossaire qui suit (voir l'Encadré 1).

(1) « Peuple, une même loi vous régira, vous et l'étranger domicilié. Règle absolue pour vos générations : vous et l'étranger, vous serez égaux devant l'Éternel. Même loi et même droit existeront pour vous et pour l'étranger habitant parmi vous. » (Nombres 15 : 15-16). « Même loi vous régira, étrangers comme nationaux ; car je suis l'Éternel, votre Dieu à tous. » (Lévitique 24 : 21).

(2) Cité par le Pr. François Héran, dans son cours au Collège de France, « Migrations et société », janvier 2020.

Encadré n°1 : glossaire

Étranger : personne de nationalité étrangère présente sur le territoire français.

Immigré : l'étranger né hors de France, ayant la nationalité étrangère ou ayant acquis la nationalité française.

Migrant : personne qui a quitté son pays, quelle que soit la raison de son départ (économique, politique, persécution...).

Exilé : personne qui a été condamnée ou contrainte à l'exil ou s'y est déterminée.

Primo-arrivant : l'étranger qui sollicite pour la première fois l'attribution d'un titre de séjour (hors tout renouvellement).

Demandeur d'asile : l'étranger qui sollicite le bénéfice d'une protection internationale en application de la Convention de Genève du 28 juillet 1951 ou de l'asile constitutionnel s'adressant à « toute personne persécutée en raison de son action en faveur de la liberté » (alinéa 4 du préambule de la Constitution de 1946).

Réfugié : l'étranger qui a obtenu le droit d'asile ; il reçoit une carte de résident d'une durée de dix ans.

Protégé subsidiaire : l'étranger qui ne remplit pas les conditions pour se voir reconnaître la qualité de réfugié, mais pour lequel il existe des motifs sérieux et avérés de croire qu'il courrait dans son pays un risque réel de subir une des atteintes graves suivantes : peine de mort, torture, peines ou traitements inhumains ou dégradants, violence généralisée résultant d'une situation de conflit armé interne ou international. Il reçoit une carte de séjour d'une durée maximale de quatre ans.

Apatride : toute personne qu'aucun État ne considère comme son ressortissant par application de sa législation. La France peut apporter sa protection juridique et administrative.

Dubliné : Les dublinés sont des demandeurs d'asile qui ont été enregistrés à leur arrivée en Europe dans un autre État membre. Selon les termes du règlement de Dublin (d'où leur nom) du 15 juin 1990, révisé en 2003 et 2013, leur demande relève d'un autre État membre. La France peut ne pas instruire leur demande et demander alors leur réadmission (voir l'Encadré n°6, en page 13).

Réinstallés : ce sont des étrangers qui sont transférés d'un premier pays d'asile vers un autre État qui a accepté de les admettre et de leur accorder à terme une résidence permanente (voir l'Encadré n°6).

Débouté : l'étranger qui s'est vu refuser le droit d'asile.

Éloigné : l'immigrant qui ne bénéficie pas de la protection internationale et qui quitte le territoire français (de manière forcée, aidée ou spontanée).

Dans sa déclaration du gouvernement sur la politique migratoire de la France à l'Assemblée nationale, le 7 octobre 2019, le Premier ministre Édouard Philippe a déclaré : « ... Comment faire mieux en matière d'intégration par le travail? **Les procédures d'accès au marché du travail sont archaïques.** Je suis convaincu que, sans remettre en cause le principe de l'orientation individuelle, nous devons les simplifier pour les dynamiser. Aujourd'hui, nous vivons **une situation ubuesque : les règles sont draconiennes, mais elles sont contournées par le travail illégal.** Je souhaite à la fois que nous modernisons ces règles et que nous luttons plus fermement contre le travail illégal. Bien accueillir et bien intégrer, cela commence pour l'État par être à la hauteur de ses responsabilités. »

Il paraît donc important de comprendre les rouages des procédures de l'immigration en France, notamment en ce qui concerne l'insertion professionnelle. Enfin, signalons qu'il s'agit d'un poste de dépenses budgétaires non négligeable : 6,49 milliards d'euros en 2019 (6,05 Mds€ en 2018), soit 1,41 % des dépenses brutes du budget général et une hausse de 50 % par rapport à 2012⁽³⁾.

Nous allons donner à présent un aperçu des chiffres globaux de l'immigration en France, avant d'en analyser les flux annuels.

Les immigrés représentent 10 % de la population en France

Sur la base des données de l'Insee, la population totale de la France en 2019 était de 67 millions, se décomposant ainsi :

- 62,1 millions de Français, dont 59,6 millions de Français de naissance (A) et 2,5 millions de Français par acquisition de la nationalité, nés hors de France (B) ;
- 4,9 millions d'étrangers, se répartissant entre étrangers nés hors de France : 4,2 millions (C), et étrangers nés en France : 0,7 million (D), pour la plupart des mineurs susceptibles d'acquérir la nationalité française.

Les immigrés représentent au total 6,7 millions, soit la somme de (B)+(C).

Par pays de naissance, ils sont originaires : de l'Afrique : 46,5 % (Algérie : 12,6% ; Maroc : 12,0% ; Tunisie : 4,5 %), de l'Europe : 33,3 % (Portugal : 9 % ; Italie : 4,3 % ; Espagne : 3,6 %), de l'Asie : 14,7 % et de l'Amérique-Océanie : 5,4 %.

La seconde génération née en France des immigrés n'est pas ici prise en compte si elle a acquis la nationalité française (voir l'Encadré 2 de la page suivante).

Nous nous intéressons dorénavant aux flux annuels des immigrés en métropole⁽⁴⁾ venant de pays tiers.

Les procédures ne sont pas applicables aux ressortissants de l'Union européenne, de la Suisse, de l'Islande et de la

(3) Document de politique transversale : « Politique française de l'immigration et de l'intégration » pour 2019, qui regroupe les programmes 303 (« Immigration et asile »), 104 (« Intégration et accès à la nationalité française ») et 17 autres programmes.

(4) Nous n'incluons pas les cas de Mayotte et de la Guyane, qui sont des pôles d'attraction d'une importante immigration locale.

Encadré n°2 : l'acquisition de la nationalité

Le nombre de personnes ayant acquis la nationalité française était de 112 626 en 2019. Sur les dix dernières années, ce chiffre a oscillé entre un maximum de 143 261 en 2010 et un minimum de 96 051 en 2012.

Par rapport au nombre des étrangers résidant en France, cela représentait en 2017 2,5 % du total, ce qui est à comparer avec un taux de 8,2 % pour la Suède, de 2,9 % pour l'Italie, de 2,0 % pour la Grande-Bretagne et de 1,2 % pour l'Allemagne (source : Eurostat, « Statistiques sur la migration et la population migrante », mars 2019).

En 2019, les bénéficiaires de la nationalité française l'avaient acquise pour 44 % par décret de naturalisation et de réintégration (conditions : justifier d'au moins cinq ans de résidence en France et d'une appréciation positive au regard de leur assimilation) ; pour 22 % par mariage ; pour 29 % par déclaration anticipée (jeunes de 13 à 17 ans, principalement entre 13 et 15 ans) ; et autres : 5 %.

Norvège (36 570, en 2019) : ceux-ci jouissent de la libre circulation. En conséquence, ils ne sont pas pris en considération dans les articles publiés dans cette revue.

Il n'y a pas de statistiques annuelles du nombre des immigrants entrés en France sur une année calendaire. Les chiffres publiés par le ministère de l'Intérieur sous deux rubriques séparées sont ceux correspondant à deux procédures :

- l'attribution de premiers titres de séjour (hors renouvellement), obligatoire pour tout étranger venant de pays tiers souhaitant résider plus de trois mois en France ;
- la demande d'asile.

Par ailleurs, outre ces statistiques publiées par le ministère de l'Intérieur⁽⁵⁾ qui a modifié son système de recueil des données à partir de 2018, les instances qui instruisent les demandes d'asile et décident de l'attribution de la protection internationale (statut de réfugié) sont : l'Office français pour les réfugiés et apatrides (OFPRA) qui examine les demandes d'asile et la Cour nationale du droit d'asile (CNDA) qui intervient en appel. Ils publient leurs propres chiffres qui dépendent du nombre de dossiers examinés.

Les chiffres publiés comprennent ou non les mineurs accompagnants, ce qui crée des divergences. La durée moyenne d'instruction d'un dossier est supérieure à cinq mois dans chaque instance : on comprend dès lors que ces instances traitent de dossiers d'immigrants arrivés au cours des années précédentes.

(5) <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Statistiques>

On arrive ainsi à un « brouillard statistique », selon l'expression des députés Jean-Noël Dupont et Stella Barrot⁽⁶⁾. Cependant, on peut dégager une structure constante dans les flux d'immigration, s'articulant autour de l'immigration professionnelle, l'immigration familiale, les étudiants étrangers, les demandeurs d'asile, les mineurs non accompagnés et les étrangers en situation irrégulière.

En 2019, le flux d'immigrants venant de pays tiers était au moins de 413 000 personnes

Il s'agit de la somme des deux flux précédents en tenant compte du fait que, parmi les demandeurs d'asile, les réfugiés obtiennent à la fois la protection internationale et un titre de séjour.

Le nombre total d'immigrants primo-arrivants en France (métropole) demandeurs d'un titre de séjour ou de l'asile en 2019 s'élevait à 413 200 personnes (en 2018 : 384 900)⁽⁷⁾.

Nous nous appuyons ici sur les chiffres de 2019 – qui correspondent à une suite d'une croissance régulière – qui permettent d'analyser les caractéristiques structurelles de l'immigration en France et les problèmes que posent les efforts de sa maîtrise⁽⁸⁾.

Le flux de premières demandes en 2019 (en métropole) se décompose ainsi :

Bénéficiaires d'un titre de séjour (hors asile)	239 555
Bénéficiaires de l'asile	47 700
dont mineurs accompagnants	9 849
Déboutés de l'asile	81 792
dont mineurs accompagnants	22 667
Dublinés	35 228
Demandeurs d'asile en attente de décision	8 928

Ainsi, au moins 117 000 personnes (déboutées et dublinées, mineurs inclus) se retrouvent sans autorisation légale de séjour et sont censées quitter le territoire français, ce qui n'est pas le cas pour la plupart d'entre elles (comme le montre plus loin l'analyse du nombre des « éloignés »). En 2018, 105 600 se retrouvent dans cette situation irrégulière.

La délivrance⁽⁹⁾ des premiers titres de séjour (nous ne prenons pas en compte les renouvellements à l'issue de la période de validité qui intervient au bout d'un an ou de dix ans, selon les cas) à des étrangers désirant s'installer durablement en France (« étrangers en situation régulière ») a atteint en 2019 le nombre de 277 406 titres (en incluant

(6) Rapport des députés Jean-Noël Barrot et Stella Dupont relatif à l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés, Assemblée nationale, 23 septembre 2020.

(7) Il s'y ajoute 16 760 migrants non accompagnés (voir l'Encadré n°6, en page 13).

(8) La pandémie de la Covid-19 a fortement ralenti l'immigration en 2020, notamment avec la fermeture des frontières : le flux (provisoire) est de 270 000 personnes, soit -29 % par rapport à 2019, avec 188 455 premiers titres de séjour délivrés, hors asile, et 81 669 demandeurs d'asile primo-arrivants, dont 19 600 mineurs.

(9) En moyenne, au bout de 102 jours, en 2019, pour un premier titre de séjour.

Encadré n°3 : nombre et origine des bénéficiaires d'un premier titre de séjour

En 2019, les motifs d'admission se déclinaient en cinq catégories :

- **économique** : 39 131 ;
- familial : 90 502, dont des familles de Français : 46 941 (parmi eux, 36 891 conjoints de Français) ; des membres de la famille : 28 709 ; liens personnels et familiaux : 14 852 ;
- étudiants : 90 336 ;
- humanitaire : 37 851 (plus de 9 849 mineurs accompagnants) : ce sont les bénéficiaires de la protection internationale. Ils reçoivent le statut de réfugié ;
- divers : 19 586 (dont 7 873 mineurs non accompagnés ; 8 450 visiteurs).

La répartition entre les différents motifs montre l'importance du motif familial et du nombre des étudiants.

Les immigrants qui reçoivent un titre de séjour n'ont pas besoin d'une autorisation de travail (avec des limitations pour les étudiants : 964 heures par an maximum (60 % de la durée annuelle légale du travail)).

Les pays d'origine des bénéficiaires d'un premier titre de séjour : Maroc : 34 929 ; Algérie : 27 391 ; Tunisie : 19 596 ; Chine (Hong-Kong inclus) : 15 291 (surtout des étudiants) ; Côte d'Ivoire : 9 424.

L'importance prise par les pays du Maghreb est le résultat des accords bilatéraux conclus avec ces pays, qui permettent à leurs ressortissants de bénéficier de facilités d'accès.

Les principaux pays d'origine des étudiants étrangers dans l'enseignement supérieur présents en France, par rapport à un total de 290 470 étudiants, se déclinaient ainsi en 2019 : Maroc : 12,6 % ; Chine : 9,4 % ; Algérie : 8,3 % ; Sénégal : 4,1 % ; Italie : 4,0 % ; Tunisie : 3,8 %.

En novembre 2018, le Premier ministre a fixé un objectif de 150 000 étudiants étrangers accueillis par an.

ceux des demandeurs d'asile qui reçoivent le statut de réfugié). Ce chiffre est en hausse régulière :

2007	171 907
2015	217 533
2017	247 436
2018	258 929
2019	277 406

rapport au total des bénéficiaires d'un premier titre de séjour :

2007	6,8 %
2015	9,5 %
2017	11,1 %
2018	13,0 %
2019	14,1 %

L'immigration pour motif économique, c'est-à-dire pour exercer une activité professionnelle en France, est très limitée et représente moins de 15 % du total des premiers titres de séjour délivrés

L'immigration en France n'est pas tournée, contrairement à d'autres pays, vers l'importation de compétences professionnelles. Elle comprend avant tout des immigrants pour motifs familiaux et des étudiants étrangers.

Les premiers titres délivrés pour un motif économique s'établissaient en 2019 à 39 131, soit 14,1 % du nombre total des titres accordés. Cela recouvre :

- les salariés (les employeurs doivent solliciter auprès de la préfecture un titre de séjour avant l'arrivée de l'étranger en France) : 28 400 ;
- les scientifiques et artistes : 5 250 ;
- les saisonniers et temporaires : 4 559.

Le pourcentage de l'immigration du travail (pour raison économique) est toujours resté faible d'année en année par

Les principaux pays d'origine des immigrants accueillis pour un motif économique sont (sur la base de l'année 2018, avec un total de : 33 808) : Tunisie : 5 447 ; Maroc : 4 812 ; Inde : 2 452 ; États-Unis : 2 430 ; Chine : 1 316 ; Bangladesh : 1 148 ; Algérie : 1 142 ; Mali : 1 123 ; et Sénégal : 1 002.

L'illusion de l'immigration choisie : les métiers en tension

Il peut apparaître, dans une logique économique, que l'immigration devrait être orientée vers l'importation de compétences professionnelles nécessaires au développement du territoire. C'est dans cet esprit que le décret du 18 janvier 2008 a retenu pour chaque région des listes de « métiers en tension » correspondant aux besoins locaux. Ces listes (voir l'Encadré n°4 de la page suivante), très semblables de région à région, recensent une trentaine de métiers, plutôt qualifiés, pour lesquels les demandes provenant d'immigrés compétents doivent recevoir sans opposition une autorisation de séjour. Cependant, cette approche est devenue rapidement obsolète et n'est plus appliquée aujourd'hui, notamment en raison de l'incapacité des administrations d'actualiser ces listes en fonction des réalités du marché et des demandes des employeurs.

Encadré n°4 : à titre d'exemple, la liste des métiers établie pour la région Auvergne-Rhône-Alpes

- Technicien de la vente à distance.
- Attaché commercial en biens intermédiaires et matières premières.
- Cadre de l'audit et du contrôle comptable.
- Informaticien d'étude.
- Informaticien expert.
- Marchandiseur.
- Responsable d'exploitation en assurances.
- Mécanicien d'engins de chantier, de levage et manutention, et de machines agricoles.
- Opérateur de formage du verre.
- Pilote d'installation de production cimentière.
- Conducteur de machine de fabrication des industries de l'ameublement et du bois (et matériaux associés).
- Façonneur bois et matériaux associés (production de série).
- Technicien de méthodes-ordonnancement-planification de l'industrie.
- Dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux.
- Dessinateur de la construction mécanique et du travail des métaux.
- Dessinateur-projeteur en électricité et électronique.
- Dessinateur en électricité et électronique.
- Technicien de fabrication de la construction mécanique et du travail des métaux.
- Technicien qualité de la construction mécanique et du travail des métaux.
- Technicien contrôle-essai-qualité en électricité et électronique.
- Technicien de production des industries de *process*.
- Technicien des industries de l'ameublement et du bois.
- Installateur-maintenicien en ascenseurs (et autres systèmes automatiques).
- Inspecteur de mise en conformité.
- Maintienicien en électronique.
- Dessinateur du BTP.
- Géomètre.
- Chargé d'études techniques du BTP.
- Chef de chantier du BTP.
- Conducteur de travaux du BTP.

Un rapport récent de la Cour des comptes ⁽¹⁰⁾ souligne que : « Parmi la liste des 30 métiers qui ont le plus souffert de difficultés de recrutement en 2019 établie par Pôle emploi sur la base de l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO), seul le troisième (« ingénieurs et cadres d'étude, R&D en informatique, chefs de projets informatiques ») figure, avec d'autres intitulés, dans l'arrêté de 2008, les autres en sont totalement absents. En 2019, d'après Pôle emploi, les plus grandes difficultés de recrutement ont touché (dans l'ordre) : les aides à domicile et ménagères, les agents d'entretien de locaux, les aides-soignants, les conducteurs routiers, les employés et agents polyvalents de cuisine, etc. **Cet écart soulève la question de l'adaptation de l'immigration professionnelle aux besoins des secteurs d'activité, qui correspondent en 2019, pour une large part, à des métiers peu ou pas qualifiés, ce qu'ignore le régime de 2008.** »

L'écart ainsi constaté interroge sur la pertinence, comme instrument de pilotage de la politique d'immigration, de listes administratives fondées sur les qualifications.

Or, en novembre 2019, le Premier ministre et la ministre chargée du Travail ont annoncé une réforme de l'immigration professionnelle fondée sur une actualisation annuelle de la liste des métiers en tension et l'instauration de quotas ou cibles quantitatives. En tout état de cause, une telle réforme – dont il n'y a plus eu d'annonce de l'avancement – ne concerne qu'une part limitée de l'immigration (en 2019, 34 600 personnes).

Une politique de l'asile qui est détournée : seuls 26 % des demandeurs de l'année reçoivent le statut de réfugié et bénéficient des programmes d'intégration ; les autres restent sur le territoire en situation irrégulière

Nous avons vu qu'une des rubriques d'attribution d'un titre de séjour est le motif humanitaire. Il s'agit ici des étrangers qui bénéficient de la protection de la France au titre de l'asile ou de la protection subsidiaire. En 2019, 36 275 personnes ont reçu le statut de réfugié (plus 9 849 mineurs accompagnants) sur un total de 177 000 demandeurs.

Les différentes étapes du parcours d'un demandeur d'asile primo-arrivant sont :

Première étape : dépôt d'une demande d'asile auprès de l'OFPPRA, d'une part, et d'une demande d'hébergement en centre d'accueil de demandeurs d'asile (CADA) et de soins sociaux organisés par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), d'autre part. En effet, la durée moyenne d'instruction en 2019 d'un dossier par l'OFPPRA était de 5 mois et 11 jours, et par la CNDA, de 7 mois et 5 jours.

(10) « L'entrée, le séjour et le premier accueil des personnes étrangères », Cour des comptes, 5 mai 2020.

Encadré n°5 : nombre et origines des demandeurs d'asile

Les chiffres (sources : ministère de l'Intérieur, OFPRA, CNDA) :

En 2007 : 36 006 ;

...

En 2015 : 80 075 ;

En 2017 : 100 755 (sans prise en compte des dublinés) ;

En 2018 : 162 640 (dont 24 571 mineurs accompagnants, 34 302 dublinés et 24 791 réexamens d'années antérieures) ;

2019 : 177 822 (dont 32 516 mineurs accompagnants, 35 228 dublinés et 26 539 réexamens d'années antérieures).

La procédure OFPRA/CNDA s'inscrit dans le cadre d'une réglementation internationale et vise à examiner si les critères pour l'octroi de la protection sont remplis par les demandeurs. Ainsi, sur 95 400 demandes d'asile (hors mineurs accompagnés) examinées par l'OFPRA et la CNDA, 36 275 demandeurs ont bénéficié de la protection (taux : 38 %). Ce taux était de 31 % en 2015 ; et de 36 % en 2017 et 2018.

Le nombre des dossiers examinés par les instances OFPRA est en hausse constante : de seulement 62 057 en 2015, ils sont passés à 95 400 en 2019, soit une hausse de 54 % en quatre ans.

Les origines des demandeurs d'asile traduisent un dévoiement de la procédure, car de nombreux demandeurs viennent de pays où ils ne courent pas de risque sur le plan de leur sécurité physique. L'OFPRA et la CNDA ont du reste mis en place une procédure « accélérée » pour traiter les cas des demandeurs des pays dits « sûrs » afin de donner plus rapidement une réponse négative. L'OFPRA a établi une liste de seize pays d'origine qualifiés de « sûrs ».

Les cinq premiers **pays d'origine des demandeurs d'asile** étaient (hors mineurs accompagnants) :

- en 2019 : Afghanistan : 10 258 ; Bangladesh : 6 198 ; Géorgie : 5 760 ; Albanie : 5 618 ; Guinée : 5 142.
- en 2018 : Afghanistan : 10 779 ; Guinée : 6 992 ; Albanie : 6 054 ; Géorgie : 5 256 ; Côte d'Ivoire : 4 991.

On voit que la Géorgie et l'Albanie, classés pays « sûrs », sont à l'origine d'un nombre très significatif de demandeurs d'asile ; ils seront pour la plupart déboutés, mais continueront dans les faits à rester en France. C'est là que se situe le détournement de la procédure d'asile.

Les cinq premiers **pays d'origine des bénéficiaires de la protection internationale** en 2019 étaient (hors mineurs accompagnants) : Afghanistan : 6 244 ; Soudan : 3 960 ; Syrie : 3 207 ; Guinée : 1 983 ; Côte d'Ivoire : 1 555.

Pour information, par rapport à la liste des demandeurs d'asile : Bangladesh : 905 ; Géorgie : 391 ; Albanie : 807.

Ces écarts montrent que le statut de réfugié est réservé après instruction à ceux qui remplissent les conditions. Cependant, un nombre bien plus considérable des intéressés – le double – sont venus en France pour y déposer une demande et resteront dans le pays, même après avoir été déboutés.

Durant la période d'instruction de la demande de protection, l'immigré n'a pas le droit de travailler (ce n'est pas le cas dans d'autres pays, tels que l'Allemagne, ceux-ci considérant que cela retarde l'intégration)⁽¹¹⁾.

Deuxième étape : l'étranger primo-arrivant, lorsqu'il a reçu un titre de séjour, s'engage dans un parcours d'intégration républicaine qui débute avec la signature d'un contrat d'intégration républicaine (CIR). L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) prescrit alors des forma-

tions civiques et, le cas échéant, linguistiques, puis oriente l'étranger signataire du CIR vers les services de proximité.

Pour un réfugié, l'accès à la formation au français se fait environ dix mois après le dépôt de sa demande d'asile (dans l'hypothèse de l'attribution de la protection au bout de six mois).

En 2019, 107 455 CIR ont été signés, notamment par des réfugiés (27 %) et des détenteurs de titre de séjour au motif familial (51 %).

Cette étape comprend l'orientation vers des actions concernant :

- la maîtrise du français (niveaux, tests, modes d'apprentissage, modules de 100, 200, 400 et 600 heures) ;
- la reconnaissance et la comparabilité des diplômes étrangers (3 816 attestations délivrées en 2019) ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE)⁽¹²⁾.

(11) Le demandeur d'asile a droit à un hébergement qui est fourni par l'État (107 200 places disponibles en 2020, + 4 500 supplémentaires prévues en 2021, le nombre ayant doublé en cinq ans) et à une aide (ADA) qui se monte à 6,80 €/jour (plus 7,40 €/jour, si un hébergement n'est pas fourni). La dépense correspondante à l'ADA était de 510 M€ en 2019.

La localisation des centres d'hébergement est très inégalement répartie : 46 % des demandeurs d'asile se trouvent en Île-de-France, alors que cette région ne dispose que de 19 % des places d'hébergement. En décembre 2020, le gouvernement a publié un Schéma national d'accueil des demandeurs d'asile et d'intégration des réfugiés sur 2021-2023 et a annoncé une politique pour rééquilibrer la prise en charge sur l'ensemble du territoire et améliorer les conditions d'accueil.

(12) En 2020, une expérimentation portant sur l'obtention d'un titre professionnel par la voie de la VAE a été lancée au profit de 1 000 réfugiés.

Troisième étape : les réfugiés bénéficient d'actions d'accompagnement complémentaires (sociales, professionnelles, linguistiques...) tournées vers l'insertion professionnelle. L'administration s'adresse ici à des opérateurs spécialisés pour mettre en œuvre ces programmes.

Dans un premier temps (à partir de 2017), l'opérateur retenu était l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) qui a développé un programme complet HOPE (hébergement, orientation, parcours vers l'emploi) comprenant un hébergement en centre AFPA et un parcours d'insertion professionnelle d'une durée maximale de huit mois composé de deux périodes : une formation intensive (400 heures) de français à visée professionnelle et l'approfondissement d'un projet professionnel d'au moins quatre mois avec un contrat salarié conjuguant formation qualifiante et travail en entreprise. Après une première promotion de 957 personnes sur la période 2017-2018, 1 210 en ont bénéficié en 2019. Le coût est cependant très élevé : 26 000 €/réfugié, dont 62 % à la charge de l'État⁽¹³⁾.

Par la suite, l'administration a procédé à des appels à projets pour procéder à la sélection des opérateurs soit au niveau local au travers des appels à projets régionaux ou départementaux, soit au niveau national ou interrégional. Des actions moins coûteuses budgétairement, mais touchant un nombre beaucoup plus grand de réfugiés et pouvant comporter des aspects innovants ou des expérimentations, ont ainsi été effectuées. Les opérateurs sont le plus souvent des associations très motivées et innovantes qui proposent des approches nouvelles. On compte environ 900 associations en France intervenant à un titre ou à un autre dans les champs de l'immigration.

Trois appels d'offres ont été lancés en 2019 et 2020 pour un montant de 50 millions d'euros : 55 projets ont été retenus et visent à accompagner près de 26 000 réfugiés sur la période 2020-2023. La plupart des actions engagées reposent sur le volet « Intégration professionnelle des réfugiés (IPR) » du plan d'investissements dans les compétences (PIC)⁽¹⁴⁾. Le coût revient à 1 900 €/réfugié.

Un nouvel appel d'offres pour 2021 a été lancé le 20 janvier 2021⁽¹⁵⁾. Notons qu'outre les actions mises en œuvre en faveur des primo-arrivants, il comporte aussi des projets en vue de la professionnalisation des acteurs de l'intégration : accompagnement des intervenants professionnels et bénévoles par la formation, la création d'outils d'information, mise en place de formations, des mises en réseau, impulsion d'une dynamique multi-partenariale, etc.

(13) Pour certains, le montant de 60 M€ attribué par l'État à l'AFPA doit être compris comme une subvention publique de soutien à cette agence.

(14) Engagé en 2018 sous la direction du ministère chargé du Travail, le PIC vise à former ou accompagner un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés sur cinq ans. Le PIC est cofinancé par l'État (15 Mds d'euros sur cinq ans) et les entreprises. Une partie importante de la mise en œuvre du plan est confiée aux conseils régionaux, compétents en matière de formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

(15) <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Actualites/L-actu-immigration/Appel-a-projets-national-2021-relatif-a-l-integration-des-etrangers-primo-arrivants>

Signalons aussi parmi des appels à projets focalisés sur des actions précises, celui lancé en septembre 2020 ayant pour but la lutte contre la fracture numérique touchant les personnes réfugiées ; 11 lauréats ont été sélectionnés sur 37 dossiers reçus (montant total : 500 000 €).

La plupart des articles de cette revue sont des témoignages d'opérateurs de ces projets et ont essentiellement une visée d'insertion professionnelle.

Au total sur la période 2018-2020, une estimation (voir la note n°6 de la page 8) considère que 249 millions d'euros ont été dédiés au financement des actions en faveur de l'intégration professionnelle des réfugiés, y compris les formations linguistiques.

Ces programmes ne concernent que les immigrants ayant reçu le statut de réfugiés, soit une proportion très limitée : en 2019, 26 % du total des demandeurs d'asile. Cependant, un nombre limité de projets sont à présent ouverts aux demandeurs d'asile, dont la demande est restée sans réponse six mois après son introduction auprès de l'OFPRA. Une condition est que l'objectif de ces projets ne vise pas l'accès à l'emploi ou à la réalisation de prestations de formation professionnelle.

Un nouvel accord-cadre a été signé le 5 avril 2019 entre l'État, Pôle emploi et l'OFII en faveur de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants ; il est destiné à mieux articuler les offres de services de ces opérateurs et à faciliter l'échange d'expertise. Il s'agit d'organiser une coopération en mettant en place un partage d'informations et une transmission automatique des données et en installant des « référents » au niveau régional dans chaque agence. L'objectif est de surmonter les réticences de Pôle emploi à sortir de son cadre habituel pour déployer une offre de services spécifiquement destinée à ce public : « pour Pôle emploi, les bénéficiaires de la protection internationale ne sont qu'un public comme les autres, alors que pour l'OFII, cette population est au cœur de son action » (voir la note n°6).

La politique d'éloignement est le point faible de la politique de l'asile

On comprend que la politique française de l'asile repose sur un départ de la France de ceux qui ne bénéficient pas de la protection : déboutés et dublinés. Or, l'éloignement des étrangers en situation irrégulière se heurte à de grandes difficultés et nécessite l'émission administrative d'une obligation de quitter le territoire français (OQTF), l'internement dans un centre de rétention administrative (CRA), l'accord d'un pays d'accueil, avec l'obtention de « laissez-passer consulaires » si l'immigrant ne dispose plus de documents d'identité (le taux de satisfaction des demandes de laissez-passer consulaires en 2018 était de 50 % pour l'Algérie, de 49 % pour le Maroc et de 43 % pour la Tunisie), et l'organisation du voyage. Aussi, le nombre des ressortissants de pays tiers éloignés reste faible : 28 442 en 2019 (26 966 en 2018).

Encadré n°6 : quelques catégories particulières de demandeurs d'asile

Les mineurs

Un peu plus de 49 000 mineurs immigrés sont arrivés en France en 2019 (41 000 en 2018).

Parmi les demandeurs d'asile, on comptait, en 2019, 32 516 mineurs accompagnants (contre 24 571 en 2018, 19 428 en 2017 et 15 133 en 2015). Parmi eux, 9 849 ont reçu un titre de séjour en même temps que leurs parents ; les 22 667 autres sont venus s'ajouter aux déboutés adultes.

En outre, en 2019, 16 760 mineurs non accompagnés (MNA) ont été confiés, jusqu'à leur majorité, par un juge à l'Aide sociale à l'enfance qui est financée par les départements. Leur nombre est en croissance très rapide : 2 055 en 2013, 8 054 en 2016, 14 908 en 2017 et 17 022 en 2018 (source : rapport 2019 de la Mission MNA du ministère de la Justice). Ils bénéficient ainsi du régime de l'aide à l'enfance en danger qui a été conçu pour des mineurs français séparés de leur famille en raison de violences physiques ou psychologiques. Une évaluation de l'état physique pour l'appréciation de la minorité peut être réalisée. L'âge de ces mineurs, dont 95 % sont des garçons, est pour 90 % d'entre eux compris entre 15 et 17 ans.

Trois pays – la Guinée, le Mali et la Côte d'Ivoire – représentent 61 % des origines. Devant l'explosion du nombre des MNA, l'État a décidé en 2019 d'apporter une contribution aux départements. À leur majorité, les MNA doivent déposer une demande de titre de séjour. Les départements peuvent alors mettre fin à leur prise en charge ou mettre en place un contrat avec les jeunes majeurs (ex-MNA). Seulement 790 MNA ont bénéficié de l'asile en 2019.

Les dublinés

Les dublinés sont des demandeurs d'asile qui ont été enregistrés à leur arrivée en Europe dans un autre État membre que celui d'accueil. Selon les termes du règlement de Dublin, d'où leur nom, leur demande relève d'un autre État membre – celui de leur premier enregistrement ou celui où se trouve leur famille – ; l'OFPRA n'instruit pas leur demande. Leur transfert doit être effectué dans un délai de six mois après l'accord de l'État membre sollicité, délai pouvant être prolongé d'un an en cas de fuite. En tout état de cause, au bout de dix-huit mois, le dubliné ne sera pas réadmis ; il pourra alors déposer une demande d'asile suivant la procédure régulière. Selon certains analystes, la France serait un pays de « rebond » pour des dublinés déjà rejetés de certains pays européens, qui viendraient y déposer une demande, attirés notamment par l'aide médicale d'État (AME) plus généreuse que dans d'autres pays.

Au nombre des dublinés constaté en fin d'année 2019 (35 228 ; 34 302 à fin 2018), il faut ajouter 9 869 dublinés dont le cas a été traité par l'OFPRA (8 810 en 2018).

Seulement 6 890 transferts ont été effectués en 2019 (5 372 en 2018), soit un taux de 15 %.

Les réinstallés

La réinstallation consiste à transférer des réfugiés d'un pays d'asile dans un autre État ayant accepté de les accueillir et de leur accorder à terme une résidence permanente.

En octobre 2017, le Président de la République s'est engagé auprès du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) à accueillir 10 000 réfugiés réinstallés sur la période 2018-2019. C'est ainsi qu'en novembre 2019, on dénombrait 9 484 personnes accueillies en France selon un dispositif spécifique. C'est à l'OFPRA qu'il revient de rencontrer les volontaires signalés par le HCR aux autorités françaises. Les individus éligibles à la réinstallation sont des personnes en besoin de protection, la plupart sont d'origine syrienne réfugiés en Turquie, au Liban ou en Jordanie, mais sont aussi en provenance d'Afrique subsaharienne (Soudan, République centrafricaine, Érythrée, Mali) ayant trouvé asile au Niger ou au Tchad, ou bien sont des réfugiés qui vivent en Libye peuvent être évacués vers le Niger.

Les réfugiés sont accompagnés dans leurs démarches pendant douze mois par l'opérateur associatif choisi par le ministère de l'Intérieur ; l'opérateur est financé par le Fonds européen asile et migrations (FAMI). Le préfet de département est au cœur de ce dispositif par sa proximité avec les maires, dont l'aide est indispensable dans la mobilisation de logements.

Avant décembre 2017, et plus précisément sur la période 2014-2017, la France avait accueilli 4 863 personnes réinstallées, essentiellement syriennes.

Seuls quelques autres pays participent à ces programmes de réinstallation du HCR, notamment les États-Unis, le Canada, le Royaume-Uni, l'Allemagne et les pays nordiques. En 2019, le HCR a soumis, pour examen par des pays de réinstallation, les dossiers de plus de 81 600 réfugiés. En 2019, ce sont plus de 63 600 personnes qui ont rejoint ces pays de réinstallation avec l'aide du HCR.

Ces éloignements entrent dans trois catégories :

Éloignements forcés	15 950
Éloignements et départs aidés	5 261
Éloignements et départs spontanés	7 231

Bien qu'il s'agisse d'immigrants entrés en France durant les années antérieures, ce nombre de 28 442 départs est à rapprocher de celui des 117 000 déboutés et dublinés recensés en 2019. La politique de l'asile s'accompagne ainsi d'une politique de génération de situations de « sans-papiers », ou plus précisément de « sans autorisation légale de séjour ».

Cette politique d'éloignement forcé a un coût qui a été chiffré par les députés Jean-Noël Barrot et Alexandre Holroyd⁽¹⁶⁾ à un montant, en 2018, de 468 millions d'euros pour 15 667 éloignements en métropole et 18 283 éloignements en Outre-mer, soit en moyenne 13 800 € par éloignement forcé.

Une autre approche d'éloignement est mise en œuvre : celle de l'aide volontaire au retour (AVR). Elle consiste à accorder un « pécule » de 650 €, plus une majoration exceptionnelle de 1 200 € et des aides à la réinsertion ou à la création d'entreprise dans le pays d'accueil. Le coût de la politique d'éloignement aidé a ainsi été évalué à 27 millions d'euros pour 6 845 éloignements aidés en 2018, soit une moyenne de 3 900 € par retour aidé.

La régularisation par le travail reste très limitée

Pour les immigrés en situation irrégulière, il existe une voie de régularisation : c'est celle de l'admission exceptionnelle au séjour. Trois motifs peuvent être plus précisément mis en avant par ces immigrés, sachant que l'autorisation est à la discrétion du préfet de département et que des conditions précises doivent être remplies. Voici les principaux motifs :

- Motif économique : il faut avoir un contrat de travail et justifier d'un nombre requis de fiches de paie selon les cas sur une durée de 3 ou 5 ans. C'est la circulaire Valls du 28 novembre 2012.
- Motif familial ;
- Résidence depuis plus de 10 ans ;
- Mineur devenu majeur.

En 2019, 32 151 immigrés ont ainsi été régularisés (33 266 en 2018), mais le motif économique représente un volume très modeste : 7 865 immigrés (8 065 en 2018), contre 18 670 pour motif familial et 1 379 pour mineur devenu majeur.

On voit que la régularisation ne concerne que des effectifs très limités, alors que l'on parle de 350 000 à 400 000 immigrés (voir la note n°10, en page 10) en situation irrégulière en France ; cette estimation s'appuie sur les chiffres de l'Aide médicale de l'État (318 106 en 2018).

(16) Rapport à l'Assemblée nationale du 5 juin 2019 sur l'éloignement des étrangers en situation irrégulière.

Conclusion : des pistes pour parvenir à une meilleure insertion des migrants

L'administration a-t-elle encore la maîtrise de l'immigration ? Elle est confrontée à une hausse constante du nombre des immigrés⁽¹⁷⁾, mais aussi à une situation où :

- Plus d'un quart des primo-arrivants se retrouvent en situation irrégulière et les procédures de régularisation – qui existent mais dont l'accès est rendu difficile – ne permettent de régler la situation que d'un nombre très limité d'immigrés ;
- La politique de l'asile (qui correspond à des engagements internationaux) est dévoyée par l'arrivée massive d'immigrants originaires de « pays sûrs » et une incapacité effective de réaliser un éloignement des personnes en situation irrégulière, d'où notamment des problèmes de capacités d'hébergement et de travail dissimulé ;
- Les programmes d'insertion ne traitent qu'un nombre limité d'immigrés en situation régulière et sont encore dans des phases d'innovation et d'expérimentation.

Deux approches distinctes pour une reprise de la maîtrise s'offrent :

- S'en remettre à une éventuelle réforme internationale du droit d'asile ou à une éventuelle réforme européenne du règlement de Dublin, par exemple en parvenant à imposer une répartition des prises en charge des demandeurs d'asile entre tous les États membres (quotas) et non pas exclusivement entre ceux du premier enregistrement. Un tel choix, c'est s'en remettre au résultat incertain d'une diplomatie multilatérale⁽¹⁸⁾.
- Introduire par une action volontariste des améliorations ou des réformes portant sur le fonctionnement des procédures en France. Voici certaines des pistes d'action proposées, notamment dans des rapports parlementaires et dans ceux de la Cour des comptes :
 - moderniser l'enregistrement des immigrés et le déroulement des procédures en utilisant toutes les possibilités offertes par le numérique (car il y a des limites à l'accroissement des effectifs dans les instances en charge des autorisations) ;
 - rendre plus transparent l'outil statistique et plus actuelle la connaissance du nombre des primo-arrivants ;
 - imposer de manière autoritaire (comme en Allemagne) une répartition géographique équilibrée des demandeurs d'asile afin d'éviter les phénomènes de congestion ;
 - améliorer la politique d'éloignement forcé au travers d'une évaluation et d'une renégociation des accords bilatéraux existants et des accords de gestion concertée (incluant l'aide publique au développement) avec les

(17) Dans le cadre juridique actuel, le regroupement familial et la protection au titre de l'asile ne peuvent pas être limités *a priori* par des quotas.

(18) La Commission européenne a présenté le 23 septembre 2020 un « nouveau Pacte pour la migration et l'asile », qui constate que « Le système actuel ne fonctionne plus » (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1706).

pays d'origine des immigrés, ou bien au travers d'un recours plus étendu à l'aide volontaire au retour, plus économe au plan budgétaire ;

- déployer sur une plus vaste échelle ceux des programmes d'insertion qui ont fait leur preuve, et ne pas se contenter de poursuivre une approche d'expérimentation ;
- faciliter l'accès au marché du travail aux demandeurs d'asile dont la demande est fortement susceptible d'être acceptée ;

- apporter une attention renforcée à l'insertion professionnelle des mineurs (non accompagnés, ou devenus majeurs).

Ce sont de tels efforts qui contribueront à restaurer la cohésion du tissu de la société française, dont l'immigration nous tend un miroir.

L'emploi des réfugiés : quelles perspectives ?

Par Alain RÉGNIER

Préfet et délégué interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés

En France, les réfugiés obtiennent, au terme de l'instruction méticuleuse de leur demande d'asile, la protection internationale pour dix ans. Ils entrent alors dans le droit commun, et l'emploi revêt un double enjeu : assurer leur subsistance et leur intégration. Le gouvernement s'est engagé dans une ambitieuse politique d'insertion professionnelle des réfugiés qui abandonne la logique de dispositifs qui s'empilent pour passer à une logique de parcours. Désormais, les différents acteurs (État, associations, collectivités, entreprises, etc.) qui accompagnent les réfugiés tentent d'interconnecter leurs dispositifs afin de permettre à chaque réfugié de construire son parcours d'intégration. Un parcours qui s'appuie fortement sur l'emploi, mais englobe aussi l'accès au logement, la maîtrise du français, la santé physique et mentale, l'apprentissage des codes culturels ou encore la rencontre avec la société d'accueil. En tant que délégué interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés, j'inscris pleinement mon action dans une approche globale.

Les mouvements migratoires de 2015 ont fortement marqué les esprits et suscité de nombreuses initiatives tant dans la société civile et dans le monde économique que parmi les pouvoirs publics.

Le nombre désormais conséquent de personnes reconnues réfugiées en France – plus de 30 000 adultes chaque année – a conduit à une politique dédiée d'intégration, dont l'un des axes majeurs est l'emploi.

C'est ainsi que le gouvernement s'est engagé dans une ambitieuse politique d'insertion professionnelle des réfugiés qui s'est incarnée par la tenue du Comité interministériel à l'intégration en juin 2018. Les différents ministres concernés ont affirmé leur volonté de reconstruire une politique d'intégration volontariste, portant tout particulièrement sur l'accès à l'emploi ou à la formation.

Avant d'explicitier les initiatives menées, il est important de rappeler l'organisation administrative complexe de la politique d'intégration professionnelle des réfugiés. Deux ministères sont impliqués au premier plan : le ministère du Travail par ses attributions métier et le ministère de l'Intérieur au titre de ses attributions vis-à-vis du public relevant du statut de réfugié. Au sein du ministère du Travail, c'est principalement la délégation générale pour l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP) qui pilote cette politique. Au ministère de l'Intérieur, sont compétentes la direction générale des étrangers en France (DGEF) et la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (DIAIR). Ensuite, l'État décentralisé intervient beaucoup en tant qu'animateur de cette politique publique. Au niveau régional, on retrouve les directions régionales

des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) et au niveau départemental les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS). Aux côtés de l'État, deux offices jouent un rôle central : l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA), qui octroie la protection internationale, et l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), qui est le bras armé de l'État pour l'intégration de l'ensemble des primo-arrivants grâce, entre autres, à la gestion de cours de français.

Le ministère du Travail a mobilisé le plan d'investissement dans les compétences (PIC). Ce plan représente sur la période 2018-2022 une enveloppe d'environ 15 milliards d'euros tournée vers les personnes éloignées de l'emploi. Dans ce cadre, une enveloppe de 50 millions d'euros a été dédiée pour financer des parcours vers l'emploi pour plus de 30 000 réfugiés d'ici à 2022.

La politique d'intégration renforcée s'incarne aussi fortement dans les territoires. En effet, cette politique s'appuie sur un maillage territorial d'opérateurs rigoureusement sélectionnés par un comité de sélection interministériel et *via* la logique d'appel à projets. Outre leur compétence, les lauréats s'inscrivent dans un réseau de socialisation bien ancré dans les territoires.

S'il est trop tôt pour évaluer les résultats de cette politique, il est néanmoins possible de la caractériser :

- Elle répond à une forte attente des réfugiés, mais aussi des services territoriaux de l'État, des associations et des entreprises.



Le bureau d'accueil de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII), à Paris.

« L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) est le bras armé de l'État pour l'intégration de l'ensemble des primo-arrivants grâce, entre autres, à la gestion de cours de français. »

- Elle s'appuie sur une logique de parcours et non de dispositifs, c'est-à-dire que l'on s'intéresse à l'impact des projets sur la vie des personnes et non sur la structure porteuse du dispositif ou son financeur.
- Elle contribue à l'intégration des réfugiés dans tous les domaines de la vie sociale, au-delà de l'insertion professionnelle.

Une réponse à l'attente des services territoriaux de l'État et des opérateurs

Après 2015, de nombreuses initiatives ont été lancées par des opérateurs associatifs et privés, soutenus par les préfets et leurs services (DDCS et Direccte), ainsi que par un certain nombre de collectivités territoriales.

De qui parle-t-on ?

Les réfugiés viennent désormais en grande majorité de pays non francophones, contrairement aux décennies précédentes. Ce sont majoritairement des hommes, jeunes (moyenne d'âge de 31 ans) et faiblement qualifiés au regard des normes professionnelles françaises. Cependant, ne serait-ce que pour vivre ou survivre dans leur pays d'origine, la plupart de ces réfugiés ont déjà exercé une activité professionnelle, généralement « informelle ». Actuellement, leur taux d'emploi est faible (les estimations varient entre 31 et 39 %), plus particulièrement chez les femmes.

L'objectif de toute politique publique doit donc être double : améliorer le taux d'emploi et, au minimum, améliorer le taux d'activité, c'est-à-dire former pour permettre au bénéficiaire d'être en adéquation avec le marché de l'emploi.

Les grands projets d'insertion professionnelle des réfugiés

Mené à l'initiative du ministère de l'Intérieur, le programme HOPE (Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi) a joué un rôle précurseur dans la coopération avec les branches professionnelles pour assurer la formation de plus de 1 000 réfugiés depuis 2018, notamment dans des métiers du bâtiment.

En outre, le lancement fin 2018 par le ministère du Travail d'un appel à projets pour l'insertion professionnelle des réfugiés (IPR), piloté dans un cadre interministériel, a permis de sélectionner 55 projets territoriaux pour un montant total de 50 millions d'euros. Au total, ce sont près de 30 000 parcours vers l'emploi qui ont ainsi été financés. La logique d'appel à projets permet d'avoir une diversité dans les actions et parcours proposés, qui s'inscrivent en complémentarité avec l'offre identifiée de HOPE.

Ces programmes ont permis de catalyser des attentes convergentes :

- celles d'opérateurs publics et d'associations et, dans une moindre mesure, d'entreprises opérant conjointement

dans les mêmes bassins d'emploi, mais manquant de financements dédiés ;

- celles des réfugiés eux-mêmes. Ceux-ci sont en effet extrêmement motivés pour travailler – une motivation attestée par leurs employeurs – ce qui s'explique par leur parcours de vie. Exercer un travail en France leur paraît donc naturel, mais leur accès au marché du travail français nécessite un accompagnement et une formation.

Une logique de parcours et non de dispositifs

Passer d'une logique de dispositifs à une logique de parcours n'est pas anodin. Pendant longtemps, chaque porteur de projet se bornait à la mise en œuvre de son propre dispositif, indépendamment de l'écosystème des acteurs de l'accueil et de l'intégration. On était alors pleinement dans une logique d'optimisation d'un dispositif qui ne constituait pourtant qu'un élément d'un ensemble plus vaste d'actions. Aujourd'hui, de nombreux dispositifs existent et chacun des porteurs de projet s'intéresse à l'impact de son dispositif dans le parcours global d'une personne. Il arrive qu'une personne réfugiée bénéficie de plusieurs dispositifs, en fonction, par exemple, de la maturation de son projet professionnel.

De plus en plus de projets sont aujourd'hui des dispositifs d'accompagnement global. Ainsi, le rôle du travailleur social est ici la clef pour accompagner la personne dans l'ensemble des dimensions de son parcours d'intégration : emploi, démarches administratives, logement. En effet, si certains dispositifs ont pour cœur d'action l'accès à l'emploi, il est important de sécuriser la personne dans ses démarches ou dans son logement, pour qu'elle puisse s'impliquer totalement dans sa formation professionnelle.

À côté de la mobilisation de dispositifs dédiés aux personnes réfugiées, la politique de l'emploi comprend de nombreux dispositifs de droit commun efficaces et mobilisables au profit des réfugiés : par exemple, les « POEC » (préparation opérationnelle à l'emploi collectif) qui, d'une durée de 400 heures, mêlent immersion en entreprise et formation. Certains POEC se sont attachés à y ajouter des cours de français lorsqu'ils s'adressent aux personnes réfugiées.

La principale difficulté consiste à identifier des opérateurs sachant élaborer et mettre en œuvre des parcours d'insertion professionnelle : c'est ce qui a été fait dans le cadre de l'appel à projets IPR.

Ces opérateurs relèvent de plusieurs catégories :

- Les associations, généralement gestionnaires de l'hébergement de migrants, ont par ailleurs développé une activité d'insertion professionnelle. Elles présentent plusieurs avantages : l'identification des candidats à partir de la structure d'hébergement, des coûts bien maîtrisés et surtout la connaissance de l'environnement professionnel et social. Ces associations ont une assise territoriale bien identifiée et l'appel à projets IPR a permis de les connaître au plan national. La plupart d'entre elles ont pour caractéristiques l'ancienneté de leur implantation et de leur expérience ainsi qu'un solide ancrage local.

- Certains opérateurs appartiennent au service public de l'emploi. C'est le cas des maisons de l'emploi qui ont pour mission de proposer des actions innovantes pour prendre en compte la logique des territoires dans le domaine de l'emploi. Elles assurent particulièrement bien le lien entre les missions locales qui s'occupent de l'insertion professionnelle des 16-25 ans et les entreprises, à un moindre coût. Elles sont soutenues financièrement par l'État, la région, le département et les villes de leur territoire.
- Enfin, plus récemment, des organismes professionnels et des entreprises ont commencé à intervenir. Les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) développent rapidement leurs prestations au profit des réfugiés en liaison directe avec les entreprises.

Tous ces opérateurs s'efforcent d'agir dans le cadre du droit commun. Par exemple, ils utilisent les clauses d'insertion figurant dans les marchés publics qui permettent de valoriser un candidat qui s'engage à recruter des publics prioritaires, comme l'est le public des réfugiés. De plus, ils préparent les réfugiés pour répondre aux conditions des recrutements habituels des entreprises : l'argument de la responsabilité sociale des entreprises reste très minoritaire.

Du côté des entreprises, les principales réticences sont de deux ordres :

- d'ordre pratique : la maîtrise du français. Par ailleurs, la reconnaissance des compétences d'origine ou acquises dans le cadre de formations dispensées en France et des diplômes peut s'avérer difficile (par exemple, les initiatives de « badges électroniques » pour attester des compétences sont peu reconnues par les entreprises). Cette dernière réticence est aisément surmontée en cas de pénurie de main d'œuvre dans les métiers en tension.
- d'ordre légal : il s'agit principalement d'une méconnaissance de la législation et de la crainte d'être en infraction ; la notion d'« autorisation de travail » qui n'est pas nécessaire pour les réfugiés est souvent présente auprès des employeurs.

Enfin, l'appui du service public de l'emploi et de l'OFII aux opérateurs économiques a beaucoup progressé. En effet, l'OFII est organisé en directions territoriales qui de plus en plus nouent des liens avec le tissu local, en particulier avec les acteurs économiques. Par exemple, l'OFII est aujourd'hui très impliqué dans HOPE pour participer au repérage des profils qui peuvent intégrer ce dispositif. C'est un relais précieux sur le terrain du fait qu'il connaît très bien son public.

Au-delà de l'insertion professionnelle : l'intégration des réfugiés dans le logement, la mobilité et la vie sociale

Le rôle majeur que joue l'insertion professionnelle dans l'intégration civique, au-delà de raisons économiques, a une raison simple : elle répond à une forte demande des intéressés eux-mêmes. Elle permet ainsi de rompre l'iso-

lement dans lequel sont rapidement plongés les réfugiés, surtout quand ils sont, en outre, confrontés à la difficulté du logement.

Mais c'est surtout la qualité des porteurs de projet accompagnant les réfugiés qui permet une véritable insertion civique. Nombre d'associations porteuses de projet combinent en effet plusieurs atouts : la compétence, l'engagement et l'insertion dans des réseaux de socialisation informels. L'engagement n'est pas politique mais moral : nombre de ces accompagnateurs se réfèrent, explicitement ou non, à des familles de pensée porteuses de valeurs humanistes.

Cet engagement peut avoir des conséquences concrètes, telle que l'insertion dans des réseaux de socialisation, permettant, le cas échéant, de surmonter des difficultés extra-professionnelles (logement, mobilité, etc.) ; autrement dit, permettant de mobiliser rapidement des réseaux d'entraide. Sous une autre forme, le même engagement soutient l'action des opérateurs du service public de l'emploi et des milieux professionnels les plus actifs dans l'insertion professionnelle des réfugiés.

Le rôle de la DIAIR dans l'intégration professionnelle des réfugiés

L'intégration est bien une politique de l'État. En démontre le rôle moteur que jouent les services territoriaux de l'État (Direccte, DDCS, DT OFII (direction territoriale de l'Office français de l'immigration et de l'intégration)) dans l'initiation de dynamiques territoriales pour l'emploi des réfugiés. Le rôle de l'État « animateur » prend ici tout son sens. C'est d'ailleurs une des raisons de la création de la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des

réfugiés (DIAIR). Par sa structuration en mode projet, la délégation que je dirige depuis janvier 2018, date de sa création, participe à l'animation de la politique d'accueil et d'intégration des réfugiés. En particulier, la DIAIR porte la stratégie nationale d'accueil et d'intégration des réfugiés qui permet de structurer les priorités : emploi, logement, apprentissage du français, accès aux droits, fracture numérique, etc. Son objectif est double : améliorer la vie quotidienne des personnes réfugiées et changer le regard que peuvent porter les Français sur les migrations. Pour ce faire, un dialogue nourri est mené en interministériel, avec l'État territorial, mais aussi avec les acteurs du territoire.

Car l'intégration des réfugiés se fait avant tout dans les territoires. Ainsi, les collectivités territoriales assument un rôle majeur. La DIAIR a souhaité engager un dialogue constructif avec les métropoles pour mieux comprendre leurs enjeux au regard de cette question. Après un diagnostic partagé du territoire, onze métropoles se sont engagées en 2020 dans une contractualisation – les contrats d'accueil et d'intégration des réfugiés (CTAIR) –, qui permet de financer des actions de terrain (logements temporaires, dispositifs emploi, ateliers pour créer du lien avec la société française). Ces onze métropoles sont : Nancy, Metz, Strasbourg, Bordeaux, Lyon, Toulouse, Grenoble, Dijon, Rennes, Brest et Clermont-Ferrand. De plus, dans les métropoles souffrant d'un manque de coordination, un poste de coordinateur y a été créé pour faire le lien entre les initiatives diverses irradiant le territoire considéré.

Ce travail conjoint entre l'État et les collectivités territoriales est le garant d'une intégration réussie, tout particulièrement sur le volet « Intégration professionnelle des réfugiés ».

L'accès au marché du travail pour les demandeurs d'asile et les réfugiés en France : des droits différents et une application lacunaire

Par Stella DUPONT

Députée de Maine-et-Loire

Le thème de l'intégration, si souvent questionné, comporte des facettes variées et interdépendantes. Le volet professionnel de cette intégration, pour les demandeurs d'asile et les réfugiés, recouvre deux réalités administratives très différentes, et une implication de l'État variable. Si les politiques publiques en matière d'accès au marché du travail des personnes réfugiées sont volontaristes, appuyées par des moyens financiers conséquents, l'intégration professionnelle des personnes demandeuses d'asile ne constitue pas une priorité identifiée. Ce public devrait pourtant avoir plus facilement accès au marché du travail, alors même que dans certains territoires dynamiques, on peine à recruter des collaborateurs. Des assouplissements sont souhaitables afin de favoriser l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile, et ainsi leur intégration, au sens large de ce terme, dans la société française.

Un constat simple : la nécessité d'un accès effectif au travail pour les personnes demandeuses d'asile ou réfugiées

Les questions relatives à l'immigration et à ses conséquences sur notre société sont prégnantes, se posant de manière toujours plus accrue ces dernières années. En filigrane des questions d'immigration, se niche la question de l'intégration des personnes étrangères se trouvant sur le sol français. Qu'est-ce qu'une intégration réussie ? Quel en est l'objectif ? Pourquoi vouloir intégrer des personnes originaires d'un pays autre que le nôtre ?

En 2020, la Commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale m'a confié, avec mon collègue Jean-Noël Barrot, député des Yvelines, la mission d'analyser les politiques mises en œuvre en matière d'intégration professionnelle pour les réfugiés et les demandeurs d'asile. Nous traiterons donc dans ces quelques pages de la question de l'insertion sous l'angle de l'accès au travail.

Dans ma circonscription, le Maine-et-Loire, je suis très régulièrement sollicitée quant aux difficultés que rencontrent les demandeurs d'asile (qui ont déposé une demande d'asile et dont le dossier est en cours d'instruction) et les réfugiés (nous nommerons ainsi dans cet article indiffé-

remment les personnes qui ont obtenu le statut de réfugié et, par extension, les bénéficiaires de la protection subsidiaire) pour accéder au marché de l'emploi. Le constat est simple : dans certains territoires français économiquement dynamiques, dont fait partie le Maine-et-Loire, de nombreux secteurs d'emploi sont en tension, et manquent donc de collaborateurs. Pourtant, nombreux sont les demandeurs d'asile ou les réfugiés qui souhaiteraient travailler. Mais ceux-ci peinent à accéder au marché du travail. Ce cercle vicieux n'est souhaitable pour personne. On a ainsi, d'un côté, des chefs d'entreprise désireux de recruter de nouveaux collaborateurs et, de l'autre, des personnes souhaitant travailler au plus vite, et ainsi subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, sur le terrain, s'il est nécessaire de faire le lien entre l'offre et la demande, voire d'intercéder en faveur d'un dossier. La question plus globale de l'insertion par le travail doit être posée, et les politiques publiques déployées en la matière interrogées.

La situation face au marché du travail varie, selon que l'on est demandeur d'asile ou réfugié

La situation des demandeurs d'asile

Pour les demandeurs d'asile, l'accès au marché du travail est possible, si aucune décision n'a été prise sur cette demande alors même qu'elle a été introduite depuis plus de

six mois. Le droit prévoyait initialement un délai de neuf mois, tel que le précisent les textes européens (directive 2013/33/UE, dite « directive Accueil »), mais celui-ci a été réduit à six mois par la loi du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie. Cet abaissement du seuil d'accès au marché du travail répondait à une volonté forte des parlementaires, dont je faisais partie, visant à favoriser et à ouvrir plus largement l'accès à ce marché pour le public considéré. Ce seuil de six mois, s'il a été abaissé, constitue cependant toujours une barrière à l'entrée non souhaitable. Il me semble nécessaire de l'abaisser, voire de le supprimer pour certaines situations. La possibilité d'un accès précoce au marché du travail pour des demandeurs d'asile qui, en raison de leur nationalité, ont de fortes chances de voir leur demande obtenir une issue positive est une piste qui doit être creusée, et ce d'autant plus que de nombreuses études ou analyses plaident en faveur de cet assouplissement. Le critère de sélection pertinent reste à évaluer, même si celui des demandeurs d'asile ne provenant pas de « pays d'origine sûre » pourrait être adapté, tout comme celui des personnes originaires d'un pays justifiant d'un fort taux de protection. Cette entrée précoce de certains sur le marché du travail garantirait une intégration accrue, tout en réduisant les dépenses publiques. *A minima*, une expérimentation serait souhaitable sur ce point.

Le seuil de six mois est purement indicatif, le demandeur d'asile devant formuler une demande d'autorisation de travail auprès de la Préfecture. Avant le 1^{er} janvier 2021, c'est auprès du service de la main-d'œuvre étrangère de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dircecte) que la demande d'autorisation de travail devait être déposée. Il est donc important de rappeler qu'un demandeur d'asile ne peut pas travailler au cours des six mois suivant le dépôt de sa demande, mais qu'il peut solliciter auprès de l'administration une autorisation de travail à l'issue de ces six mois. Pour répondre à cette demande, l'administration regarde « la situation de l'emploi dans la profession et dans la zone géographique pour lesquelles la demande est formulée » ou « l'adéquation entre la qualification, l'expérience, les diplômes ou titres de l'étranger et les caractéristiques de l'emploi auquel il postule ». Notons que la liste des métiers en tension à laquelle doivent se référer les services compétents a été actualisée pour la dernière fois en 2008. Une mise à jour de cette liste est nécessaire ; elle permettra de comparer une demande d'autorisation de travail à la réalité actuelle de celui-ci, la réalité de 2008 étant bien évidemment obsolète.

En matière de demande d'autorisation de travail pour une personne étrangère, le silence vaut acceptation, après un délai expiré de deux mois. Dans le cas où l'autorisation est délivrée, l'employeur doit s'acquitter d'une taxe, communément appelée « taxe employeur », auprès de l'Office français pour l'immigration et l'intégration (OFII). Dans les faits, l'obtention de cette autorisation est rare et, lorsque l'issue est favorable, c'est après un laps de temps très long. Il n'est donc pas rare que l'employeur ait fait appel entre temps à un autre collaborateur dont le recrutement a été

plus rapide. En matière de délivrance de ces autorisations de travail, les disparités entre territoires sont flagrantes. La publication d'une circulaire ou d'une instruction visant à homogénéiser les conditions d'application de cette réglementation est souhaitable afin de limiter les risques de rupture d'égalité entre les demandeurs d'asile, en fonction du territoire sur lequel ils déposent leur demande.

Enfin, alors que le délai de deux mois en vue de l'obtention d'une autorisation de travail n'est aucunement adapté, ni aux besoins des employeurs, ni à ceux des demandeurs, j'ai déposé plusieurs amendements visant, particulièrement pendant la période d'état d'urgence sanitaire, à réduire sensiblement ce délai. Nous espérons que les engagements pris par le ministre de l'Intérieur devant l'Assemblée nationale en faveur d'une réflexion et d'un travail sur cette question seront honorés afin de revoir à la baisse ce délai non adapté.

L'accès au marché du travail est donc un parcours complexe pour un demandeur d'asile, d'autant plus que rien n'est mis en place pour l'inciter à travailler. Ainsi, il ne peut s'inscrire à Pôle emploi, pas plus qu'il n'est autorisé à percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi, quand bien même il aurait suffisamment cotisé. Un demandeur d'asile qui travaille après avoir obtenu une autorisation, cotise donc à fonds perdus. Une ouverture de la possibilité de percevoir une allocation de retour à l'emploi dans les conditions de droit commun est souhaitable et serait source d'une égalité qu'il convient de questionner dans l'état du droit positif. Les procédures d'autorisation doivent donc être simplifiées et être plus ouvertes afin de favoriser l'accès au travail. En parallèle, des mesures d'incitation doivent être mises en place pour que les personnes demandeuses d'asile accèdent à un marché du travail plus ouvert. À ce titre, la possibilité de cumuler partiellement un revenu d'activité avec l'allocation pour demandeurs d'asile (ADA), en s'inspirant des règles relatives au cumul partiel d'un revenu d'activité avec le revenu de solidarité active (RSA), doit être étudiée.

La situation des réfugiés

Les réfugiés peuvent, quant à eux, accéder librement au marché du travail, une fois leur titre de séjour obtenu (d'une durée de quatre ou dix ans, selon leur statut). Ils n'ont pas de démarche particulière à effectuer, l'employeur devant simplement s'assurer que l'intéressé est titulaire d'un titre de séjour.

La stratégie nationale pour l'accueil et l'intégration des réfugiés, présentée en juin 2018, est une politique volontariste et dynamique, qui porte ses fruits et favorise l'intégration de ce public et son accès au marché du travail. Des moyens financiers conséquents ont été déployés en la matière. Ainsi, depuis 2018, environ 250 millions d'euros ont été dédiés au financement des dispositifs instaurés en faveur de l'intégration professionnelle des réfugiés. De nombreuses actions sont engagées pour favoriser cette intégration professionnelle, notamment via le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et plus particulièrement son volet dédié à l'intégration professionnelle des réfugiés. Plusieurs appels à projets ont permis de déve-



Photo © Gilles Rolle/REA

Participation de réfugiés à des cours dispensés par Science Po dans le cadre du programme d'aide Wintegreat dont l'objet est de faciliter leur intégration dans la société française.

« L'implication exceptionnelle des bénévoles, partout en France, permet de créer le lien nécessaire, ce "petit plus" qui garantira ce que l'on appelle aujourd'hui une "intégration réussie" ».

lopper des actions innovantes en la matière. D'autres projets sont portés et développés, expressions d'une véritable dynamique positive, tels que le programme HOPE (Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi) qui vise à coupler un accompagnement social et professionnel à un hébergement dans un centre de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), pour une durée de huit mois. Le programme ACCELAIR propose, quant à lui, un accompagnement individualisé sur deux ans, en matière de formation et d'accès au logement.

Une différence de traitement injustifiée

On note une différence de traitement très nette, qui s'expliquerait par le fait qu'une personne demandeuse d'asile pourrait être déboutée, et ainsi invitée à retourner vivre dans son pays d'origine. Cette analyse n'est pas pertinente, car même si c'est pour une courte période, le travail de cette personne sera toujours une source de valorisation, tant du côté de l'employeur qui aura pu bénéficier d'un collaborateur pour quelques mois, voire quelques années, que de celui du demandeur d'asile débouté, qui aura pu au cours de cette période d'attente subvenir à ses besoins, développer ses compétences et apprendre le français. Les employeurs potentiels en recherche de collaborateurs indiquent d'ailleurs tous qu'ils ont pleinement connaissance de cette possible fin du contrat plus précoce que prévu. Leur besoin est tel qu'ils préfèrent prendre le risque.

Cette politique différenciée est difficilement quantifiable, alors qu'un « brouillard statistique » plane sur les chiffres des autorisations de travail accordées aux demandeurs d'asile depuis 2017. Les chiffres de 2017 sont criants : moins de 1 000 autorisations de travail ont été délivrées à des demandeurs d'asile, alors même qu'au titre de cette même année, 100 755 demandes d'asile étaient enregistrées par l'Office français pour les réfugiés et les apatrides (OFPRA). Des chiffres plus récents et plus précis doivent pouvoir être diffusés, notamment en ce qui concerne les autorisations délivrées ou refusées, ou encore les motifs de refus. Pour pouvoir évaluer correctement les politiques mises en place en matière d'accès des demandeurs d'asile au marché du travail, une vraie transparence sur l'application actuelle du droit est nécessaire. Enfin, notons que le très récent transfert de l'examen de ces demandes aux préfectures mènera probablement à une évolution des pratiques et à une production statistique plus étoffée. En matière d'accès aux données, la question du taux d'intégration professionnelle ou du taux de chômage des personnes réfugiées devrait également évoluer afin, là encore, d'évaluer efficacement les politiques menées.

Des politiques à développer et à renforcer

La question de l'accès à la formation, notamment à la formation linguistique, non traitée ici, est également es-

sentielle, voire structurante en matière d'intégration. Là encore, offrir à toute personne étrangère la possibilité de bénéficier, dès son entrée sur le sol français, de cours de français ne peut qu'être bénéfique pour notre territoire. Il s'agit là d'enclencher au plus vite la dynamique d'intégration, tout en contribuant au rayonnement culturel de la France. Un renforcement du nombre des heures de formation linguistique dispensées dans le cadre du contrat d'intégration républicaine est également souhaitable pour renforcer l'apprentissage du français et ainsi favoriser l'insertion dans le monde professionnel.

La diversité des situations, notamment administratives des personnes, mène à des disparités criantes en matière d'accès au monde du travail. Il semble nécessaire de renforcer nos politiques publiques pour favoriser une intégration plus globale, plus précoce, permettant à chaque personne étrangère demandant l'asile, qu'elle ait ou non obtenu le statut de réfugié, d'avoir l'assurance de pouvoir trouver sa place en France, que ce soit pour un temps court (dans le cas où elle se verrait déboutée de sa demande d'asile et amenée à quitter notre territoire) ou sur le long terme (pour les réfugiés qui visent à passer le reste de leur vie en France).

Plus globalement, la question de l'intégration des personnes étrangères en France doit être pensée de manière globale et inclusive. Ainsi, elle concerne à la fois le logement, l'accès aux droits, la connaissance de la langue et de la culture françaises. Sur la question du logement et de l'hébergement, il est important de proposer des dispositifs pérennes et accompagnés, répartis de manière diffuse sur tout notre territoire. Seule une répartition géographique pensée et structurée des personnes étrangères garantira leur intégration. Les grands espaces de vie conçus en réponse aux migrations économiques aujourd'hui d'un autre temps ne sont plus d'actualité. Nous devons accueillir partout pour bien accueillir. Un accueil digne et adapté à la situation individuelle de la personne étrangère qui arrive sur notre territoire est un premier pas et constitue le point de départ de son parcours d'intégration qui sera long et varié. Il croisera des questions culturelles, administratives, sociales et logistiques. L'imbrication de ces différentes dimensions avec un accompagnement de la personne étrangère permettra sa bonne intégration au sein de notre société. Sur ce point, l'implication exceptionnelle des bénévoles, partout en France, permet de créer le lien nécessaire, ce « petit plus » qui garantira ce que l'on appelle aujourd'hui une « intégration réussie ».

L'intégration des réfugiés dans la ville d'Autun

Par Vincent CHAUVET

Maire d'Autun, membre de la délégation française du Comité européen des Régions

La ville d'Autun, ville sous-préfecture du département de Saône et Loire en Bourgogne-Franche-Comté, compte 14 000 habitants. Située au sud du Massif du Morvan, dont elle a intégré à part entière le Parc naturel régional en 2019, Autun fait partie de ces petites villes de France qui structurent « la diagonale du vide ». Cité bimillénaire au riche patrimoine historique, elle est au centre d'un territoire rural et industriel qui connaît depuis les années 1980 une baisse continue de sa population, avec un solde migratoire qui ne compense pas le déficit du solde naturel, et où le nombre de décès dus au vieillissement de la population est nettement supérieur au nombre des naissances et des installations.

Autun profite pourtant du regain d'intérêt accordé aux petites villes, par une économie touristique, industrielle et tertiaire en croissance qui lui ouvre de nouvelles perspectives. Dans la lignée de sa tradition d'accueil de nouvelles populations étrangères tout au long du XX^e siècle, la municipalité s'est portée volontaire en 2018 pour participer au programme national de réinstallation de familles réfugiées, pour lesquelles l'intégration sociale et professionnelle est un enjeu sur la durée.

Ville sous-préfecture du département de la Saône et Loire, en région Bourgogne-Franche-Comté, la ville d'Autun compte 14 000 habitants. Située au sud du Massif du Morvan, dont elle a intégré à part entière le parc naturel régional en 2019, Autun fait partie de ces petites villes de France qui structurent « la diagonale du vide ». Cité bimillénaire au riche patrimoine historique, elle est au centre d'un territoire rural et industriel qui connaît depuis les années 1980 une baisse continue de sa population, avec un solde migratoire qui ne compense pas le déficit du solde naturel, et où le nombre des décès dus au vieillissement de la population est nettement supérieur au nombre des naissances et des installations.

Autun profite pourtant du regain d'intérêt accordé aux petites villes, au travers d'une économie touristique, industrielle et tertiaire en croissance qui lui ouvre de nouvelles perspectives. Dans la lignée de sa tradition d'accueil de nouvelles populations étrangères tout au long du XX^e siècle, la municipalité s'est portée volontaire en 2018 pour participer au programme national de réinstallation de familles réfugiées, pour lesquelles l'intégration sociale et professionnelle est un enjeu s'inscrivant dans la durée.

En octobre 2017, dans un contexte géo-politique particulièrement difficile s'accompagnant de déplacements massifs de population au Moyen-Orient et en Afrique subsaharienne, la France s'engage auprès du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) à accueillir 10 000 réfugiés d'ici à 2019.

Ce programme de réinstallation prévoit l'accueil des personnes en besoin de protection internationale après leur fuite de leur pays d'origine. Sous la coordination de la direction générale des étrangers du ministère de l'Intérieur, l'Office de protection des réfugiés et des apatrides (OFPRA) est chargé de rencontrer sur place les volontaires signalés par le HCR aux autorités françaises. La majorité des personnes éligibles sont d'origine syrienne et ont trouvé refuge en Turquie ; dès leur arrivée sur le territoire français, elles peuvent bénéficier du statut de réfugié ou de la protection subsidiaire, en obtenant soit une carte de résident d'une validité de dix ans, soit pour les protégés subsidiaires une carte de séjour « vie privée et familiale » d'une durée de quatre ans.

La direction générale des étrangers en France (DGEF), en lien avec la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (DIAIR) et la Délégation interministérielle pour l'hébergement et l'accès au logement (DIHAL), organise les missions de protection dans les pays de premier asile ainsi que le voyage en avion des réfugiés concernés vers la France.

Leur accueil est l'expression d'une volonté politique municipale assumée, conditionnée toutefois à l'adéquation du profil des personnes reçues avec les ressources mobilisables localement. En pleine concertation avec les services de l'État, notamment avec le préfet coordinateur national à la réinstallation des familles, la commune a réaffirmé son souhait de ne recevoir que des familles avec

enfants désireuses de s'établir durablement à Autun, au regard des typologies de logements disponibles et des capacités des structures d'accompagnement déjà actives sur l'Autunois-Morvan.

Le défi d'une intégration personnelle et collective : de l'accompagnement renforcé à l'autonomie

Tant sur le plan individuel que collectif, l'intégration des populations réfugiées représente un défi pour les structures administratives, médicales, scolaires, professionnelles et associatives de tout un territoire.

Une organisation structurée et efficiente

Pendant les douze mois suivant leur arrivée, les réfugiés sont accompagnés dans leurs démarches par un opérateur spécialisé, dont le financement est assuré par le fonds européen Asile et migrations (FAMI). À Autun, les associations Coallia puis Habitat et Humanisme se sont succédé pour remplir ces missions. La mise en place d'un comité de pilotage local, sous l'autorité du sous-préfet d'Autun, a permis de manière réactive et régulière de mobiliser l'ensemble des acteurs institutionnels et associatifs du territoire pouvant être impliqués. Clé de voute de la bonne coordination entre tous ces intervenants, la synergie développée a également permis la mobilisation en appui d'un important vivier de bénévolat propice à la constitution d'un réseau relationnel et amical très important pour aider les familles à trouver un nouvel équilibre.

Une intense préparation en amont de l'arrivée des réfugiés sur le territoire

Le travail commence par l'identification avec les bailleurs sociaux des logements mobilisables, en diffusés dans les différents quartiers et avec des typologies adaptées aux profils des familles. Des baux et contrats dits « glissants » sont signés pour ce qui concerne le logement et les fluides : d'abord assumées par l'opérateur, les charges correspondantes sont ensuite, après quelques mois, transférées directement aux familles dès leur autonomie financière acquise consécutivement à l'ouverture de leurs droits et à la perception de ressources salariales. Les logements sont équipés en mobilier et électroménager de base, grâce à l'aide des associations caritatives locales (Emmaüs, Croix Rouge) et de dons faits par des particuliers.

Un suivi médical et administratif poussé

Dès l'arrivée, la mobilisation des professionnels de santé a été nécessaire pour identifier la situation personnelle de chaque réfugié. À cette fin, Autun a pu compter sur la bienveillance d'un médecin originaire du Moyen-Orient exerçant depuis déjà plusieurs années au sein du centre hospitalier de la ville. Sa maîtrise de la langue natale des réfugiés a été précieuse pour leur écoute et prescrire une première mise à niveau médicale (carnets de santé, mise à jour vaccinale, suivi de pathologies). L'accompagnement administratif mobilise beaucoup de temps pour l'opérateur, face à la complexité de procédures parfois entièrement dématérialisées où la prise en compte des situations particulières peut s'avérer difficile, et à la nécessité pour de nom-

breuses autres formalités de déplacements pour rejoindre Macon, la ville-préfecture située à plus d'une heure trente de route. La Maison des solidarités du département de la Saône-et-Loire assure sur la durée le suivi médico-social des familles.

L'Éducation nationale au cœur du dispositif

L'article L. 111-1 du Code de l'éducation tout comme les engagements internationaux de la France garantissent à tous les enfants âgés de six à seize ans l'accès à l'instruction au sein de l'école de la République dès lors qu'ils sont présents sur le territoire national, quelles que soient leur nationalité et leur situation personnelle. Pour faciliter l'inclusion des élèves allophones nouvellement arrivés, l'Éducation nationale a renforcé ses dotations d'heures allouées à une école et un collège de la ville, notamment à travers le dispositif UPEAA (unité pédagogique pour élèves allophones arrivants). La ville d'Autun, par le biais de sa direction de la cohésion sociale et urbaine, assure également une veille attentive auprès des jeunes pouvant présenter le plus de difficultés d'apprentissage au travers du programme de réussite éducative et le recrutement d'un médiateur santé.

L'insertion professionnelle des adultes

Comme pour les enfants, l'apprentissage de la langue française est la base première de l'accès au travail. Dans le parcours d'intégration nationale, l'OFII dispense un certain nombre d'heures de cours de français, malheureusement souvent insuffisantes pour satisfaire aux besoins d'employabilité. Le relais est alors pris par le Centre d'information local sur l'emploi et la formation (CILEF), qui regroupe plusieurs compétences, telles que celles découlant des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE), ou celles dévolues au réseau des Maisons de l'information sur la formation et l'emploi (MIFE) et à la Mission locale. À partir de fonds régionaux ainsi que d'actions relevant du bénévolat, les publics cibles sont accompagnés dans le perfectionnement de leur maîtrise de la langue parlée et écrite, et guidés dans leur recherche d'une première expérience professionnelle en lien avec leurs compétences et leurs savoir-faire antérieurs.

Une participation à la vie collective et associative qui ouvre des portes

La direction de la cohésion sociale et urbaine de la ville d'Autun assure l'organisation d'activités citoyennes, sportives et culturelles, et permet à ce titre d'orienter les publics réfugiés, notamment les jeunes, vers des associations locales souvent en manque de pratiquants et de bénévoles. La gestion urbaine de proximité, notamment conduite dans le cadre du programme de rénovation urbaine des quartiers d'habitat collectif de la ville, place l'habitant au cœur du dispositif ; elle s'est de fait montrée particulièrement utile à l'intégration de familles réfugiées (information sur la vie des quartiers, projets co-construits avec les habitants, jardins partagés...).

De même, cette constitution d'un réseau de connaissances, précieux dans une petite ville, s'affirme régulièrement comme une porte ouverte vers l'emploi. Plusieurs

opportunités professionnelles sont nées d'un rapprochement opéré entre la connaissance des besoins des entreprises locales et celle des profils des demandeurs par le réseau de connaissances et le milieu associatif. Le maire et les élus sont eux aussi fortement impliqués dans cette activité de veille.

Un accueil sous l'égide des valeurs républicaines

La ville d'Autun aura pris pleinement sa part dans le programme national de réinstallation. En 2018, treize familles syriennes ont été reçues correspondant à 82 personnes accueillies. En 2019, sept familles irakiennes se sont installées représentant 26 personnes. En 2020, deux familles ont fait le choix de retourner vivre dans leur pays de naissance, ces familles ayant été séparées du fait que la France n'accueille que les enfants mineurs.

S'il est difficile à ce stade d'en tirer un bilan exhaustif au niveau local, le processus d'intégration de ces familles est satisfaisant et ne souffre pas de difficultés majeures, tant pour les familles réfugiées que pour l'appréciation portée par la population locale sur cette opération. Bien consciente des craintes et réticences que ce dispositif pouvait susciter au départ, la commune s'est attachée à ce que les familles réfugiées s'impliquent fortement dans les temps de vie collective, notamment ceux ayant une symbolique républicaine forte pour notre nation.

Ainsi, par exemple, la participation régulière et active des familles syriennes aux cérémonies commémoratives et patriotiques depuis 2018 enrichit le message de liberté, d'égalité et de fraternité que la nation attend normalement, au titre de ses devoirs, de chaque citoyen français partageant les valeurs de la République.

Une organisation locale à dupliquer pour participer à l'intégration d'autres populations étrangères

Si le programme de réinstallation des familles réfugiées répond aux exigences d'un cadre institutionnel propice à la réussite et à la maîtrise du processus dans sa globalité, Autun est également confrontée à d'autres problématiques d'évolution de sa démographie. La proximité d'Autun avec le Massif du Morvan et sa ressource forestière abondante entraîne un besoin important de main-d'œuvre pour assurer les travaux de bucheronnage. Ainsi, des travailleurs bulgares se sont établis à Autun, autorisés depuis 2014 comme tout autre citoyen de l'Union européenne à travailler et à s'installer en France sans nécessité pour eux de demander un titre de séjour ou de travail.

À la différence des familles réfugiées, l'arrivée de ces travailleurs et de leurs familles n'est pas organisée et échappe donc à tout dispositif institutionnellement structuré d'installation et d'intégration, dès lors que leur installation relève d'une migration économique légale au sein de l'Union européenne. Leur intégration, beaucoup plus complexe dans la vie sociale et collective de la ville de par le mode de vie traditionnel de cette communauté dans leur pays, mobilise de manière différente mais souvent encore plus forte l'ensemble des acteurs qui œuvrent à l'intégration des familles d'origine étrangère sur le territoire de l'Autunois-Morvan. L'accueil de ces personnes fait l'objet d'études anthropologiques et d'un travail de médiation important, prenant forme dans le projet Ederlezi-Autun 2021 (<https://ederlezi.odil.tv/>).

L'intégration des immigrés dans un village des Hauts-de-France

Par Christian VANNOBEL

Maire de Sissonne et conseiller régional des Hauts-de-France

Élu maire de Sissonne en 2014, après 37 années d'exercice de la médecine générale dans ce village rural, s'est présentée à moi, en janvier 2018, l'opportunité de participer à un acte humanitaire au travers de la proposition d'une association d'hébergement socio-éducatif visant à l'accueil temporaire de réfugiés réinstallés dans le village.

Personnellement convaincu depuis toujours que les tragédies humaines internationales ne doivent pas se limiter à des images télévisuelles ou à des articles de presse, cette proposition me permettait d'être acteur et non plus seulement spectateur.

La réussite de toute entreprise passe par votre propre conviction, la transmission de celle-ci et la ténacité.

À mon agréable surprise, cela a été facile de la diffuser auprès de mes colistiers.

Après il a fallu travailler avec la population, l'informer pour la rassurer et la convaincre. Cela s'est fait très progressivement en travaillant toujours avec ce maître mot, « le respect » : le respect de mes concitoyens et le respect des réfugiés depuis leur accueil jusqu'à leur départ.

Cela a nécessité beaucoup d'écoute, d'attention, de patience, mais aussi d'être à l'affût discret de toute déviance pour arriver à banaliser la présence de ces réfugiés.

Sissonne était, jusqu'en 2014, chef-lieu de canton dans l'Aisne, avant de perdre ce titre sur décision administrative. Mais avec ses 2 133 habitants, le village garde toujours son image de bourg-centre, de pôle de centralité avec ses écoles, son collège, sa piscine et tous ses services administratifs, de santé, culturels et sportifs, ses petits commerces centraux, ses artisans, sa gendarmerie, son camp militaire toujours très actif avec près de 600 militaires et 150 civils rattachés et, surtout, son âme rurale.

La commune accompagne plus de vingt associations touchant toutes les générations et témoignant d'une volonté de cohésion sociale.

Le côté sombre de cette description est malheureusement une importante précarité à la fois financière, éducative, culturelle et sociale de la population, une situation résultant d'un déclin industriel qui a laissé une population sans emploi, peu formée, peu mobile, avec un revenu annuel moyen parmi les plus bas du département.

Élu depuis 2014, après 37 années de médecine rurale, j'ai voulu avec mon équipe municipale axer nos actions vers un mieux-être social. Ce travail ambitieux se doit d'inclure l'amélioration du cadre de vie, la défense de la biodiversité, l'accompagnement associatif, la mise en œuvre de

mesures sociales (cantine à 1 €, mutuelle communale...), le maintien des petits commerces, des activités périscolaires et extrascolaires. Tout cela concourt à renforcer l'attractivité et son corollaire, une inversion d'une courbe démographique descendante. Cette volonté de stabiliser la population, c'est par une démarche humanitaire que nous avons eu l'occasion de la renforcer en acceptant l'hébergement de réfugiés subsahariens qui résidaient depuis septembre 2018 dans une résidence HLM affichant une rotation de cohortes de 60 personnes tous les 4 à 9 mois. En novembre 2019, nous avons accepté la transformation de ce lieu en centre provisoire d'hébergement offrant la possibilité de séjours prolongés de 9 à 12 mois.

L'aventure a commencé en janvier 2018 avec une rencontre organisée par la directrice de l'association Accueil et Promotion⁽¹⁾ (AEP) et le représentant du bailleur social (Clésence⁽²⁾) propriétaire d'une HLM de 30 logements, dont seuls 12 appartements étaient occupés à l'époque. Accompagnés de 9 élus, nous avons écouté cette proposition de création d'un centre d'hébergement de réfugiés

(1) Accueil et Promotion – 15, rue Voltaire – 02100 Saint-Quentin.

(2) Clésence : ex Maison du Cil – 19 bis, avenue Charles de Gaulle – 02000 Laon.

réinstallés prévoyant des rotations régulières. Aucun de mes collègues n'a opposé d'objection à l'acceptation de cette démarche humanitaire.

Le projet s'est construit progressivement, fruit de concertations avec les services de l'Éducation nationale (institutrices, inspectrice d'académie), de la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS), de présidents d'associations enthousiastes, de la gendarmerie et des militaires du camp de Sissonne (inquiets vis-à-vis de ces populations qu'ils ont côtoyées en Afrique), jusqu'à la tenue d'une réunion publique, début juin 2018, où toutes les questions et réticences ont pu être exprimées et auxquelles des réponses ont été apportées. Bien sûr, quelques rares citoyens ont fait part de leur refus, mais sans violence.

Le 31 août 2018, je suis allé, accompagné de la directrice du centre, accueillir les deux premières familles de réfugiés à Roissy. Je suis persuadé que c'est de la qualité de l'accueil que dépend la suite des relations que l'on peut avoir avec une personne : « Tu me respectes, si je te respecte ». Je me suis fait fort de rendre visite à chaque nouvelle famille qui arrivait au village, même si le séjour était bref.

Cela m'a amené à rénover et à transformer une salle de la mairie en salle de cours de français langue étrangère (FLE). Cela conduit également les réfugiés à venir en centre-ville, étant certes parfois la cible de quelques remarques désobligeantes sur leur passage, mais toujours d'un pas fier et nonchalant et dans un chatolement de tenues colorées. L'acceptation s'est faite progressivement, très progressivement à travers leur consommation dans nos commerces locaux, leur présence insistante mais patiente pour l'achat de cartes de téléphone ou les consultations médicales, l'embauche d'un jeune réfugié en service civique par l'association sportive de football, mais aussi à travers la solidarité de la population locale et périphérique qui apportait vêtements et jouets. Et surtout la scolarisation des enfants a permis d'être le témoin d'un revirement

dans les sentiments exprimés par certains parents et grands-parents au contact de ces enfants souriants et de la constance de leurs parents.

Une convention a été signée avec l'État permettant d'obtenir un accompagnement financier de sa part pour certaines actions. Cela a permis l'achat d'ordinateurs pour les accompagner dans la formulation de leurs demandes en ligne en dehors des heures de FLE. Une après-midi d'échanges culinaires ainsi qu'une participation au ramassage des dépôts sauvages ont contribué également à modifier le regard porté sur eux.

J'aurais bien voulu également expérimenter une nouvelle méthode d'intégration socioprofessionnelle en proposant des ateliers de formation externalisés dans le village par l'AFPA (centre de formations professionnelles qualifiantes pour adultes) en direction aussi bien des réfugiés que de mes concitoyens éloignés de l'emploi. La réussite d'un tel projet nécessite de créer des outils originaux, de travailler sur des cultures différentes et des vécus souvent tragiques, mais aussi des apprentissages plus ou moins développés, tout en s'attachant à préserver les notions de bon sens et d'entraide.

Comment redonner l'envie d'apprendre et accompagner celle-ci sans être dans la compassion aliénante ? Comment faire émerger l'ambition de chacun en fonction de ses capacités ? Un merveilleux travail de miroir qui reste la meilleure façon de maîtriser son destin. Malheureusement des obstacles administratifs sont encore à lever, en particulier la question du changement de statut, à savoir passer du statut de bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), ce qui est la situation des réfugiés de plus de 25 ans, à un statut de demandeur d'emploi en formation s'accompagnant d'une reconnaissance sociale valorisante.

Une avancée essentielle pour moi, vis-à-vis de laquelle je ne désespère pas de convaincre le conseil régional et nos parlementaires.

L'expérience de la grande métropole, Grenoble-Alpes Métropole, en matière d'insertion professionnelle des bénéficiaires de la protection internationale

Par Sonia RULLIÈRE

Direction de l'insertion et de l'emploi de Grenoble-Alpes Métropole

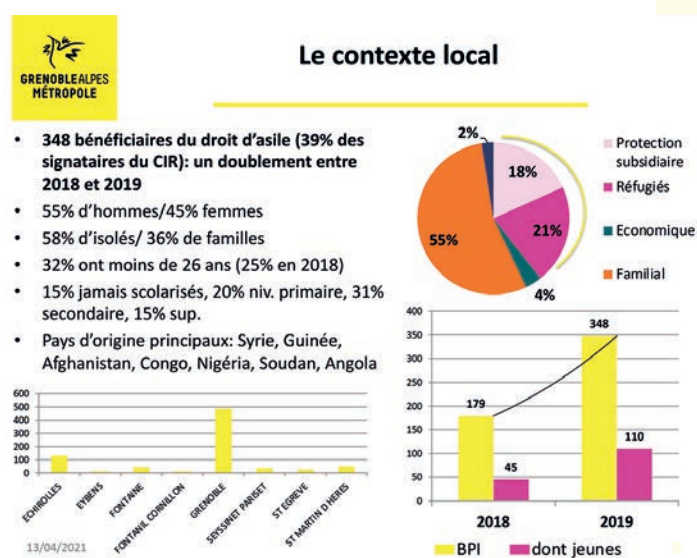
L'intégration des réfugiés constitue un enjeu majeur pour Grenoble-Alpes Métropole avec près de 400 demandeurs d'asile obtenant chaque année le bénéfice de la protection internationale sur son territoire et près de 2 000 réfugiés s'y étant installés durablement. Grenoble-Alpes Métropole a formalisé ses engagements auprès de l'État à travers la signature en 2019 d'un contrat territorial d'accueil et d'intégration des réfugiés avec la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (Diair). Avec le soutien de la Banque des territoires et du ministère chargé du Travail, la Métropole est lauréate, avec un consortium de douze partenaires locaux, d'un appel à projets visant l'intégration professionnelle de réfugiés et a développé en ce sens un programme dédié appelé RISING (Refugees Inclusion and employment INtegrated program in Grenoble-Alpes Métropole).

Grenoble-Alpes Métropole, une métropole se fondant sur la solidarité et la qualité de vie

L'accueil, allant de l'accompagnement jusqu'à leur intégration, des bénéficiaires de la protection internationale constitue un enjeu majeur sur lequel la Métropole s'est mobilisée dès 2015 en adhérant au réseau des « villes solidaires », et en intervenant au titre notamment de ses compétences en matière d'emploi, d'hébergement et d'insertion. Mais son engagement relève plus largement de sa volonté d'être une métropole se fondant sur la solidarité et la qualité de vie.

En effet, les enjeux sur le territoire de la métropole grenobloise sont forts, avec un quasi doublement du nombre des arrivées en 2019 par rapport à l'année 2018, et avec près de 348 bénéficiaires du droit d'asile ayant signé un contrat d'intégration républicaine (CIR) au titre de cette même année 2019.

Afin de renforcer son engagement en faveur de l'accompagnement du public considéré, Grenoble-Alpes Métropole a contractualisé avec l'État le 20 juin 2019 à l'occasion de la journée mondiale des réfugiés, en signant un contrat



d'accueil et d'intégration des réfugiés (CTAIR). Ce contrat constitue une reconnaissance du travail effectué par la Métropole tout comme de son rôle sur de tels sujets. Cette contractualisation sur trois ans (2020-2022) se matérialise

par un soutien financier de l'État de 300 000 euros par an, avec pour objectif de renforcer les initiatives concrètes que mène la Métropole en faveur des bénéficiaires du droit d'asile, en lien avec de nombreux partenaires, qu'ils soient publics, privés ou associatifs, des partenaires agissant dans le monde de l'emploi, de l'enseignement, de l'insertion, du logement, de la santé, et avec qui, ont été bâti collectivement les différentes orientations de ce contrat.

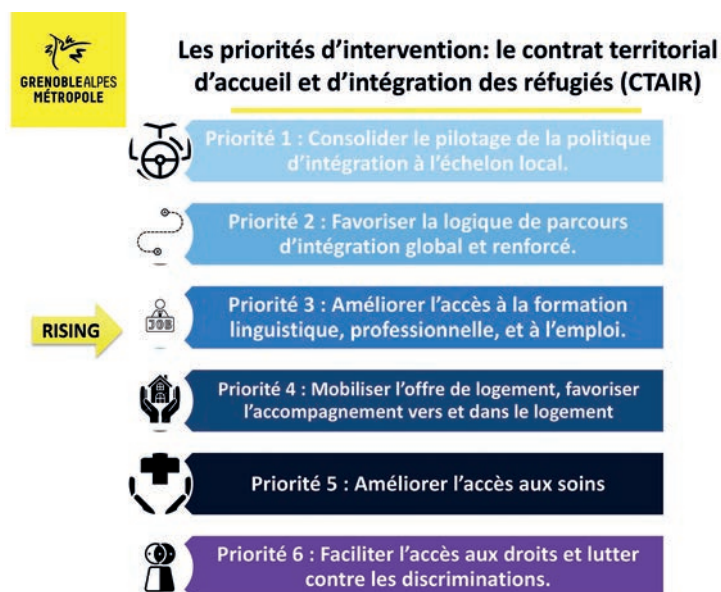
Si la Métropole intervient depuis plusieurs années sur cette question au titre de ses différentes compétences et que le territoire compte un nombre important d'associations œuvrant en faveur de l'accueil des réfugiés, le diagnostic réalisé en amont de la signature du contrat a permis de mettre en lumière le besoin de mieux coordonner à l'échelon local des actions diverses qui ne sont pas toujours bien articulées et pour proposer une véritable logique de parcours d'intégration global et renforcé. Pour la Métropole, il s'agit de passer d'une logique de dispositifs à une logique de politique publique cohérente à une échelle métropolitaine.

En outre, afin de renforcer le volet « Emploi » du contrat, elle a répondu à un appel à projets lancé dans le cadre du plan investissement compétences de la Banque des territoires visant à favoriser l'intégration professionnelle des réfugiés et des demandeurs d'asile de plus de six mois. C'est dans ce cadre qu'elle a été retenue en tant que coordonnatrice d'un important projet qu'elle porte avec un consortium se composant de treize partenaires des secteurs de l'emploi et de l'accompagnement des réfugiés. Doté de près de 2,3 millions d'euros sur trois ans, ce programme est le programme RISING.

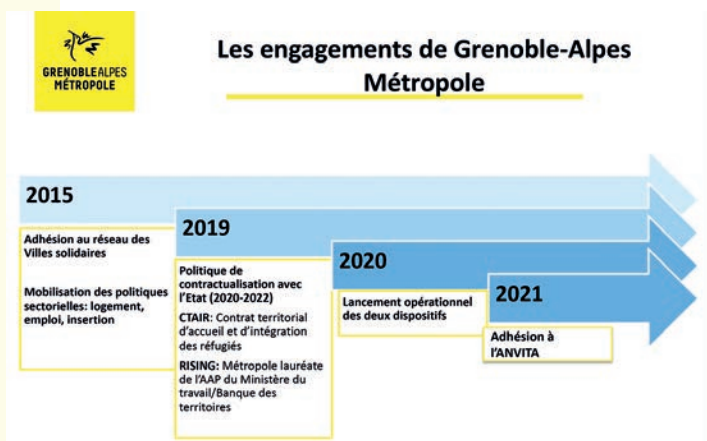
En 2021, la Métropole a en outre adhéré au réseau de l'ANVITA (Association nationale des villes et territoires accueillants), renforçant par là même ses engagements en faveur de l'accueil des publics migrants.

Il s'agit d'un document stratégique recouvrant l'ensemble des champs thématiques d'intervention.

En vertu de ce contrat, la Métropole a lancé toute une série d'actions depuis janvier 2020. Lors d'un comité de pilotage, un premier bilan à un an vient d'être réalisé.

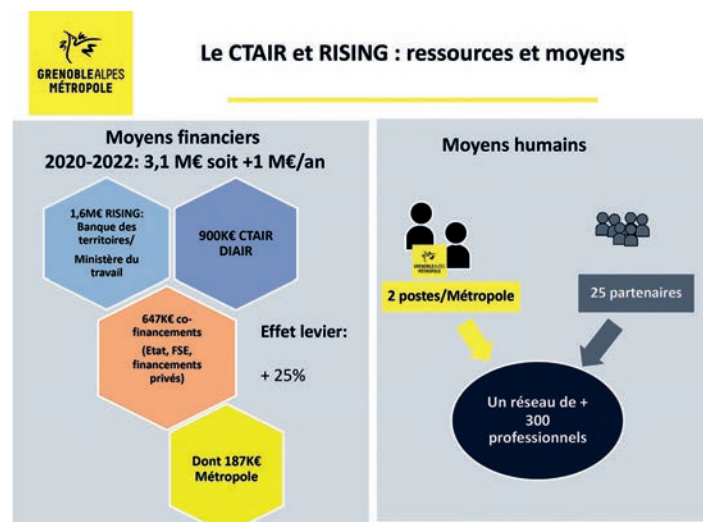


Grenoble-Alpes Métropole s'est engagée à assurer directement le pilotage et l'animation du contrat, notamment à travers la mise en place et l'animation d'instances partenariales participant à la bonne orientation, au suivi et à l'évaluation des parcours individuels proposés. L'objectif étant ici de favoriser une logique partenariale associant les très nombreux acteurs associatifs présents sur notre territoire (au contraire d'autres territoires qui ont confié cette mission à un opérateur associatif unique). C'est ainsi une vingtaine d'associations que le CTAIR tout comme le programme RISING ont permis de soutenir dans leurs actions et de les mettre en réseau.



Des intentions aux actes : de la signature du contrat à sa mise en œuvre opérationnelle

Le contrat territorial de la Métropole a été établi à la suite de la réalisation d'un diagnostic territorial pour définir les grandes priorités et les axes opérationnels d'intervention.



Grâce aux soutiens de la Banque des territoires et du ministère du Travail, la Métropole a mis tout particulièrement l'accent sur l'accès des réfugiés à la formation et à l'emploi comme clé principale d'une intégration dans la durée. Le programme RISING est d'ores et déjà un succès comme on le verra *infra* avec près de 285 réfugiés actuellement engagés dans des parcours de formation ou d'accompagnement vers l'emploi (diagnostic, apprentissage du français, de la mobilité, du numérique, formations métiers, reprise d'études, etc.).

En outre, dans une logique de parcours d'accompagnement global, le contrat territorial met également l'accent sur l'ensemble des autres éléments nécessaires à une intégration réussie dans la société française, notamment :

- Le logement : les moyens qui y sont consacrés ont été doublés entre 2020 et 2021, puisque l'enveloppe allouée est passée d'un quart à un tiers de celle du CTAIR (115 000 €), ce qui permettra d'accompagner vers le logement une cinquantaine de ménages n'en disposant pas, et ce pendant toute la durée d'examen de leur demande d'asile ;
- La santé, et notamment la préservation de leur santé mentale, avec des actions de prévention en la matière, avec un accès à des actions d'accompagnement en santé mentale et la mise en place de formations à l'attention des professionnels (45 000 €) ;
- Mais aussi l'accès à la culture, au sport et à la citoyenneté ; des secteurs qui, en dépit d'une année particulièrement compliquée pour eux, ont su s'adapter. Une enveloppe non négligeable de près de 68 000 € a été ouverte au titre de cette action, dont ont bénéficié près de 137 personnes en 2020.

Au total, ce sont 385 personnes qui ont été accompagnées au travers des différents programmes qui ont été déployés en l'espace d'une année.

Zoom sur le programme dédié à l'emploi des réfugiés, le programme RISING (Refugees Inclusion and employment INtegrated program in Grenoble-Alpes Métropole)

Le programme RISING vise à proposer un parcours d'intégration professionnelle à la fois renforcé et adapté à chaque bénéficiaire de la protection internationale (protection subsidiaire et réfugié) et à chaque demandeur d'asile présent sur le territoire depuis plus de six mois. Il s'agit d'un projet global et intégré.

Une attention particulière est portée dans le cadre de ce projet à l'insertion professionnelle des jeunes, des publics peu ou pas scolarisés, des femmes et des publics statutaires mais non hébergés pendant toute la durée d'examen de leur demande d'asile.

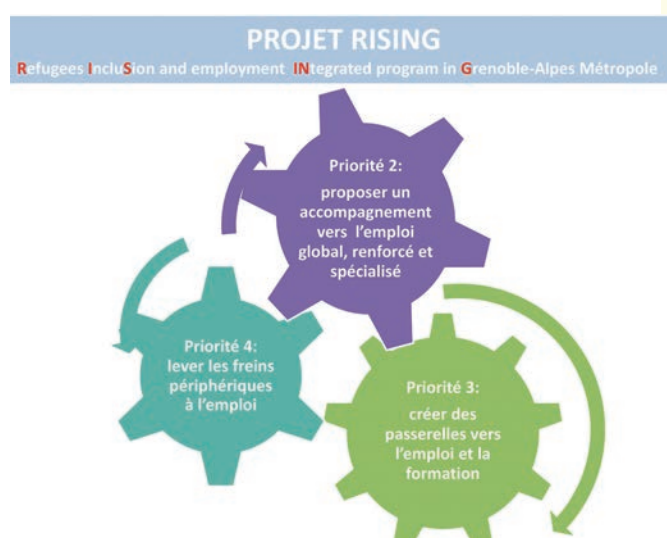


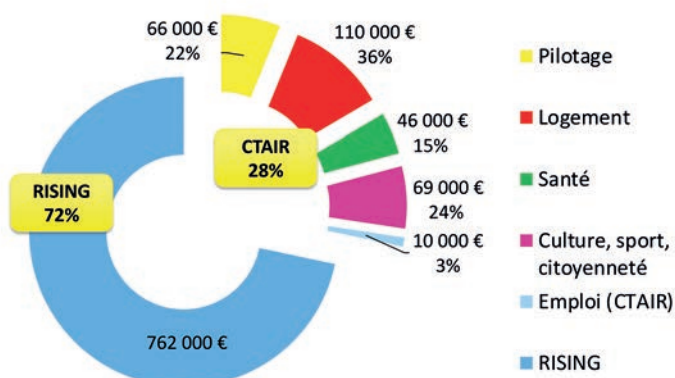
Figure réalisée par l'auteur.

Cet engagement particulièrement fort de Grenoble-Alpes Métropole en faveur de l'accompagnement vers l'emploi des publics réfugiés s'inscrit dans le cadre de ses compétences en matière de développement économique, d'emploi et d'insertion. À ce titre, elle porte notamment le plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) qui permet d'accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi (un plan qui cible en particulier les demandeurs d'emploi de longue durée et les primo-arrivants) et soutient les missions locales qui œuvrent en faveur de la formation et de l'emploi des jeunes.

La Métropole s'appuie sur son expérience acquise en matière d'accompagnement des publics migrants intra-européens issus de squats et de campements grâce au soutien qu'elle apporte depuis 2016 au dispositif Avenirs emploi, qui est financé dans le cadre du PLIE : un plan qu'elle propose en partenariat avec l'association L'Oiseau bleu au titre de la maîtrise d'œuvre urbaine et sociale (MOUS) qu'elle exerce en faveur de l'emploi et du logement de ces publics dits en situation administrative complexe. Dans ce cadre, sont ainsi accompagnées, chaque année, environ 60 personnes vivant dans des squats ou des bidonvilles ;



La répartition de l'enveloppe financière entre champs d'intervention (2020)



différentes actions ont également été développées avec le soutien de la Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) : des formations linguistiques à visée professionnelle adaptées à des personnes en situation d'analphabétisme, des dispositifs passerelles permettant d'accéder à un emploi en structure d'insertion par l'activité économique (programme SIBEL), etc. En moyenne, la durée d'accompagnement de ces publics est de vingt mois dans le cas d'un accès durable à l'emploi (CDD de plus de 6 mois, CDI, interim, etc.). Cela concerne 80 % d'entre eux.

C'est donc forte de cette expérience acquise auprès des publics migrants intra-européens en grande précarité et également à un double titre (au titre de sa contractualisation avec la Diar et de sa compétence en matière d'insertion, d'emploi et de développement économique), que la Métropole a souhaité en 2019 s'affirmer comme le chef de file d'un consortium créé pour agir en faveur de l'intégration professionnelle des bénéficiaires de la protection internationale et des demandeurs d'asile de plus de six mois. À noter également que Grenoble-Alpes Métropole est un territoire d'expérimentation accélérée du plan « Logement d'abord » et, qu'à ce titre, des passerelles sont jetées entre les actions menées sur le volet « Logement

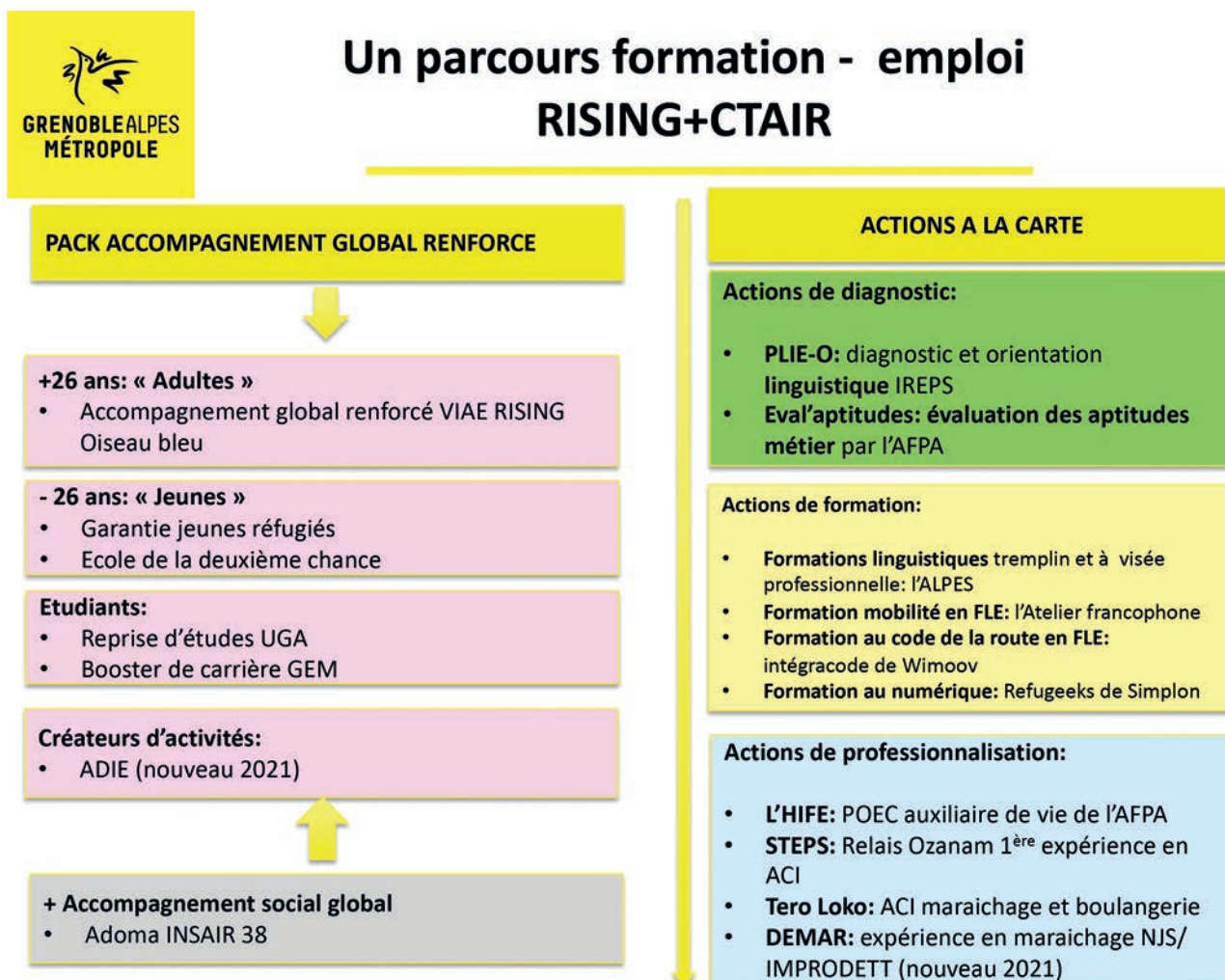
des publics visés ».

L'objectif de ce consortium est de proposer un parcours global, renforcé et adapté vers l'intégration professionnelle des publics considérés.

Le projet est organisé autour de quatre priorités d'intervention selon la logique suivante :

- priorité 1 : mieux diagnostiquer pour mieux orienter les publics vers un accompagnement emploi adapté, sous l'action d'une commission unique et partenariale qui se réunit mensuellement ;
- priorité 2 : proposer un accompagnement socio-professionnel global, renforcé et spécialisé ;
- priorité 3 : créer des passerelles vers l'emploi et la formation ;
- priorité 4 : lever les freins périphériques à l'accès à l'emploi (apprentissage du français, de la mobilité, du numérique...).

De manière plus détaillée, le programme d'actions se décline comme suit grâce à la mobilisation des treize partenaires membres du partenariat et intervenant dans les domaines de l'emploi et de l'accompagnement socio-professionnel des demandeurs d'emploi (voir la figure ci-dessous) :



Bilan à un an du programme RISING, le programme d'emploi des réfugiés : des débuts prometteurs

En 2020, 285 personnes réfugiées ou demandeuses d'asile ont bénéficié d'une ou plusieurs actions relevant du programme RISING. Plus de 498 actions ont ainsi été déployés à leur bénéfice, de la manière suivante :

- Évaluation des compétences :
 - 47 diagnostics linguistiques,
 - et 81 évaluations du geste et des aptitudes-métiers.
- Accompagnement emploi-formation global, renforcé et de longue durée :
 - adultes : 99 personnes (âgées de + de 26 ans) en accompagnement emploi renforcé ;
 - jeunes : 44 bénéficiaires (âgés de - de 26 ans) relevant des dispositifs École de la 2^{ème} chance ou Garantie jeunes réfugiés ;
 - Étudiants : 29 personnes en situation de reprise d'études à l'Université-Grenoble-Alpes.

Parmi l'ensemble de ces bénéficiaires, 77 ont également bénéficié d'un accompagnement social dédié dans le cadre du programme RISING, grâce à l'action d'Adoma Insair 38.

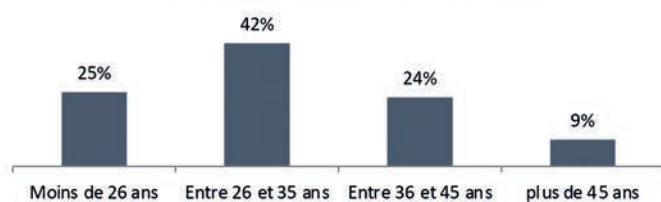
- Actions de formation à la carte :
 - 40 personnes en formations linguistiques ;
 - 26 personnes en formation mobilité ou préparation à l'examen du code de la route ;
 - 11 personnes en formation d'initiation au numérique.
- Actions de professionnalisation :
 - 11 personnes en parcours de professionnalisation « auxiliaire de vie » (LHIFE) ;
 - 8 personnes en chantier d'insertion « Agriculture et maraîchage » (Tero Loko).

Le profil des personnes accompagnées est le suivant : 67 % d'entre elles ont moins de 35 ans, 62 % sont des hommes (même si des actions spécifiques développées en direction des femmes sont proposées afin de parvenir à une meilleure parité dans l'accès à la formation et à l'emploi). Ces personnes sont majoritairement originaires de Syrie, du Nigéria et du Soudan et elles sont presque toutes primo-arrivantes (vivant depuis moins de 5 ans en France, 10 % d'entre elles étant encore dans la phase d'examen de leur demande d'asile). 90 % bénéficient d'un logement ou d'un hébergement, même si 12 % d'entre elles ne sont pas hébergées au moment où elles entrent dans le processus d'accompagnement (des solutions étant proposées pendant leur parcours pour leur permettre d'accéder à un logement).

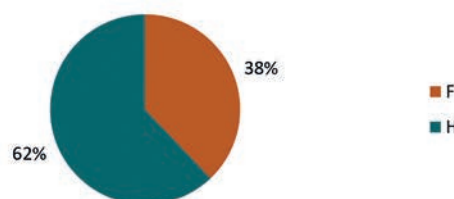


Typologie des publics RISING : sexe, âge, nationalité

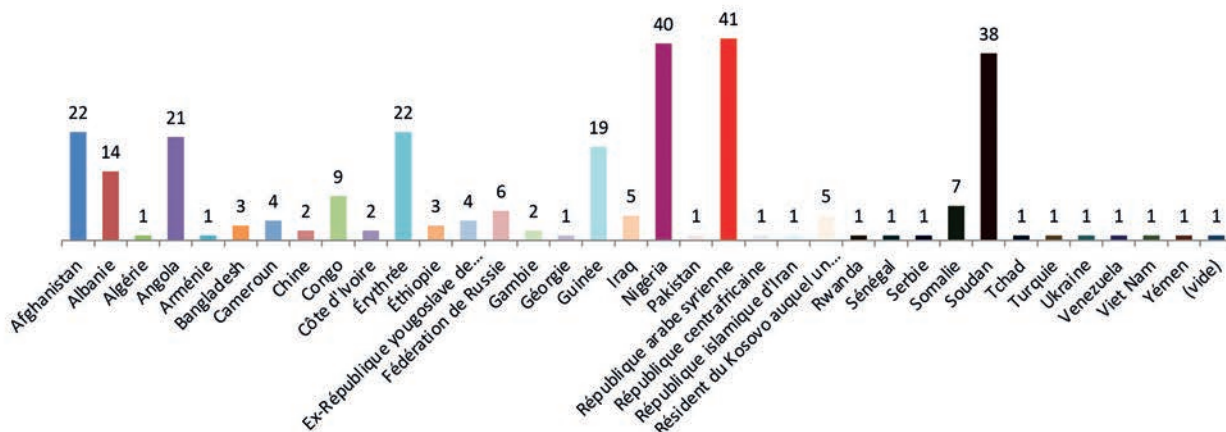
Répartition des bénéficiaires par tranche d'âge: 67%- 35 ans



Répartition des bénéficiaires par sexe: 62% d'hommes

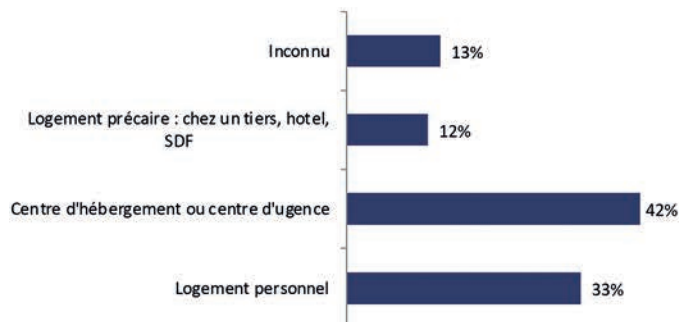


Répartition des bénéficiaires par nationalité: Syrie, Nigeria, Soudan

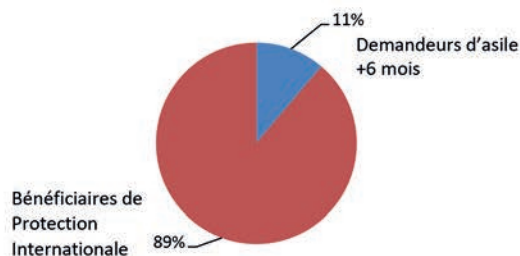


Situation des bénéficiaires du programme RISING

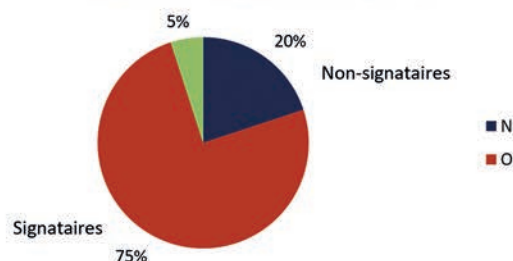
Répartition par type d'hébergement



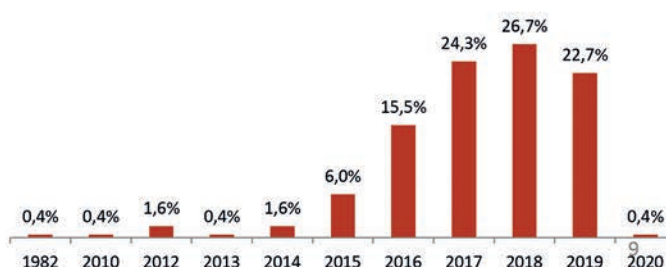
Répartition Réfugiés/Demandeurs d'asile de +6 mois



Part de réfugiés signataires du Contrat d'Intégration Républicaine (CIR)



Répartition des bénéficiaires par année d'arrivée en France



Après un peu moins d'une année d'accompagnement (la crise sanitaire et les deux confinements ayant souvent entraîné des décalages dans les actions d'accompagnement dont la mise en œuvre est intervenue au printemps et à l'automne 2020), on constate que le programme proposé trouve un large écho parmi les partenaires du territoire (près de 100 professionnels issus d'une vingtaine de structures différentes ont souscrit à ce dispositif) et que près de 86 % des objectifs fixés en termes de réalisation des actions ont été atteints.

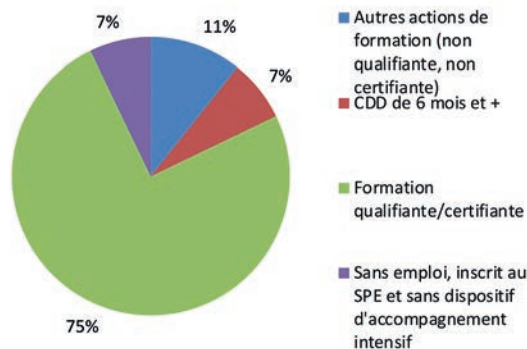
75 % des personnes entrées dans le programme RISING en sont encore bénéficiaires. Il est possible d'évaluer les premiers résultats de ce dispositif à partir d'une étude réalisée auprès d'un échantillon de 30 bénéficiaires sortis de formation : 75 % d'entre eux se sont orientés vers une formation qualifiante, 11 % se sont tournés vers d'autres types de formations et 7 % ont accédé à un emploi.

Ces résultats n'ont rien de surprenant, puisque l'on estime qu'il faut entre trois et cinq ans pour que les taux d'emploi des bénéficiaires d'une protection internationale commencent à se rapprocher des taux d'emploi des autres catégories de primo-arrivants (données OCDE sur les pays européens). Ces publics connaissent des difficultés spécifiques d'accès à l'emploi et/ou liées à la reconnaissance de leurs compétences, pas toujours bien prises en compte par les dispositifs de droit commun.

Premiers résultats de sorties RISING

Poursuite de parcours à l'issue des actions de formation

Nota: sur un échantillon de 30 personnes accompagnées et sorties de formation- sachant que 75% des personnes sont encore en parcours



La méconnaissance de la langue française est un frein majeur à l'intégration des réfugiés (ainsi, en Isère, 80 % d'entre eux se voient prescrire une formation linguistique). Favoriser l'apprentissage permet également de faciliter l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi. Mais si la formation linguistique est un préalable nécessaire,

elle n'est toutefois pas suffisante. L'insertion socio-professionnelle passe également par différentes actions visant à lever les freins à l'emploi (mobilité, garde d'enfants, accès au numérique, etc.), mais aussi par l'accompagnement dans la définition par le réfugié d'un projet professionnel et par la mobilisation de l'offre de formation comme des employeurs pour l'aider à construire son projet dans la durée.

C'est le défi que doit relever le programme RISING. Les résultats de ce programme seront évalués en 2023, à l'issue de la période d'expérimentation.

Conclusion

Après seulement une année de mise en œuvre, le programme RISING d'emploi des réfugiés a d'ores et déjà contribué à un rapprochement inédit entre les partenaires du domaine de l'emploi et des structures accompagnant les publics réfugiés à l'échelle métropolitaine, plus précisément à celle du bassin d'emploi, et ainsi de pouvoir :

- mieux organiser la transition vers le droit commun en favorisant une meilleure interconnaissance entre les structures spécialisées dans l'accompagnement des réfugiés

et les partenaires du droit commun (santé, emploi, formation, etc.) ;

- favoriser les actions visant à créer de nouvelles coopérations entre les acteurs spécialisés de l'accueil et de l'intégration et les acteurs intervenant dans le cadre du droit commun ;
- permettre, dès la co-signature d'un contrat d'intégration républicain avec Pôle emploi et l'OFII, une orientation vers un dispositif d'accompagnement vers l'emploi adapté ;
- contribuer à l'accès à une formation linguistique à visée professionnelle ;
- soutenir les actions d'accompagnement socio-professionnel renforcé ;
- mobiliser les opérateurs de compétences (OPCO) et les organismes de formation en identifiant les métiers en tension ;
- proposer des solutions visant à lever les freins à l'emploi (mobilité, garde d'enfants, accès au numérique, etc.) ;
- soutenir les programmes s'adressant à des publics spécifiques (jeunes de moins de 25 ans, publics peu diplômés, femmes, etc.).



L'insertion professionnelle des immigrés dans les pays de l'OCDE

Par Jean-Christophe DUMONT

Division des migrations internationales à la direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales à l'OCDE

L'immigration joue un rôle important dans la dynamique démographique et sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE. Mais la question de savoir si à l'avenir l'immigration sera une source de croissance partagée ou un facteur de tensions sociales renvoie à celle qui a trait aux conditions d'intégration et d'inclusion sur le marché du travail et dans la société. Sans une mobilisation générale, non seulement les communautés d'accueil ne pourront pleinement tirer profit des compétences des nouveaux arrivants, mais l'on risque en outre de voir perdurer un débat public négatif sur les migrations généralement basé sur les a priori et les peurs, qui conduit à une paralysie de l'action publique là où elle est en réalité la plus nécessaire.

La migration touche à la notion même d'État-nation. Les changements législatifs régissant la question de qui peut entrer ou séjourner légalement dans un pays et de qui peut obtenir la citoyenneté ou voter sont au cœur du débat public et suscitent souvent la controverse. Les questions migratoires figurent en effet de manière récurrente en bonne place dans la liste des préoccupations exprimées par les citoyens dans les enquêtes d'opinion.

Pourtant la migration n'est pas un phénomène nouveau. Les humains ont toujours émigré, en quête d'une vie meilleure. Les immigrés apportent avec eux des compétences, mais aussi une grande détermination à réaliser leur ambition d'un avenir meilleur. Ces capacités et cette volonté constituent une opportunité importante pour les pays d'accueil, notamment dans le contexte du vieillissement de leur population et du développement de l'économie du savoir. Pour autant, pour que ces aspirations deviennent réalité, il est primordial de favoriser une insertion professionnelle rapide et efficace des immigrés. Plus largement, c'est une condition *sine qua non* pour assurer la cohésion sociale dans les sociétés d'accueil et pour faciliter l'acceptation de nouveaux migrants par l'opinion publique. L'intégration est en effet souvent appréhendée comme un marqueur de la réussite ou de l'échec des politiques migratoires passées.

Quelle est l'ampleur des phénomènes migratoires dans les pays de l'OCDE ? Dans quelle mesure contribuent-ils à la dynamique du marché du travail ? Quel état des lieux peut-on dresser de l'insertion professionnelle des immigrés, sur la base d'une comparaison internationale ?

La contribution des immigrés à l'augmentation de la population et de la force de travail des pays de l'OCDE

En 2017, près de 10 % des personnes résidant dans l'OCDE et 11 % de celles vivant dans l'Union européenne (UE) sont nées à l'étranger. Parmi la population immigrée, un quart est arrivé dans l'OCDE avant l'âge de 15 ans ; le taux est de 28 % pour l'UE. Les personnes nées dans un pays de l'OCDE et dont un au moins des parents est immigré représentent environ 7 % de la population totale de la zone OCDE, le même taux est observé pour l'UE. Cela représente respectivement environ 85 et 35 millions de personnes (voir la Figure 1 de la page suivante).

Dans certains pays d'installation (Australie, Canada, Nouvelle-Zélande), plus de 40 % de la population est immigrée ou d'origine immigrée. Cette part est supérieure à 60 % au Luxembourg et en Israël. Elle se situe entre 25 et 35 % dans plusieurs pays européens, dont la France, ainsi qu'aux États-Unis.

Dans les pays européens, la croissance de la force de travail s'est élevée à 4,5 % sur la période de 2005 à 2015. Aux États-Unis, elle a été légèrement plus forte (+ 6,6 %). Au sein de l'OCDE, c'est en Australie que l'accroissement a été le plus important, avec + 10,5 %. Dans la plupart des pays, l'immigration a joué un rôle important dans le soutien de cette croissance.

En Europe, par exemple, les entrées des jeunes sur le marché du travail sont tout juste suffisantes pour pallier les sorties du marché du travail liées aux retraites, à la baisse du taux d'activité des personnes d'âge actif et à l'émigration. Il en résulte que l'immigration de ressortissants de pays tiers constitue la part prépondérante de l'accroissement de la

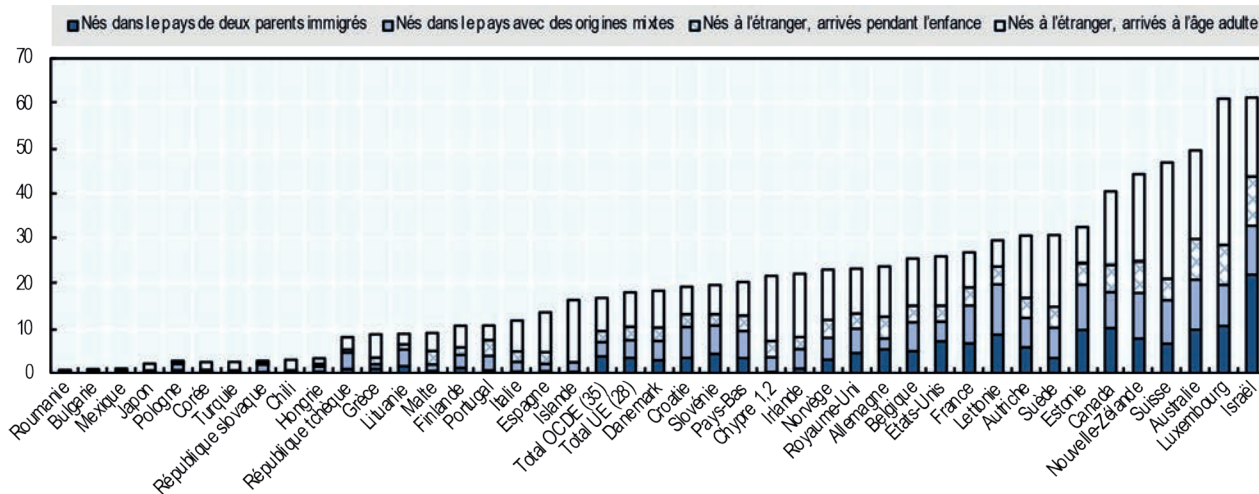


Figure 1 : Immigrés et descendants d'immigrés, en pourcentage de la population totale, année 2017 – Source : OCDE (2018), *Trouver ses marques*.

force de travail (plus de 90 %). En d'autres termes, sans immigration la force de travail totale au sein de l'Union européenne aurait stagnée sur la période considérée. Aux États-Unis et en Australie, l'immigration joue également un rôle important et explique respectivement 67 et 89 % de la croissance de la force de travail des deux pays considérés. Les chiffres sont plus modestes dans les autres pays de l'OCDE, exception faite du Canada et d'Israël.

Une part significative des immigrés est hautement qualifiée. Dans l'Union européenne, 27 % des ressortissants de pays tiers et 31 % des immigrés européens sont diplômés du supérieur, contre 29 % pour les non-migrants. L'immigration joue néanmoins un rôle moindre dans la dynamique de cette composante particulière de la force de travail, puisqu'elle ne compte que pour environ un sixième de la croissance de cette force, qui a été estimée à près de 40 % entre 2005 et 2015. La contribution est en revanche plus élevée en Australie (40 %) et aux États-Unis (23 %).

L'insertion des immigrés sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE

La situation des immigrés sur le marché du travail a été sévèrement affectée par la crise financière de 2008, mais elle s'est améliorée de manière continue jusqu'en 2019 dans la plupart des pays de l'OCDE (voir la Figure 2 ci-dessous). Au sein de la zone OCDE, le taux d'emploi des immigrés

atteignait en moyenne 69,3 % en 2019, alors que leur taux de chômage s'établissait à 8,2 %.

En moyenne, les immigrés ont un taux d'emploi supérieur à celui des non-migrants ; il est de plus de deux points de pourcentage. Ce résultat masque toutefois de fortes disparités selon les pays et est pour partie imputable à la situation plus favorable observée aux États-Unis. En Europe, les immigrés ont en effet un taux d'emploi inférieur de 2,6 points et un taux de chômage supérieur de 3,8 points à ceux des natifs.

L'insertion professionnelle selon la région d'origine des immigrés

Les progrès enregistrés au cours des cinq dernières années concernent la plupart des communautés d'origine étrangère. En Europe, par exemple, l'augmentation du taux d'emploi des immigrés (+ 3,4 points de pourcentage entre 2014 et 2019) se reflète dans la progression enregistrée par les immigrés originaires des pays de l'UE (+ 5 points), mais également d'Afrique du Nord (+ 6 points) et d'Afrique subsaharienne (+ 5,5 points). Alors que les taux d'emploi des migrants originaires des autres régions se sont accrus plus modestement (+ 2 points, en moyenne). Les immigrés nés en Afrique du Nord et au Moyen-Orient enregistrent cependant les taux d'emploi les plus faibles, avec respectivement 51,1 et 51,7 % en 2019.

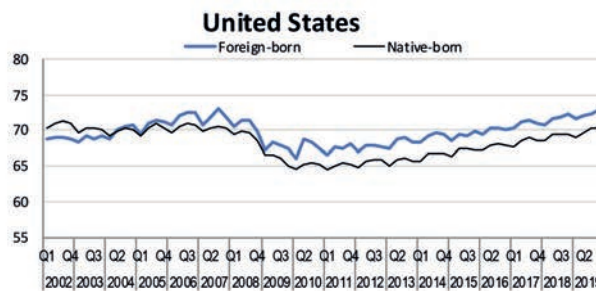
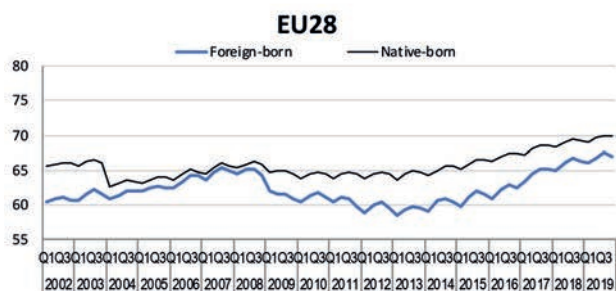


Figure 2 : Évolution trimestrielle du taux d'emploi en Europe et aux États-Unis par lieu de naissance, 2002-2019 – Source : EU LFS et US CPS.

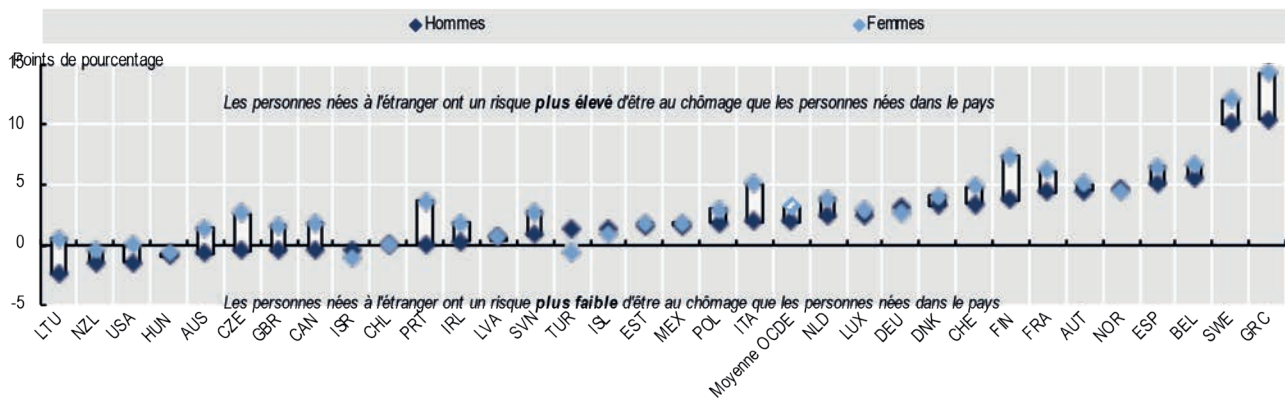


Figure 3 : Écarts de taux de chômage entre les personnes nées à l'étranger et les personnes nées dans le pays, par genre, année 2019 – Source : OECD (2020), *Perspectives des migrations internationales*.

Aux États-Unis, le taux d'emploi des immigrés mexicains a atteint 71 % en 2019, dépassant ainsi celui des personnes nées dans le pays. Il en va de même pour l'ensemble des migrants originaires d'Asie ou du continent américain. Au Canada, en 2019, près de 73 % des immigrés d'âge actif sont en emploi, soit un point de pourcentage de moins que les natifs. Seuls les Européens ont un taux d'emploi supérieur (78 %). En Australie, le taux d'emploi des immigrés dépasse 72 % (3 points de pourcentage de moins que celui des natifs). Dans ce pays se sont également les immigrés originaires d'Afrique du Nord et du Moyen-Orient qui rencontrent le plus de difficultés, avec un taux d'emploi de seulement 53 %.

L'insertion professionnelle selon le genre et la catégorie d'entrée des immigrés

Des disparités importantes existent également en termes d'insertion professionnelle selon le sexe ou la catégorie d'entrée. Les réfugiés constituent l'une des catégories d'immigrés les plus vulnérables sur le marché du travail. Dans les pays européens, leur taux d'emploi est de 56 % ; il est certes supérieur de 3 points de pourcentage à celui des personnes ayant immigré pour raisons familiales, mais est inférieur de 9 points par rapport à celui des personnes nées dans le pays. Dans l'ensemble, il faut compter jusqu'à vingt ans pour que le taux d'emploi des réfugiés atteigne celui des personnes nées dans le pays. Cinq ans après leur arrivée dans le pays, seul un réfugié sur quatre occupe un emploi ; ce taux est le plus faible de toutes les catégories d'immigrés.

Les femmes migrantes forment un groupe présentant une forte diversité, dont le potentiel est largement sous utilisé en dépit des progrès récents enregistrés dans la plupart des pays de l'OCDE. Pour un tiers d'entre elles environ, l'arrivée se fait par le biais du regroupement familial donc sans attache avec le marché du travail. Il en résulte que les femmes immigrées ont une plus grande probabilité d'être au chômage que les hommes immigrés. Dans les pays de l'OCDE, l'écart atteint 1,5 point de pourcentage en 2019 (voir la Figure 3 ci-dessus). Les femmes immigrées sont également surexposées à l'inactivité forcée. En Europe, en 2019, plus d'une femme immigrée sur cinq déclarait subir son inactivité, soit deux fois plus que pour les non-migrantes.

L'insertion professionnelle des immigrés selon leur niveau d'instruction

Le niveau d'éducation améliore les perspectives d'emploi des immigrés, dans une moindre mesure toutefois que pour les personnes nées dans le pays. Dans les pays de l'OCDE, le taux d'emploi des immigrés justifiant d'un niveau d'éducation élevé ou faible atteint 21 points de pourcentage, contre 29 points de pourcentage chez les personnes nées dans le pays.

En effet, dans presque tous les pays, les immigrés diplômés du supérieur ont davantage de difficultés à trouver un emploi que les personnes diplômées nées dans le pays : dans la zone OCDE, 79 % d'entre eux occupent un emploi contre 84 % des personnes nées dans le pays. Dans l'UE, le taux d'emploi moyen des immigrés diplômés du supérieur est inférieur de 7 points de pourcentage à celui de leurs homologues nés dans le pays (voir la Figure 4 de la page suivante). Si les immigrés justifiant de niveaux d'éducation élevés affichaient le même taux d'emploi que les personnes nées dans le pays, on enregistrerait une majoration de 1,5 million du nombre des immigrés en situation d'emploi au sein de l'OCDE, et de 850 000 au sein de l'UE.

En outre, dans l'ensemble de l'OCDE et de l'UE, plus d'un tiers des immigrés ayant un niveau d'éducation élevé sont déclassés au regard de l'emploi qu'ils occupent – au sein de l'UE, on constate un taux supérieur de 13 points de pourcentage par rapport à celui des personnes nées dans le pays ; il est de 4 points dans la zone OCDE. Le déclassement des immigrés est particulièrement problématique en Europe du Sud, où de nombreux travailleurs immigrés diplômés du supérieur sont venus occuper des emplois peu ou moyennement qualifiés. Globalement, plus de 8 millions de personnes nées à l'étranger sont déclassées au sein de l'OCDE ; elles sont 3 millions au sein de l'UE. Les immigrés originaires de pays hors UE affichent des taux de déclassement supérieurs aux personnes nées dans le pays d'accueil, et ce dans l'ensemble des pays européens. L'écart avec les personnes nées dans le pays dépasse 15 points de pourcentage dans la moitié des pays de l'UE/AELE.

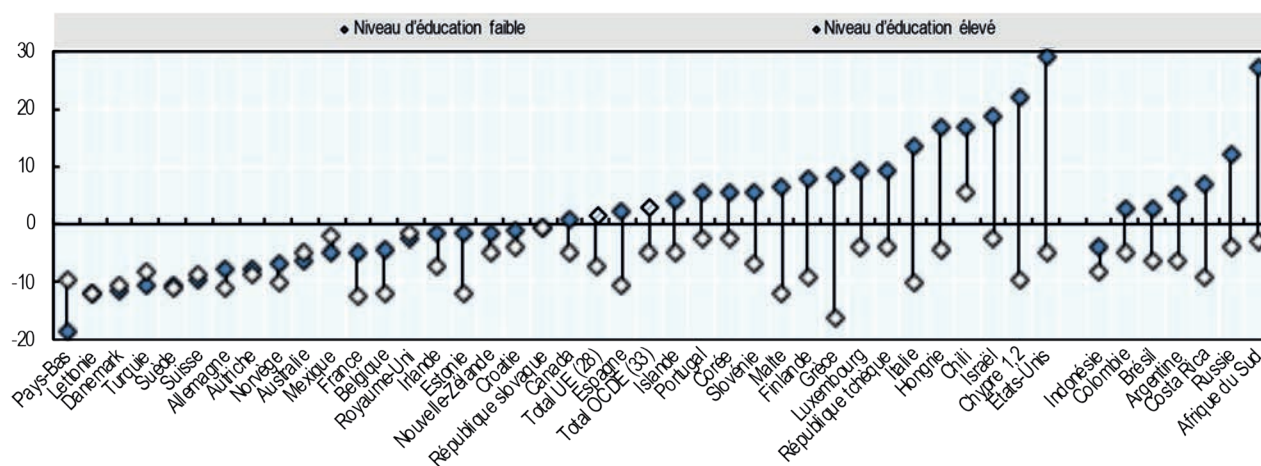


Figure 4 : Taux d'emploi des personnes nées à l'étranger, par niveau d'éducation. Écart en points de pourcentage avec les 15-64 ans nés dans le pays d'accueil et non scolarisés, années 2016-17 – Source : OCDE (2018), *Trouver ses marques*.

L'impact de la pandémie de Covid-19 sur l'insertion professionnelle des immigrés

La pandémie actuelle, qui se traduit par une crise économique majeure dans l'ensemble des pays de l'OCDE, se répercute progressivement sur la situation de l'emploi. Dans ce contexte, les immigrés sont exposés de manière disproportionnée aux conséquences économiques de la pandémie et les progrès enregistrés récemment sont sérieusement et durablement remis en cause. Beaucoup d'immigrés travaillaient en effet dans les secteurs les plus touchés, tels que l'hôtellerie-restauration et le tourisme. De même, beaucoup étaient titulaires de contrats de travail temporaires, dont un certain nombre ont expiré pendant la crise et n'ont donc pas été renouvelés.

Aux États-Unis, par exemple, entre août 2019 et août 2020, le taux de chômage des personnes nées à l'étranger est passé de 3,1 à 10,2 %, alors qu'il n'a progressé que de 3,9 à 8,1 % pour les natifs. Des tendances similaires sont observées dans la plupart des pays européens, malgré l'utilisation à grande échelle de programmes de maintien de l'emploi qui ont contribué à préserver de nombreux emplois.

L'insertion professionnelle des immigrés en France

Force est de constater que l'intégration des primo-arrivants se passe moins bien en France que dans la plupart des autres pays de l'OCDE. Seules environ 41 % des personnes arrivées au cours des cinq dernières années sont en emploi en France (contre 61 % pour celles installées depuis plus de 5 ans). Cette situation ne s'explique pas par des conditions d'insertion s'avérant plus défavorables pour les réfugiés (comparée aux autres groupes de migrants), dans la mesure où, en France, les migrants familiaux, qui constituent le groupe prépondérant, rencontrent en réalité des difficultés comparables, voire plus importantes pour s'insérer dans le marché du travail.

Même si une majorité des personnes nées à l'étranger (toutes durées de séjour confondues) étaient en emploi en 2019 – 59 % –, leur taux d'emploi restait inférieur de près de 8 points de pourcentage à celui observé pour les per-

sonnes nées en France. Pour les femmes, l'écart atteint près de 15 points de pourcentage. Plus inquiétant encore, alors que l'effectif des migrants diplômés du supérieur a augmenté de plus de 60 % au cours des dix dernières années, un immigré qualifié sur deux est, en France, soit inactif, soit au chômage, soit déclassé.

Dans ce contexte, les difficultés sont même susceptibles de se transmettre entre les générations. En France, plus d'un million de jeunes âgés de 15 à 34 ans nés à l'étranger ou ayant au moins un parent né à l'étranger ne sont ni en situation d'emploi, ni à l'école, ni en formation (près de 40 % des NEET⁽¹⁾). Si les filles nées en France de parents immigrés réussissent relativement bien à l'école, les garçons, pour une part importante, sortent sans diplôme du système scolaire.

Le constat général en matière d'intégration est donc plutôt préoccupant. Il s'explique par une série de facteurs qui ont trait à la fois à la nature des phénomènes migratoires et à la situation générale du travail. Une chose est certaine néanmoins, c'est que faute de politiques publiques proactives, ciblées et convenablement dotées, le processus d'intégration sera ralenti, voire inhibé. Répondre à ce défi requiert une approche globale visant à améliorer l'insertion non seulement des immigrés arrivés récemment, mais également de ceux arrivés au cours des décennies passées ainsi que, bien évidemment, de leurs enfants.

Le changement de cap et le renforcement des politiques publiques ont été amorcés en France, avec notamment une refonte du contrat d'insertion républicaine et l'accroissement des dotations associées. Une approche interministérielle est aujourd'hui adoptée, et l'implication des forces vives de la nation, notamment celle des employeurs et des collectivités locales, gagne du terrain. Ces développements sont remarquables et remettent la France à la hauteur des efforts fournis par ses voisins européens dans ce domaine. Ils doivent toutefois être soutenus, voire renforcés à moyen terme pour pouvoir porter pleinement leurs fruits.

(1) NEET (*not in employment, education or training*). Traduction française : « ni en emploi, ni à l'école, ni en formation ».

L'immigration professionnelle en France depuis 2000

Par Hippolyte d'ALBIS

École d'économie de Paris, CNRS

et Ekrame BOUBTANE

CERDI-CNRS, Université Clermont Auvergne

L'immigration professionnelle des ressortissants des pays ne faisant pas partie de l'Espace économique européen a représenté en moyenne un peu plus de 13 200 personnes par an entre 2000 et 2018. Les flux annuels, qui sont sensibles aux alternances politiques, sont en hausse constante depuis 2012. L'immigration professionnelle est très majoritairement masculine et très concentrée sur Paris et quelques départements limitrophes. Depuis 2008, deux inflexions majeures sont constatées. Premièrement, l'immigration professionnelle très qualifiée progresse à un rythme soutenu et a dépassé le nombre de 6 500 personnes en 2018. Deuxièmement, une part significative de l'immigration professionnelle relève d'une politique de régularisation par le travail de personnes en situation irrégulière, dont des déboutés du droit d'asile.

L'immigration suscite toujours des débats et controverses passionnés. Mais force est de constater que le cas spécifique de l'immigration pour raison professionnelle engendre des positions particulièrement polarisées. Ses partisans s'appuient sur sa longue histoire et mettent en avant tous ces « étrangers qui ont fait la France », des prix Nobel aux ouvriers des usines des Trente Glorieuses. Ses opposants avancent, quant à eux, l'idée qu'il est illogique de faire venir des étrangers pour travailler en France alors même qu'il y a tant de personnes sans emploi et que, facteur aggravant, le taux d'emploi des étrangers est inférieur à celui du reste de la population. Même si leurs arguments ne résistent pas à l'analyse économique, dans les faits, ce sont les seconds qui ont largement emporté la bataille de l'opinion.

Depuis des décennies, il existe un consensus politique pour limiter l'immigration professionnelle au minimum. Seules deux filières sont tolérées : les professionnels étrangers disposant d'une compétence recherchée non disponible sur un bassin d'emploi donné, et les personnes hautement qualifiées, que l'on nomme systématiquement « les talents », sans vraiment se rendre compte du mépris que cette appellation révèle à l'endroit du reste de la population. L'idée d'une politique de quotas revient alors régulièrement sur le devant de la scène, sans que l'on sache très bien si c'est pour encourager ou décourager la migration, mais qui de toutes les façons rencontre un franc succès, car elle donne à penser que la politique migratoire est maîtrisée par l'État.

Dans cet article, nous proposons un panorama chiffré de l'évolution de l'immigration professionnelle en France de-

puis vingt ans et une mise en perspective à partir d'études récentes évaluant les effets de cette immigration sur l'économie. Malgré la rhétorique – un peu facile et trop souvent utilisée – reposant sur la dénonciation de l'insuffisance ou de l'occultation des statistiques migratoires, les données chiffrées sur la politique d'immigration professionnelle sont en France à la fois complètes et de bonne qualité. Encore faut-il s'entendre sur ce que l'on mesure. Nous présentons ici des statistiques élaborées à partir de bases de données du ministère de l'Intérieur, lesquelles recensent les titres de séjour délivrés aux étrangers. Ces bases ont l'immense avantage d'être exhaustives, d'être disponibles sur une longue période puisqu'elles couvrent désormais deux décennies, et de distinguer l'immigration professionnelle des autres motifs d'admission au séjour. Cette exhaustivité est particulièrement précieuse en France, car il n'existe pas, à l'instar d'autres pays, de registres de la population. Les autres évaluations reposent sur des statistiques tirées d'enquêtes (y compris celles réalisées à grande échelle, comme dans le cas du recensement) ; elles comportent donc potentiellement des biais d'estimation d'une population par définition difficile à cerner, car mobile.

Il est évident que les données construites à partir des titres de séjour ne couvrent pas les personnes qui n'en ont pas, soit parce qu'elles en sont dispensées à l'instar des ressortissants des pays de l'Union européenne, ou soit parce qu'elles sont dans l'irrégularité. Comme les sources alternatives ne permettent pas d'évaluer précisément ces deux populations particulières, ni de distinguer l'immigration professionnelle de l'immigration intervenant pour tout

autre motif, il suffit de s'en tenir à ce que l'on mesure et de bien préciser le champ couvert. Nous nous intéressons aux personnes étrangères à qui l'on a délivré une autorisation de résider en France pour un motif professionnel. C'est bien la dimension politique – ou discrétionnaire – de la migration qui est ici appréhendée. Les flux annuels sont calculés à partir de la date de début de validité du premier titre autorisant à résider au moins un an en France (d'Albis et Boubtane, 2015).

Au cours de la période allant de 2000 à 2018, en moyenne sur un an, ce sont un peu plus de 13 200 personnes qui ont obtenu un premier titre pour motif professionnel. Comparée aux 750 000 jeunes qui, chaque année, arrivent sur le marché du travail, la migration professionnelle est donc un phénomène quantitativement marginal. Ce constat est renouvelé lorsqu'on la compare aux migrations pour autres motifs. Le graphique ci-après (voir la Figure 1) représente, sur la période précitée, les flux professionnels annuels et leur part dans le flux migratoire total. On voit tout d'abord que cette part est faible (6,8 % sur l'ensemble de la période) et qu'elle évolue étroitement avec le flux d'immigration professionnelle, ce qui indique que le flux correspondant à ce motif est plus fluctuant que le flux total. La période récente marque une nette augmentation des flux professionnels et de leur part dans le flux total.

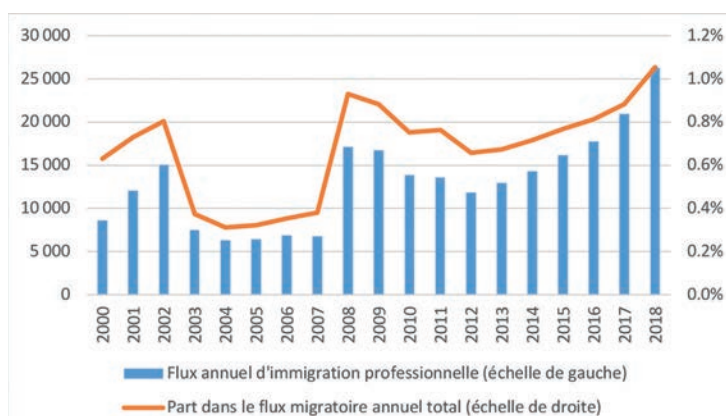


Figure 1 : Flux annuels d'immigration professionnelle en France, sur la période de 2000-2018 – Source : calculs réalisés par les auteurs à partir de la base AGDERF du ministère de l'Intérieur.

Plusieurs périodes peuvent être clairement distinguées dans le graphique ci-dessus. Les flux annuels sont très faibles entre 2003 et 2007, soit sous la présidence de Jacques Chirac pendant que Nicolas Sarkozy et Dominique de Villepin se succèdent au ministère de l'Intérieur. On constate ensuite une forte hausse au début de la présidence de Nicolas Sarkozy (Michèle Alliot-Marie est alors ministre de l'Intérieur), suivie d'une baisse lorsque Brice Hortefeux et Claude Guéant sont au ministère de l'Intérieur. À partir de l'élection de François Hollande, la hausse est continue. L'évolution de la migration professionnelle est clairement en phase avec l'alternance politique. L'économie affecte elle aussi l'évolution de la migration professionnelle : on voit que celle-ci diminue à la suite des crises de 2002 et 2009. D'Albis *et al.* (2016) ont ainsi montré qu'un choc positif sur les revenus ou négatif sur le chômage entraînait une hausse de la migration professionnelle en France.

Les personnes immigrées pour motif professionnel sont très majoritairement des hommes ; ils représentent les trois quarts des flux annuels depuis 2012. Leur part était avant plus fluctuante, atteignant un maximum de 85 % en 2008. Leur pays d'origine se situe essentiellement en Afrique (47 % sur l'ensemble de la période) et, dans une moindre mesure, en Asie (30 %). Parmi les titres de séjour pour motif professionnel, le ministère de l'Intérieur distingue six principaux sous motifs.

L'essentiel du flux (72 % sur l'ensemble de la période) concerne les salariés, qui typiquement ont un contrat de travail avec un employeur localisé en France. Pour faire venir un ressortissant étranger (originaire d'un pays hors Espace économique européen), il faut que ce dernier constitue un dossier qui transite par Pôle emploi et les services régionaux des ministères chargés de l'Économie et du Travail. Si sa demande est acceptée, le futur employé doit d'abord déposer une demande de visa dans son pays, puis, une fois entré en France, il doit faire une demande de titre de séjour. Le système est assez long et peu efficace. Une seconde catégorie, très marginale (2 %), concerne les actifs non salariés, tels que les artisans, commerçants ou entrepreneurs. Une troisième catégorie recouvre les saisonniers ou temporaires (9 %) qui sont autorisés à travailler entre six et douze mois. On regroupe ces trois catégories dans un ensemble que l'on va qualifier d'« immigration professionnelle non sélective ».

Le reste du flux, que l'on nommera par symétrie « immigration professionnelle sélective », regroupe toutes les personnes très qualifiées que l'on cherche à attirer en France. L'histoire administrative de cette course aux cerveaux est riche : le 11 mai 1998, la loi dite RESEDA proposait déjà de créer des titres spécifiquement dédiés aux professions artistiques, culturelles et scientifiques (OCDE, 2017). Plusieurs rapports parlementaires et administratifs vont appeler à encourager cette migration : le titre dédié va changer plusieurs fois de nom – il s'appelle désormais Passeport talent –, mais l'esprit initial de la loi RESEDA va rester. Cette immigration est la quintessence de celle que le Président Sarkozy qualifiera de « choisie » et qu'il appellera à développer au dépend d'une immigration qualifiée de « subie ». Sans toutefois utiliser cette terminologie

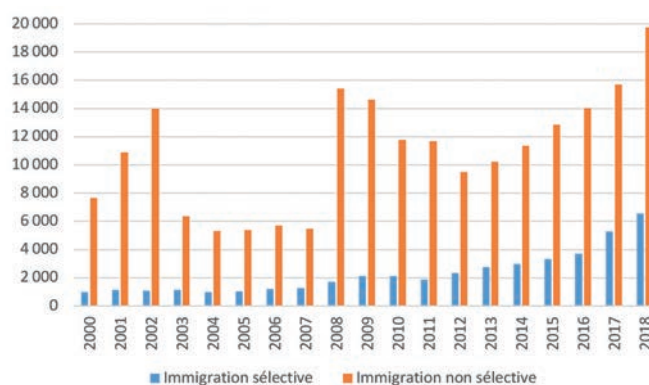


Figure 2 : Flux annuels d'immigration professionnelle sélective et non sélective en France, sur la période 2000-2018 – Source : calculs réalisés par les auteurs à partir de la base AGDERF du ministère de l'Intérieur.

clivante, de nombreux experts sont néanmoins en phase avec cette politique qui vise simplement à encourager la migration des plus qualifiés et à décourager la migration de ceux qui ne le sont pas.

Le graphique de la page précédente (voir la Figure 2) représente les flux annuels des immigrations sélective et non sélective. La première, qui était marginale jusqu'en 2007, avec moins de 1 300 titres par an, se développe depuis à un rythme soutenu ; elle a dépassé le seuil des 6 500 personnes en 2018. Ce nombre peut sembler faible ; il faut néanmoins se rappeler, à titre de comparaison, qu'en 2018, 14 000 personnes ont soutenu une thèse de doctorat en France. La migration non sélective reste, quant à elle, plus en phase avec le cycle politique décrit plus haut.

Les flux migratoires sont très inégalement répartis sur le territoire français (d'Albis et Boubtane, 2018b), mais cette inégalité atteint des sommets dans le cas de l'immigration professionnelle. Sur la période allant de 2000 à 2018, pour près du quart, l'immigration professionnelle sélective est allée à Paris, tandis que plus de la moitié s'est concentrée dans six départements (Bouches-du-Rhône, Isère, Paris, Rhône, Essonne et Hauts-de-Seine). À l'inverse, 31 départements ont accueilli, en moyenne, moins d'une personne par an. Pour l'immigration professionnelle non sélective, deux départements (Paris et Hauts-de-Seine) concentrent à eux seuls plus de 40 % du flux.

L'obtention d'un premier titre de séjour signifie souvent que le récipiendaire vient d'arriver en France. On parle alors d'entrées régulières. Cela concerne la quasi-totalité des personnes relevant de la migration professionnelle sélective, mais qu'une grosse minorité de la migration non sélective (ministère de l'Intérieur, 2019). L'obtention d'un premier titre de séjour peut en effet concrétiser une régularisation par le travail d'une personne qui est soit entrée irrégulièrement sur le territoire, soit, au contraire, qui est entrée régulièrement en France (avec un visa de tourisme, par exemple) et dont le droit au séjour a expiré. Le graphique ci-après (voir la Figure 3) représente les flux annuels d'immigration professionnelle non sélective en distinguant les entrées régulières des régularisations par le travail. On voit que ces dernières ont connu un fort

développement en 2008 et qu'elles sont en constante progression depuis 2013. Depuis cette date, la régularisation par le travail représente au moins 40 % de l'immigration professionnelle non sélective.

Chaque année, des personnes ayant déposé une demande d'asile en France sont admises au séjour pour des raisons qui ne sont pas humanitaires (d'Albis et Boubtane, 2018a). Concrètement, elles sont déboutées du droit d'asile, mais obtiennent le droit de résider pour un autre motif, celui-ci est le plus souvent familial, mais il peut aussi être professionnel. Entre 2000 et 2018, en moyenne annuelle, 1 317 personnes ayant demandé l'asile ont ainsi obtenu un premier titre de séjour pour motif professionnel, soit 10 % du total. Dans la quasi-totalité des cas, il s'agit de migration professionnelle non sélective ; chaque année, ce sont moins de 4 personnes qui entrent dans le cadre de la migration sélective. Au cours des dernières années, ces admissions relèvent dans la plupart des cas d'une régularisation par le travail. En 2018, par exemple, 2 589 personnes ayant demandé l'asile à leur arrivée en France ont obtenu un premier titre de séjour professionnel, dont 2 551 dans le cadre d'une régularisation par le travail.

L'analyse des effets économiques de l'immigration professionnelle repose très souvent sur une approche micro-économique qui vise à mesurer l'effet de l'arrivée de travailleurs étrangers sur les salaires et l'emploi dans les secteurs concernés. Par exemple, Signorelli (2020) montre que la réforme de 2008 de la liste des métiers en tension a accru l'emploi de travailleurs étrangers sans réduire l'emploi des personnes résidentes. Ce type d'analyse est utilement complété par les approches macro-économiques qui permettent de prendre en compte les externalités (positives ou négatives) engendrées par la migration. Les travailleurs étrangers sont aussi des consommateurs et des contributeurs aux finances publiques, ce qui affecte les équilibres économiques et, habituellement, renforce les effets positifs de la migration.

Par ailleurs, les personnes autorisées à séjourner pour des motifs autres que le travail, peuvent aussi contribuer à l'économie du pays d'accueil par leur travail, leur consommation, etc. Pour la France, d'Albis *et al.* (2016) montrent ainsi que l'effet économique de la migration familiale est plus important que celui engendré par la migration professionnelle, allant ainsi à l'encontre de l'idée reçue qui associe systématiquement la migration familiale à un fardeau économique. Au total, la migration et la croissance économique interagissent, s'influençant mutuellement positivement. La migration peut dès lors être considérée comme pro-cyclique.

Bibliographie

D'ALBIS H. & BOUBTANE E. (2015), « Caractérisation des flux migratoires en France à partir des statistiques de délivrance de titres de séjour (1998-2013) », *Population* 70 (3), pp. 487-523.

D'ALBIS H. & BOUBTANE E. (2018a), « L'admission au séjour des demandeurs d'asile en France depuis 2000 », *Population et Sociétés*, n°552.

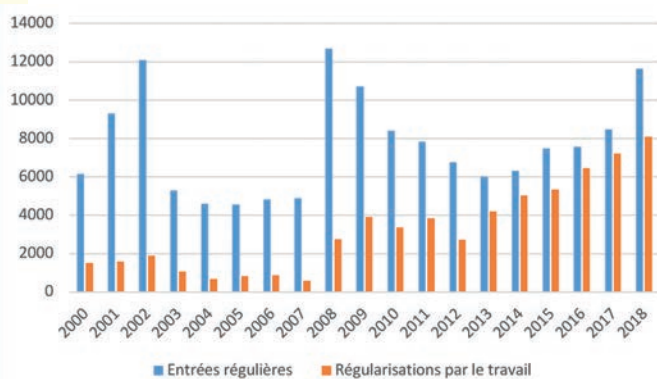


Figure 3 : Flux annuels d'immigration professionnelle non sélective en France, en distinguant les entrées régulières des régularisations par le travail, sur la période 2000-2018 – Source : calculs réalisés par les auteurs à partir de la base AGDERF du ministère de l'Intérieur.

D'ALBIS H. & BOUBTANE E. (2018b), « Une cartographie de l'immigration en France métropolitaine depuis l'an 2000 », *Hommes et Migrations* 1323, pp. 16-21.

D'ALBIS H., BOUBTANE E. & COULIBALY D. (2016), "Immigration policy and macroeconomic performances in France", *Annals of Economics and Statistics* 121-122, pp. 279-308.

Ministère de l'Intérieur (2019), « Les étrangers en France – Rapport au Parlement sur les données de l'année 2018 », Paris.

OCDE (2017), *Le recrutement des travailleurs immigrés : France 2017*, Paris, Éditions OCDE.

SIGNORELLI S. (2020), *Do skilled migrants compete with native workers? Analysis of a selective immigration policy*, document de travail, Paris School of Economics.

Les Geiq, un mouvement d'entreprises engagées pour l'insertion par la qualification

Par Francis LÉVY

Fédération française des Geiq

Les Geiq – les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification – sont des associations créées et administrées par des entreprises pour répondre collectivement à leurs besoins de recrutement. Elles font ensemble un pari : miser sur le potentiel de personnes éloignées de l'emploi pour trouver en elles les compétences qui leur sont nécessaires. Par la formation, l'accès à la qualification et l'accompagnement, les Geiq les préparent à intégrer durablement les entreprises membres du groupement. Et cela fonctionne ! Ainsi, en vingt ans, plus de 100 000 personnes en insertion professionnelle ont réalisé un parcours au sein d'un Geiq. En 2019, les 175 Geiq et leurs 7 200 entreprises adhérentes ont accompagné plus de 15 000 salariés, avec un taux de réussite aux qualifications préparées de plus de 92 % et un taux d'accès à l'emploi de près de 70 %. Parmi eux, de nombreux migrants ont pu accéder à un emploi stable et, par la même occasion, s'intégrer.

En une trentaine d'années, les Geiq ont su trouver leur place dans le paysage de l'insertion professionnelle, s'affirmant comme un exemple d'une innovation sociale des entreprises et fonctionnant grâce à leur engagement. Comprendre plus précisément la contribution des Geiq, repérer leur valeur ajoutée pour les différentes parties prenantes et identifier les facteurs de réussite peuvent nous aider à tirer quelques enseignements sur les actions à mettre en œuvre pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en difficulté, particulièrement celle des migrants. C'est ce que nous nous proposons d'examiner plus précisément ici.

Qu'est-ce qu'un Geiq et comment fonctionne-t-il ?

Association relevant de la loi de 1901, un Geiq est aussi un groupement d'employeurs (GE). C'est donc une association d'entreprises, et non de personnes, qui recrute des salariés et les met à disposition de ses adhérents. Mais contrairement à un GE classique dont la vocation est de mutualiser des temps partiels ou des emplois saisonniers pour proposer des emplois pérennes, le Geiq organise des parcours d'insertion et de qualification en s'appuyant sur des contrats de travail en alternance.

Ainsi, des entreprises, relevant le plus souvent d'un même secteur d'activité, se regroupent sur un territoire pour répondre à leurs enjeux de recrutement. Bien que concu-

rentes, elles font le choix de travailler ensemble et de piloter un groupement dont elles sont solidairement responsables. Elles en assurent la gouvernance et s'appuient sur une équipe de salariés permanents pour le faire fonctionner.

Très concrètement, le Geiq est saisi par une entreprise adhérente d'une problématique de recrutement, qu'il analyse avant de formaliser une réponse RH. Il assure ensuite le *sourcing* des candidats en s'appuyant sur l'ensemble des partenaires du territoire. Non seulement, il noue des partenariats étroits avec les acteurs du service public de l'emploi (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi), mais aussi avec des associations d'insertion, des clubs sportifs, des organismes de formation... Le Geiq recrute en contrat d'alternance un candidat confronté à des difficultés d'accès à l'emploi. Le contrat conclu est le plus souvent un contrat de professionnalisation, parfois d'apprentissage. Il construit un projet pédagogique adapté au profil du salarié et aux besoins de l'entreprise, avec l'appui d'un ou plusieurs organismes de formation. Le salarié alterne ensuite des périodes de formation et de mise à disposition de l'entreprise sur toute la durée de son contrat de travail.

Le Geiq assure également un accompagnement social et professionnel, seul ou avec son réseau de partenaires, afin de maximiser les chances de réussite du salarié dans son parcours.



Sur le plan économique, le Geiq fonctionne sur un modèle de type entrepreneurial. Plus de 70 % de ses ressources sont issues de la facturation des mises à disposition des salariés auprès des entreprises adhérentes, 20 % viennent des fonds de la formation professionnelle *via* les Opcv – les opérateurs de compétences –, le reste correspond à des aides de droit commun pour favoriser l'accès à l'emploi et à des financements publics spécifiques.

Depuis 2014, les Geiq sont inscrits dans la loi. Pour être Geiq, il faut se conformer à un cahier des charges comportant 14 critères et des indicateurs d'évaluation. Tous les Geiq sont, chaque année, évalués sur la base de ce cahier des charges par une commission mixte regroupant pour moitié des représentants du ministère du Travail et pour moitié des représentants de la Fédération française des Geiq. Cette commission est présidée par une personnalité nommée par le ministre du Travail. Depuis sa création en 2015, son président est le préfet Alain Régnier, actuellement Délégué interministériel à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (DIAIR). Ce processus permet de garantir à l'ensemble des acteurs la conformité du modèle Geiq et la qualité de ses résultats.

Quelle est la valeur ajoutée d'un Geiq ?

Créé à l'initiative d'entreprises, la première vocation d'un Geiq est d'apporter un service à ses adhérents. Plus de 90 % d'entre eux emploient moins de 300 salariés et n'ont pas toujours les ressources en interne pour traiter les problématiques liées à la gestion des ressources humaines. Comme nous l'avons déjà vu, le Geiq propose en la matière un service complet à ses adhérents. La mutualisation permet de développer des compétences spécifiques dont les entreprises ne disposent pas en interne.

Par ailleurs, non seulement le parcours de formation est adapté aux besoins spécifiques de l'entreprise demandeuse, mais en outre le temps de mise en application de

cette formation se fait au sein même de l'entreprise, sur le poste de travail. Quand l'entreprise recrute le salarié à l'issue de son parcours, celui-ci est directement opérationnel.

Mais l'apport du Geiq aux entreprises va bien au-delà du service rendu. En travaillant ensemble au sein des instances du Geiq, les entreprises, pourtant concurrentes, apprennent à mieux se connaître et à se faire confiance. Le premier niveau est l'échange d'informations, principalement sur les questions RH. Mais des actions communes peuvent également être lancées, des dispositifs ou structures peuvent également être créés, dans l'environnement du Geiq ou en dehors ; des collaborations commerciales peuvent être initiées. Ainsi, le Geiq produit également du réseau et de la coopération entre les entreprises.

S'il est d'abord au service des entreprises, le Geiq a, bien entendu, également une vocation d'insertion. Il permet à des personnes en difficulté, celles que les entreprises ne recruteraient pas directement, de se qualifier et de s'insérer durablement dans le monde du travail. Grâce au Geiq, ces personnes reprennent confiance en elles parce qu'on leur a fait confiance, elles acquièrent des compétences et une qualification reconnue. L'accompagnement permet de traiter les problématiques auxquelles elles sont confrontées sur le plan personnel ou social, mais aussi de faciliter leur intégration dans l'entreprise. Les salariés sont le plus souvent recrutés par l'entreprise dans laquelle ils ont été formés, réalisant un parcours « sans couture ». Cet enchaînement que permet le Geiq est rassurant pour les salariés comme pour les prescripteurs et les employeurs.

Plus de 80 % des salariés recrutés par les Geiq se rattachent aux dix catégories définies par le cahier des charges. Il s'agit notamment de personnes sans emploi depuis plus d'un an, de jeunes sans qualification, de demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans, de travailleur handicapés... Depuis deux ans, la Fédération française des Geiq a signé une convention avec la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés. Les bénéficiaires de la protection internationale ont été rajoutés à la liste des publics prioritaires des Geiq. Cela a permis de les comptabiliser : 123 ont été recrutés en 2018 et 234 en 2019 avec des résultats proches de ceux des autres publics.

Ils sont orientés vers les Geiq par des structures d'accueil, des associations et des dispositifs d'insertion. Du point de vue des Geiq, l'accompagnement des réfugiés n'est pas fondamentalement différent de celui des autres publics, même s'ils sont confrontés à des problématiques spécifiques d'ordre administratif, culturel ou linguistique. Celles-ci ont souvent été prises en charge lors d'une première étape du parcours, les Geiq mobilisent ensuite les partenariats adaptés aux besoins particuliers identifiés. Cela fonctionne bien quand les réfugiés sont intégrés au fil de l'eau, à l'instar des autres publics. Mais cela s'est avéré parfois plus compliqué quand certains Geiq ont constitué des groupes. Ces difficultés sont dues à la charge liée à un accompagnement renforcé, mais aussi à un moindre impact de la dynamique d'intégration générée par la diversité des salariés du Geiq.

Les entreprises, quant à elles, se montrent très réceptives et très intéressées par cette population des réfugiés. Elles apprécient leur motivation et leur implication. Certaines évoquent également un impact positif sur les autres salariés. Le partage des histoires de vie, la fierté de contribuer à l'accueil et à l'intégration de personnes ayant traversé des épreuves particulièrement lourdes constituent une ouverture et un enrichissement qui ont un effet bénéfique sur la dynamique collective.

S'il est possible de compter les bénéficiaires de la protection internationale qui intègrent les Geiq, nous ne disposons d'aucun élément pour identifier et quantifier les autres migrants. Pourtant nous savons qu'ils sont nombreux et que leurs difficultés ne sont pas fondamentalement différentes. Les Geiq sont très présents dans des secteurs qui sont traditionnellement des secteurs d'intégration comme le bâtiment et la propreté. À eux deux, ces secteurs représentent près de 50 % des recrutements réalisés par les Geiq. Ils prennent ainsi une part active à l'accomplissement de cette mission d'intégration à laquelle participent les Geiq et qui est plus que jamais nécessaire à la cohésion sociale de notre pays.

Ainsi, à partir d'une démarche d'entreprise, les Geiq contribuent aux politiques de formation, de qualification et d'insertion professionnelle. Si l'initiative est privée, les Geiq ont acquis progressivement une certaine reconnaissance auprès des pouvoirs publics. Leur modèle est aujourd'hui encadré par des textes législatifs et réglementaires, et sont intégrés dans les plans d'action gouvernementaux comme le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et le pacte « Ambition pour l'insertion par l'activité économique » (IAE). En signant une convention avec la Fédération française des Geiq, la DIAIR a reconnu le rôle que ceux-ci peuvent jouer pour l'intégration des réfugiés.

Les branches professionnelles ne s'y sont pas trompées. Certaines d'entre elles ont vu dès le début l'intérêt des Geiq pour leurs adhérents et pour appuyer leur politique de formation et de qualification. Le développement du réseau des Geiq doit beaucoup à la dynamique impulsée par certaines fédérations. Si le secteur du bâtiment a été le premier à porter le concept des Geiq, ceux de la propreté, de la métallurgie et des transports notamment ont, eux aussi, mis en place des politiques de soutien à la création et au développement des Geiq.

Quels sont les facteurs-clés de la réussite des Geiq ?

Il existe de nombreux acteurs et dispositifs qui œuvrent pour la formation des personnes éloignées de l'emploi et leur insertion professionnelle. Ils ont tous leurs spécificités et leur utilité pour répondre à cet enjeu majeur. Pourtant, les Geiq occupent une place à part dans ce paysage et doivent leurs bons résultats à une combinaison unique de facteurs-clés.

Contrairement aux autres dispositifs d'insertion professionnelle, les Geiq ne partent pas des publics, mais des besoins des entreprises. Il ne s'agit pas d'un besoin théorique déterminé à partir d'enquêtes et de statistiques, mais

de besoins réels exprimés par les entreprises adhérentes. Le Geiq n'existe pas sans ses entreprises adhérentes et il ne recrute pas si elles n'ont pas de besoin. Ce positionnement de l'entreprise au cœur du Geiq est sa principale spécificité et le premier facteur de son succès.

Le deuxième est de viser en même temps l'insertion et la qualification, ou plutôt de viser l'insertion par la qualification. L'obtention d'une qualification reconnue est un facteur de sécurisation à la fois pour l'entreprise et le salarié. C'est un gage de la qualité de la formation dispensée, c'est aussi un élément-clé de la future mobilité professionnelle du salarié. Pour beaucoup d'entre eux, elle constitue le premier diplôme, et son obtention leur redonne fierté et confiance en eux. Être qualifié, c'est avoir un métier et une identité professionnelle.

S'appuyer sur des contrats de travail en alternance, de professionnalisation ou d'apprentissage constitue le troisième point-clé. Le choix de l'alternance comme modalité pédagogique permet des allers-retours entre la situation de travail et la formation. Ce mode d'apprentissage permet de partir du réel, de l'expérience, pour aller ensuite vers la généralisation et la théorie. Or, c'est là le mode d'apprentissage privilégié par 50 % de la population et par la quasi-totalité des personnes qui ont connu des échecs scolaires. Au-delà de l'aspect pédagogique, la forme contractuelle est déterminante dans le succès. Pour des jeunes ou des personnes éloignées de l'emploi, la signature d'un contrat de travail n'est pas équivalente à celle d'une convention de formation, même si celle-ci inclut un stage pratique en entreprise. Le contrat est valorisant, il engage et instaure une relation hiérarchique claire et structurante. Il permet d'être rémunéré pour le travail accompli au lieu de percevoir une indemnité. Du côté de l'employeur, il constitue également un réel engagement et lui donne des responsabilités plus fortes vis-à-vis de celui qui est alors son salarié.

L'accompagnement social et professionnel réalisé par les salariés permanents du Geiq est déterminant. Il permet de prendre en compte l'ensemble des problématiques auxquelles peut être confronté le salarié tout au long de son parcours, mais aussi les difficultés que peut rencontrer l'entreprise à intégrer des personnes qui ne maîtrisent pas ses codes. Le Geiq repère les difficultés qui se posent au plan personnel et social et les traite en s'appuyant sur un réseau de partenaires spécialisés. Il s'assure, avec l'organisme de formation et l'entreprise, de la montée en compétence du salarié ainsi que de sa bonne intégration. La relation privilégiée que le Geiq entretient avec ses adhérents permet d'anticiper les difficultés et, si elles deviennent insurmontables, de proposer le salarié à un autre adhérent afin qu'il puisse continuer son parcours. Parfois, le changement d'entreprise permet de rattraper des situations qui semblaient perdues.

Enfin, le Geiq s'inscrit dans un territoire et s'adapte à ses spécificités. Il noue des liens avec de nombreux acteurs qui interviennent dans les champs de l'emploi et de la formation, mais aussi dans le champ social et dans celui de l'insertion au sens large. Pour répondre aux besoins de leurs adhérents et à ceux de leur territoire, de nombreux Geiq créent des structures complémentaires venant ainsi

élargir leur offre. Il peut s'agir d'autres Geiq intervenant sur d'autres secteurs d'activité, de groupements d'employeurs ou, parfois, d'entreprises de travail temporaire. Ils constituent ainsi des ensembliers d'insertion qui apportent une réponse et des services intégrés à leurs adhérents, aux acteurs du territoire et contribuent à son développement économique.

Quelques enseignements à tirer de la réussite des Geiq pour les politiques publiques d'insertion

Des réussites des Geiq et de leur originalité, il est possible de dégager quelques enseignements pour les politiques publiques d'insertion.

Il est d'abord indispensable de remettre les entreprises au cœur des politiques d'insertion professionnelle. Ce sont les employeurs – entreprises et associations –, qui insèrent durablement les personnes éloignées de l'emploi, et rien ne peut se faire sans elles. Plusieurs leviers peuvent être utilisés, et certains commencent à l'être.

L'utilisation de la commande publique est un premier élément. Véritable engagement contractuel, les clauses sociales figurant dans les marchés pourraient être davantage utilisées. Elles devraient être systématiquement orientées vers la construction de véritables parcours visant une insertion durable et ne pas être cantonnées à la comptabilisation des heures.

La valorisation des entreprises qui agissent est un autre élément. L'opération « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! », lancée par le ministère du Travail, en est un bon exemple. Nous ne pouvons pas, d'un côté, dénoncer les entreprises qui ont des pratiques indignes et, de l'autre, ne pas reconnaître celles qui agissent pour le bien commun.

Mais surtout, il faut responsabiliser les employeurs sur la formation des personnes qu'elles embauchent. Au fur et à mesure de la prise en charge par les pouvoirs publics de la formation professionnelle au cours des dernières décennies, de nombreuses entreprises se sont désinvesties de la question de la formation de leurs nouveaux embauchés. Elles ont considéré que le système de formation devait leur fournir du personnel « prêt à l'emploi ». Or, si la formation initiale et continue doit apporter les savoirs théoriques et pratiques nécessaires, les compétences liées à un poste de travail ne peuvent s'acquérir qu'en situation de travail. Il est donc indispensable de tenir aux employeurs un discours clair et réaliste sur ce sujet. L'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi et l'effort d'adaptation ne peuvent pas reposer uniquement sur les candidats et donc sur les pouvoirs publics. L'ajustement doit être mutuel.

Pour des jeunes justifiant d'un faible niveau de qualification ou pour des demandeurs d'emploi de longue durée, le parcours d'insertion doit s'appuyer de manière privilégiée sur des situations de travail les plus proches possible de la réalité. Pour ces personnes, qui ont le plus souvent été en échec scolaire, c'est la réalité du travail qui donne du sens. C'est de la confrontation au travail, aux impératifs de production, au savoir-faire des professionnels, que naît la nécessité de se former. À titre d'exemple, les formations aux savoirs de base comme les formations linguistiques destinées aux migrants doivent s'appuyer sur les supports, fiches et outils utilisés par les entreprises.

Des deux points qui précèdent, nous pouvons dégager deux priorités pour guider les politiques d'insertion professionnelle : développer l'insertion par l'activité économique pour les personnes qui ont besoin d'apprendre ou de réapprendre à travailler, en engageant dès le début du parcours une dynamique préparant la sortie en entreprise classique ; et privilégier l'alternance, pour ceux qui ont besoin d'apprendre un métier. La réforme de l'apprentissage et le pacte « Ambition pour l'IAE » amorcent un mouvement allant dans le bon sens, mais il est nécessaire d'aller plus loin. D'une part, ces priorités doivent devenir celles du service public de l'emploi, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui ; d'autre part, elles doivent se traduire sur le plan budgétaire. La formation des demandeurs d'emploi de longue durée doit se faire prioritairement en contrat de professionnalisation et non dans le cadre de formations sous statut de stagiaire.

La réhabilitation de la notion de métier serait aussi un facteur favorable au retour vers l'emploi de ceux qui en sont le plus éloignés. Son abandon progressif au profit d'une approche par les compétences a eu des effets délétères sur ce que certains appellent « la valeur travail ». Si la notion de compétence est utile pour la gestion des ressources humaines et la formation, ce n'est qu'un outil technique. La compétence n'est pas porteuse d'identité et de fierté professionnelle, ni de sentiment d'appartenance. L'argument d'avoir à changer de métier plusieurs fois dans sa vie ne tient pas. Pour changer de métier, il faut déjà en avoir un.

Ainsi, même si l'impact quantitatif des Geiq est encore trop faible au regard des besoins, leur modèle particulier permet de mettre en lumière les points-clés d'une politique d'insertion professionnelle efficace. Initiative privée qui concourt aux politiques publiques, les Geiq s'adaptent aux besoins des entreprises, des territoires et des publics, parmi lesquels les travailleurs migrants occupent une place importante. Ils concourent à leur insertion, mais aussi, plus largement, à leur intégration pour laquelle la maîtrise d'un métier et la détention d'un emploi stable sont des éléments indispensables.

Travailleurs étrangers sans-papiers, et s'il était temps d'appliquer notre Constitution et de garantir l'égalité de traitement et la cohésion sociale !

Par **Marilyne POULAIN**

Dirigeante de la CGT

La crise sanitaire que nous traversons a mis en lumière ce salariat précaire qui tient à bout de bras nos économies. Parmi eux, une part importante de travailleurs étrangers sans-papiers ni vus ni reconnus par nos pays. Dans cet article, nous expliquons en quoi leur régularisation est, d'un point de vue syndical, un enjeu constitutionnel et social.

Régulariser ne répond pas qu'à une aspiration humanitaire. Cela permet de garantir l'égalité de traitement dans les entreprises, de tirer les conditions de travail vers le haut et de lutter contre le *dumping social*.

Et si face à cette réalité sociale, face à ces travailleurs invisibles, l'État faisait le pari de l'intelligence collective et du courage politique. Et si face aux replis identitaires qui voient le jour, nous réaffirmions tout simplement l'unité du salariat, la cohésion sociale, ce qui, malgré nos différences de statut et d'origine, nous lie dans les entreprises, c'est-à-dire nos intérêts communs.

Régulariser les travailleurs : un enjeu constitutionnel

Nous sommes dans une de ces périodes de l'Histoire qui nous interpelle sur la fragilité de la vie et nous incite à nous recentrer sur l'humain. Ce moment qui nous bouleverse met en lumière le rôle de l'État, des services publics et les activités essentielles à nos vies.

Depuis de nombreuses années, des grèves soutenues par des organisations syndicales comme la CGT nous ont fait comprendre que des pans entiers de l'économie ne pourraient pas fonctionner sans les travailleuses et travailleurs étrangers, titulaires ou non de titres de séjour.

Aujourd'hui, face à une grave crise sanitaire, face au virus, dans de nombreux pays européens, les travailleuses et travailleurs sans-papiers sont en première ligne comme nombre d'autres travailleurs invisibles.

Ils font partie intégrante de ce salariat précaire et dévalorisé qui permet la continuité des activités indispensables à notre vie à tous. Ils assurent avec d'autres travailleurs la collecte et le tri des déchets, la sécurité, la manutention, la mise en rayon dans les supermarchés, le nettoyage, l'aide à la personne, l'agriculture, la construction et les travaux publics...

D'autres continuent en tant qu'intérimaires à préparer les commandes pour les grands groupes de la logistique, à livrer des repas à domicile *via* les plateformes numériques, à faire la cuisine et la plonge pour ces mêmes groupes.

Vulnérables parce qu'ils sont dépourvus d'autorisation de travail, ils sont bien souvent démunis des tenues et matériels nécessaires pour les protéger et préserver leur santé.

Le préambule de la Constitution de 1946 précise pourtant : « Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances ».

Ils risquent d'être contrôlés et expulsés de notre territoire, alors qu'ils participent avec les autres salariés à le faire vivre.

Comme l'a dit le Président de la République le 13 avril 2020, ils sont de celles et ceux que « nos économies reconnaissent et rémunèrent si mal ». Mais parce que ce sont des sans-papiers, ce sont celles et ceux dont il ne faut pas parler politiquement.

Pourtant, face à cette crise majeure de notre histoire, n'est-ce pas l'occasion justement de « se réinventer », de briser les tabous et d'appliquer notre socle républicain ? Garantir l'égalité dans les entreprises, n'est-ce pas garan-

tir des droits à chaque salarié dans l'intérêt de tous les travailleurs ? Serait-il concevable dans l'idée que nous nous faisons d'un État de droit que ces travailleurs sans-papiers demeurent dans la clandestinité après avoir tenu, comme d'autres salariés, nos pays à bout de bras ?

Face au repli identitaire, la nécessité d'affirmer l'unité du salariat

Depuis plusieurs années sont assénées un certain nombre de contre-vérités sur l'immigration visant à opposer de manière caricaturale et simpliste « main-d'œuvre étrangère » et « main-d'œuvre nationale ». Ces raccourcis dangereux sont affirmés sous prétexte de « protéger » la « main-d'œuvre locale », traduisant une méconnaissance évidente des réalités du monde du travail.

Nous, syndicalistes CGT, nous sommes confrontés dans notre action au plus près du terrain à un certain nombre de réalités :

- Rappelons-nous d'abord que le discours nationaliste visant à opposer travailleurs français et travailleurs immigrés est une vieille recette de l'extrême droite. Les réactions identitaires et la désignation des travailleurs immigrés comme boucs émissaires ont accompagné toutes les périodes de crise économique et la montée des fascismes en Europe. Le pogrom anti-immigrés le plus violent de notre histoire reste le massacre d'ouvriers italiens de la Compagnie des Salins du Midi par des villageois français, qui est survenu à Aigues-Mortes le 17 août 1893, sous prétexte, déjà, que « ces ouvriers volaient le pain des Français ».
- Le fait migratoire est un phénomène incontournable, stable et continu dans l'histoire de l'humanité. Prétendre que l'on peut stopper ou maîtriser totalement les mouvements migratoires est une posture idéologique. Les plus hauts murs n'empêcheront jamais des personnes de fuir, au péril de leur vie, la guerre, les bombes, la misère économique ou les persécutions. Les vagues migratoires font partie intégrante de notre histoire. Elles ont construit, façonné la richesse de notre réalité culturelle et contribué au développement économique de notre pays depuis des siècles.

Régulariser les travailleurs : un enjeu social qui nous concerne tous pour lutter contre le *dumping* social

Ce n'est pas l'immigration qui crée du *dumping* social, mais l'absence de droits !

Depuis plus de dix ans, des milliers de travailleuses et travailleurs migrants sans titre de séjour, détachés ou saisonniers, ont décidé de rejoindre la CGT et de se battre pour leurs droits. Les nombreux combats menés, toujours victorieux, démontrent que ces travailleurs migrants ne sont pas résignés à se faire exploiter, mais qu'ils sont bien au contraire déterminés à se battre pour leur dignité, leurs droits et l'égalité de traitement : « À travail égal, salaire égal ! ».

Est-ce le fait migratoire qui les place en situation de vulnérabilité sur le marché du travail ? Non ! C'est l'absence

de droits ou l'inégalité face aux droits, liées l'une comme l'autre à leur absence de statut administratif (sans-papiers) ou à la précarité de ce statut (détachés, saisonniers).

Ces salariés font partie intégrante de la classe ouvrière française. Ils occupent généralement les emplois les moins attractifs, les plus sales, dangereux et exigeants (les 3D américains : *dirty, dangerous, demanding*).

Dépourvus de titres de séjour ou précarisés par leur statut (détachés, saisonniers), ils subissent des discriminations et peuvent être victimes de conditions de travail indignes ou relevant de la « traite » des êtres humains du fait de leur vulnérabilité. L'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) pointait déjà ces réalités de l'immigration professionnelle dans un rapport publié en 2017 et préconisait, comme la CGT, la régularisation de ces travailleurs et l'ouverture de voies légales de migration.

Sur le terrain, nous constatons concrètement qu'une fois la régularisation obtenue, les salaires augmentent et les conditions de travail évoluent positivement. Dans les combats les plus difficiles, la victoire permet à ces travailleurs d'être enfin déclarés, de pouvoir cotiser et participer ainsi au système de solidarité nationale, ce que, souvent contraints au travail dissimulé, ils ne peuvent pas faire, alors que tous veulent cotiser !

Renforcer les contrôles aux frontières, rendre plus difficile l'accès au séjour et au droit de travailler dégradent de plus en plus violemment les parcours migratoires, les conditions de vie et de travail dans les pays d'accueil et entretiennent les mafias et les réseaux de la « traite » des êtres humains.

Un État de droit se doit de protéger l'ensemble des travailleurs sur son territoire, dans l'intérêt de tous ! Lutter contre le *dumping* social, c'est se battre ensemble pour l'égalité des droits.

La frontière qui persiste aujourd'hui dans les faits est une frontière administrative : celle du titre de séjour et, par conséquent, celle de l'accès aux droits et à l'égalité.

Inclure les travailleurs migrants : un enjeu syndical

Pour cette raison, la CGT agit au quotidien dans les entreprises, dans les services publics et dans les territoires, en faveur de la régularisation et l'égalité des droits, et contre la déréglementation du droit du travail, le *dumping* social, le travail dissimulé et la fraude sociale patronale.

Pour mieux défendre les droits de ces salariés et pour qu'ils ne restent pas isolés, la CGT fait un véritable travail d'inclusion syndicale afin que tous ces travailleurs puissent adhérer dans toutes les organisations relevant de notre confédération, y trouver leur place en tant que militants et y prendre des responsabilités. Une dizaine de milliers de travailleurs migrants ont rejoint notre organisation ces dix dernières années.

Des batailles collectives victorieuses dans les entreprises et des permanences syndicales pour un accueil individuel des travailleurs migrants

Les grèves menées depuis 2007 par des milliers de travailleurs sans-papiers accompagnés par la CGT ont permis d'obtenir des gains en matière de critères de régularisation de ces travailleurs. Même s'ils sont restrictifs, nous pouvons faire appliquer les textes en découlant pour faire valoir les droits et obtenir la régularisation de nos camarades sans-papiers.

Des permanences hebdomadaires d'accueil des travailleurs migrants sont organisées dans tous les départements de l'Île-de-France, ainsi que dans d'autres territoires, notamment dans les Alpes-Maritimes, l'Isère, la Haute-Vienne, la Seine-Maritime ou la Haute-Garonne. Chaque année, ces permanences permettent d'obtenir au quotidien la régularisation de milliers de travailleurs sans-papiers. Des dépôts collectifs de dossiers sont organisés tous les mois dans les préfectures d'Île-de-France.

Ces dernières années, un grand nombre d'actions ont été menées par des salariés sans-papiers avec le soutien et sous la coordination de nos organisations au plan local. Elles ont permis de d'obtenir la régularisation administrative de milliers de travailleurs, mais aussi d'améliorer considérablement leurs conditions de travail dans les entreprises qui les emploient.

Les limites de la circulaire du 28 novembre 2012

Il n'y a à ce jour aucune loi qui rende automatique la régularisation des travailleurs sans-papiers.

La circulaire du 28 novembre 2012 encadre l'admission exceptionnelle au séjour, prévue par l'article L. 313-14 du CESEDA (Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Dans les faits, un certain nombre de préfectures n'appliquent pas cette circulaire ou l'appliquent de façon plus restrictive. En parallèle, les étrangers ont de plus en plus de mal à avoir accès aux guichets des préfectures.

Si nous prenons la circulaire en tant que telle, un problème central est à pointer : c'est à l'employeur d'accompagner la régularisation. Ce pouvoir qui est donné au patron permet généralement de régulariser les situations où le droit du travail est respecté et où l'employeur est donc pro-actif. Mais *a contrario* ce pouvoir exclusif ne permet pas de mettre fin aux situations les plus massives, celles où l'employeur abuse volontairement de ces travailleurs vulnérables.

Dans ces situations, qui s'avèrent plus nombreuses dans le secteur du BTP (travail dissimulé et abus de vulnérabilité dans le cadre de la sous-traitance), mais aussi dans le nettoyage, le ramassage et le tri des déchets et la préparation des commandes, des systèmes extrêmement bien huilés d'emploi d'étrangers sans titres sont mis en place depuis des années par de gros donneurs d'ordre bien connus du

grand public, se réfugiant derrière la sous-traitance et les entreprises de travail temporaire pour déroger au droit du travail, sous une apparente légalité.

L'emploi d'étrangers sans titres se fait généralement et massivement de manière déclarée, « sous alias » (sous nom d'emprunt) ou sur la base de titres de séjour européens (n'autorisant pas le travail en France). Les contrats de travail ne respectent généralement pas le Code du travail : abus d'intérim, CDD à répétition, temps de travail imposé ne correspondant pas aux conventions collectives et aux accords de branche, flexibilité accrue.

Dans ces situations où le travailleur est déshumanisé et considéré comme une composante interchangeable, il n'y a aucune volonté des employeurs de procéder à une régularisation ou d'un recours à une main-d'œuvre légale, car ce serait pour eux renoncer à la vulnérabilité et à la flexibilité de cette main-d'œuvre étrangère.

La circulaire ne répond pas à ces situations hormis quand nous engageons des rapports de force avec ces employeurs.

La CGT revendique donc la régularisation automatique sur simple preuve de la relation de travail.

La demande doit se faire à l'initiative du salarié ; comme cela s'est fait en Suisse (canton de Genève) en 2017, avec l'opération « Papyrus ».

Des combats juridiques – Des avancées pour le droit !

De nombreux combats juridiques ont été aussi engagés contre la « traite » des êtres humains dans le milieu du travail, l'abus de vulnérabilité et les discriminations :

- Tout d'abord, la victoire juridique définitive obtenue par les coiffeuses et manucures du 57, boulevard de Strasbourg (Paris 10^e), accompagnées par la CGT, qui a conduit à la reconnaissance de leur situation comme correspondant à la « traite » d'êtres humains devant le tribunal correctionnel de Paris, en février 2018. Une décision historique, puisque c'est la première jurisprudence à reconnaître la « traite » des êtres humains dans le milieu du travail, dans un cadre collectif. Elle a permis de créer du droit et de donner confiance et espoir à d'autres travailleurs se trouvant dans des situations similaires d'extrême exploitation.
- De nouvelles procédures pénales ont pu être introduites à l'encontre d'employeurs délinquants et ont permis la protection des travailleurs concernés et leur sortie du milieu de l'exploitation : des travailleurs du BTP dans l'entreprise Pinault Gapaix à Bobigny, des bûcherons saisonniers dans l'Indre ou en Corrèze, des travailleurs saisonniers agricoles ou faussement détachés dans des élevages de canards des Landes, dans des exploitations du Vaucluse, dans des vignes de production de cognac, des travailleurs agricoles de la société Prestavic dans le Finistère, des travailleuses ukrainiennes sans-papiers de la sous-traitance d'AirBnb en Île-de-France...
- Le procès des 25 ouvriers du BTP employés sur le chantier du 46, avenue de Breteuil (Paris 7^e). Cette action portée par les salariés eux-mêmes et la CGT en 2019



Occupation par des employés majoritairement sans papiers d'un salon de coiffure, au 57, boulevard de Strasbourg à Paris, pour dénoncer leur situation s'apparentant à la traite d'êtres humains.

« La victoire juridique définitive obtenue par les coiffeuses et manucures du 57, boulevard de Strasbourg (Paris 10^e), accompagnées par la CGT, qui a conduit à la reconnaissance de leur situation comme correspondant à la "traite" d'êtres humains devant le tribunal correctionnel de Paris, en février 2018. »

est une première en termes de reconnaissance de la discrimination systémique que subissent les travailleurs africains sans-papiers dans le secteur d'activité du BTP. Les représentants du Défenseur des droits sont d'ailleurs intervenus pour appuyer les droits revendiqués par ces manœuvres de la démolition qui se voyaient discriminés et soumis à des conditions de travail contraires au respect de la dignité humaine du fait de leur origine et de leur statut administratif. Ces travailleurs ont ainsi gagné par la grève leur sortie du travail dissimulé, leur réembauche par leur donneur d'ordre et leur régularisation.

- Un travail très positif et constructif avec les services de l'inspection du travail sur des dossiers de luttes collectives a permis d'anticiper des grèves et d'étayer les preuves de la relation de travail.

Une nécessaire refonte de la politique migratoire

Au vu de ces différents constats, nous estimons qu'il est temps aujourd'hui d'affronter la réalité sociale de notre

pays, de faire preuve d'un courage politique et de poser la question de la régularisation de ces travailleurs de l'ombre entravés par cette frontière administrative que représente l'absence de titre de séjour.

La cohésion sociale passe par la reconnaissance de chaque salarié, sa capacité à pouvoir défendre ses droits en toute égalité, dans la dignité et sans subir de discriminations.

Afin de garantir l'unité du salariat, l'État doit mettre en place de larges mesures de régularisation de ces travailleurs *via* des procédures simplifiées, sans paiement de la taxe OFII, et uniquement sur la preuve de leur relation de travail.

Rétablir l'égalité, être une société inclusive, c'est aussi à travers cela rendre hommage à tous ces travailleurs invisibles.

L'immigration de travail et le travail des immigrés

Par Frédéric SÈVE

Secrétaire national de la CFDT

La crise sanitaire a mis en lumière les « métiers de première ligne » et le fait que les travailleurs issus de l'immigration y sont surreprésentés, mais cela ne semble pas avoir suffi pour rouvrir le débat sur les liens entre immigration et travail. Tétanisés par l'hystérie et les fantasmes qui entourent cette question, les gouvernements successifs se sont montrés incapables de penser aussi bien la place de l'immigration de travail dans le fonctionnement normal de notre économie que la façon dont les travailleurs issus de l'immigration peuvent s'intégrer dans la société du travail. En multipliant les freins à l'accueil et à l'intégration des migrants sur le territoire, en menant de faux débats sur l'immigration professionnelle, en refusant de faire évoluer les conditions de régularisation des travailleurs sans-papiers, le gouvernement se prive des moyens d'atteindre la cohésion sociale dont nous aurions tant besoin dans la période actuelle.

« La CFDT condamne fermement le véritable marché d'esclaves qui s'effectue à l'occasion du passage clandestin des frontières ; l'ignorance de leurs droits dans laquelle les travailleurs immigrés sont laissés et le peu de moyens mis en œuvre pour leur apprendre la langue française ; la politique de bas salaires acculant les travailleurs immigrés à des horaires excessifs allant jusqu'à 70 heures et plus par semaine ; les conditions déplorables de logement : taudis, caves, hôtels meublés surpeuplés, bidonvilles (...) ».

Ces quelques lignes sont extraites de la revue du militant CFDT de mars 1966. Les mots sont durs. Ils expriment l'indignation syndicale de l'époque à l'égard des pouvoirs publics et du patronat. Plus d'un demi-siècle après, la CFDT pourrait-elle écrire la même chose ? Le vocabulaire serait peut-être différent, mais les motifs d'indignation n'ont pas réellement changé. Et si le contexte économique est radicalement transformé, la rhétorique anti-immigré est par contre malheureusement devenue plus prégnante, et la politique migratoire a cessé d'être un outil de la croissance économique pour servir le mythe de l'immigration zéro.

Il y aurait beaucoup à dire sur la façon dont l'obsession du contrôle régalién des frontières a progressivement abîmé l'action publique, sans pour autant donner l'impression d'une véritable maîtrise des flux migratoires. Mais le plus significatif pour nous aujourd'hui est qu'en 1966 comme en 2021, la frontière invisible qui sépare souvent les travailleurs migrants d'une insertion professionnelle pleine et entière s'avère plus difficile à franchir que les Alpes ou la Méditerranée, en dépit des discours officiels.

Là est peut-être la plus grande faillite de la politique migratoire française des cinquante dernières années – une faillite très largement collective : tétanisés par l'hystérie et les fantasmes qui entourent cette question, nous ne sommes plus capables de penser ni la place de l'immigration de travail dans le fonctionnement normal de notre économie ni la façon dont les travailleurs issus de l'immigration peuvent s'intégrer dans la société du travail. L'immigration de travail et le travail des immigrés : voilà les deux sujets qu'il nous faut aujourd'hui remettre d'aplomb dans l'esprit des gouvernants, mais aussi dans celui de tous les acteurs sociaux, y compris bien sûr les organisations syndicales et patronales.

Une immigration de travail au point mort

La justification politique de l'immigration de travail, dans son acception courante, est de satisfaire les besoins du marché du travail qui ne peuvent être comblés dans un temps raisonnable par la main-d'œuvre locale. L'expression retenue par le ministère de l'Intérieur est « la migration économique ». Quantitativement, sur 277 406 migrants⁽¹⁾ qui ont été admis sur le sol français en 2019, 39 131 étrangers ont obtenu pour la première fois un titre de séjour pour un motif économique, c'est-à-dire pour travailler, soit à peine plus de 14 % des admissions migratoires. C'est donc une part très modeste de l'immigration.

(1) <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Statistiques/Essentiel-de-l-immigration/Chiffres-cles>

Concrètement, pour que les candidats à la migration économique puissent venir en France, il faut que l'entreprise qui souhaite potentiellement les recruter atteste d'abord de ses recherches parmi les travailleurs français, et de « la prise en compte de l'adéquation entre la qualification, l'expérience, les diplômes ou les titres, et les caractéristiques de l'emploi auquel l'étranger postule » (extrait de l'article R. 5221-20 du Code du travail). Ce parcours du combattant (pour l'employeur comme pour le migrant), doublé de l'opacité des circuits administratifs, décourage évidemment la plupart des employeurs. Ce système bureaucratique est une usine à gaz qui ne fonctionne pas, ou très peu, puisque seul 0,13 % de la population active sont des immigrés entrés officiellement pour des motifs économiques. Il semble être conçu pour dissoudre dans les faits l'essentiel de la migration économique qu'il autorise en droit.

Dans ses documents préparatoires à la concertation « Immigration professionnelle » initiée fin 2019, le ministère du Travail révèle le non-dit de la politique migratoire : « la procédure de délivrance des autorisations de travail n'a pas vocation à être un outil de pilotage global des volumes de l'immigration légale, mais un levier pour orienter l'immigration professionnelle vers certains métiers ». Autrement dit, il est possible de quantifier les besoins de main-d'œuvre immigrée par secteur, mais pas globalement... C'est dans ce cadre que le ministère a ouvert cette concertation sur l'immigration professionnelle en se fixant l'objectif de « répondre aux besoins de l'économie à court/moyen terme et nourrir un débat annuel au Parlement pour définir des quotas ou objectifs par secteur d'activité ». En fait de concertation, il s'agissait en réalité d'une information très descendante, et pas très nourrissante de surcroît, puisque le débat n'a débouché sur rien.

Pour la CFDT, l'obsession de la maîtrise quantitative transparaît dans cette volonté absurde d'une adéquation stricte entre migration et emplois non pourvus. Cette idée que des employeurs vont recruter des candidats à la migration « sur catalogue », à quelques milliers de kilomètres de distance, pourrait prêter à sourire. Et si le migrant recruté pour un emploi donné trouve finalement un emploi dans un secteur qui n'est pas en tension, faut-il alors lui retirer son titre de séjour ? Tout cela repose sur un schéma d'économie administrée qui paraît d'un autre âge. Les expériences de politiques de quotas menées parfois à l'étranger ne fonctionnent d'ailleurs que lorsque ce sont des politiques positives d'attraction de la main-d'œuvre étrangère, s'appliquant à un marché du travail globalement en tension⁽²⁾. Quand elles ne sont que l'habillage d'une volonté restrictive (le cas la plupart du temps), elles n'ont aucun sens

(2) Le Canada sert souvent d'argument pour promouvoir une politique de quotas d'immigration. Le pays souffre d'une pénurie de main-d'œuvre, avec un chômage au plus bas depuis plus de quarante ans. Il fixe chaque année un contingent de personnes qui peuvent arriver dans le pays. Pour 2019, l'objectif (et pas le quota !) a ainsi été fixé à 330 000 personnes pour une population de 38 millions de personnes. Si la France adoptait le même système dans les mêmes proportions, cela ferait donc environ 600 000 personnes par an qui entreraient sur le territoire au titre de la migration économique. On est bien face à deux conceptions opposées de la politique migratoire.

économique. Les immigrés, quel que soit leur statut, ont, pour la plupart, vocation – comme tous les Français – à travailler. La réponse aux besoins de l'économie, quelle qu'elle soit, est donc un sujet de politique de l'emploi et non pas un sujet d'immigration qui se réglerait *via* l'immigration professionnelle.

La CFDT refuse aussi de donner du crédit à l'idée que les immigrés présents pour un motif autre qu'économique seraient soit une charge, soit une concurrence pour les Français, alors que les études convergent pour montrer l'inverse. Le rapport de France Stratégie publié le 10 juillet 2020⁽³⁾ souligne ainsi que « d'après les études existantes, l'impact de l'immigration sur les non-immigrés serait de faible ampleur en France. Un accroissement de 1 % de la main-d'œuvre dû à l'immigration se traduirait, selon les études empiriques, par une variation de l'emploi des non-immigrés comprise entre - 0,3 % et + 0,3 %, et une variation des salaires comprise entre - 0,8 % et + 0,5 % ».

Quand disparaît la chimère de l'immigration zéro ou de l'immigration « choisie » et que s'impose la réalité des flux migratoires, il faut bien affronter les problèmes de fond. Il faut bien reconnaître d'une façon ou d'une autre un certain droit à la migration économique. Après tout, bien des citoyens français l'ont eux-mêmes revendiqué et exercé (le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères estime le nombre global de Français vivant à l'étranger à 2,5 millions⁽⁴⁾), souvent avec profit. Mais comment continger ce droit pour que l'entrée et le séjour sur le territoire ne soient pas que du ressort de la décision individuelle ? L'expérience américaine de « Green Card Lottery » (loterie de la carte verte) ou le système des points initié au Royaume-Uni peuvent être vus comme une façon de donner une base au droit à la migration, même si l'intention reste essentiellement restrictive.

Sélectionner les migrants au mérite ou au hasard est sûrement moins loufoque que de prétendre les choisir en fonction des besoins du marché du travail, mais cela n'est pas porteur de sens sur le plan social, politique ou philosophique. Si elle veut que la migration économique ne fragilise pas de façon permanente des milliers de travailleurs, la France ne pourra pas faire l'économie d'une réflexion sur ce qui pourrait, à ses yeux, fonder le droit à la migration économique. Car c'est en définissant le droit que l'on peut continger rationnellement son exercice.

Les immigrés et le travail

Si l'insertion professionnelle des immigrés dépend d'abord d'une clarification de notre rapport à la migration économique ou professionnelle, le sujet ne se limite pas à cela, ne serait-ce que parce que la question du travail des immigrés ne se réduit pas à l'immigration de travail. Dans les faits, la question du travail des immigrés est bien plus large que le seul motif économique. Les immigrés qui obtiennent

(3) <https://www.strategie.gouv.fr/publications/limpact-de-limmigration-marche-travail-finances-publiques-croissance>

(4) <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-francais/l-action-consulaire-missions-chiffres-cles/la-communauté-française-a-l-etranger-en-chiffres/>



Rassemblement organisé devant le ministère du Travail pour demander la régularisation de travailleuses sans papiers.

« Le chemin menant à la régularisation est une succession de barrières impossibles à franchir sans être accompagné par une association ou un syndicat. »

leur titre de séjour pour un motif familial (90 502 en 2019) ou humanitaire (37 851 en 2019) ont droit *de facto* à l'exercice d'une activité professionnelle : une large part de ceux-ci accède donc au marché du travail quand bien même ce ne serait pas le motif retenu pour l'attribution de leur titre de séjour. En 2008, l'INED évaluait à 46 % le taux d'emploi des immigrés entrés sur le territoire avec un titre familial et à 23 % celui des étudiants.

Il est donc incohérent et même irrationnel d'inscrire les logiques économiques, humanitaires et familiales dans deux mondes qui ne se croiseraient pas. Cela peut même être contreproductif quand, par exemple, on complique le parcours d'étudiants-chercheurs au motif que le droit de migrer pour étude ne vaut pas pour exercer un travail. Là encore, la crispation sur la limitation des flux migratoires entre en contradiction avec l'intérêt économique national, qui nécessite parfois de miser sur les migrants plutôt que de les craindre.

Mais, plus fondamentalement, si l'on veut vraiment se soucier de l'insertion professionnelle des migrants, il faut d'abord cesser de les considérer comme un ensemble homogène. Les immigrés sont moins souvent en emploi que les non-immigrés, mais cet écart est dû au moindre taux d'activité des femmes immigrées⁽⁵⁾, et à un taux de chô-

(5) La proportion d'hommes occupant un emploi était la même parmi les immigrés et les non-immigrés (69 %) en 2018, selon l'Insee. Pour les femmes, le taux d'emploi est de 50 % parmi les immigrées, contre 64 % parmi les non-immigrées.

mage nettement plus élevé, y compris à niveau de diplôme équivalent. La diversité est grande aussi selon l'origine géographique. Les barrières linguistiques, les problèmes de qualification (et de reconnaissance des qualifications) et, bien sûr, les discriminations expliquent aussi la surexposition au chômage des personnes immigrées ainsi que leur déclassement. Un handicap qui diminue avec la durée du séjour, mais qui peut rester substantiel, surtout si l'on n'investit pas dans des dispositifs de formation adaptés à la réalité des populations migrantes. Une charge pour la collectivité, incontestablement, mais qui sera toujours plus faible que le coût de la désinsertion professionnelle pour les migrants eux-mêmes et pour la société dans laquelle ils peinent à trouver une place. Là encore, les rapports se succèdent en ce sens, les pistes sont nombreuses, les compétences existent mais attendent d'être mobilisées.

Reste un dernier renversement de perspective à opérer. La séquence « migration-admission sur le territoire-insertion professionnelle » est un modèle trompeur au regard de la réalité. Bien des migrants entrent sur le territoire et accèdent à un emploi (certes, souvent pas dans des conditions satisfaisantes) avant d'être admis au séjour. Combien sont ces immigrés travailleurs sans-papiers en attente d'une régularisation ? C'est par nature difficile à quantifier. En se basant sur le nombre des bénéficiaires de l'aide médicale d'État (AME), nous pouvons évaluer, en fourchette basse, à 300 000 personnes le nombre des travailleurs sans-papiers, lesquels sont majoritairement em-

ployés dans les secteurs d'activité à fort besoin de main-d'œuvre que sont le bâtiment et les travaux publics, les hôtels-café-restaurants, l'agriculture, les services de nettoyage ou de gardiennage. Pour eux, la frontière géographique et celle de l'emploi ont été moins difficiles à franchir que la frontière administrative entre le séjour illégal et la régularisation.

À bien des égards, ces personnes satisfont les critères de l'immigration « choisie » ou de ceux concrétisant un assouplissement dans les segments du marché de l'emploi où l'offre de travail est défaillante. La loi permet leur régularisation, la circulaire Valls ayant donné les bases d'une harmonisation des pratiques d'une préfecture à l'autre. Malheureusement, les régularisations restent encore corsetées par une doctrine migratoire qui prend prétexte de la lutte contre les filières d'immigration illégale ou de la crainte de « l'appel d'air » pour ne régulariser que de manière trop restrictive. Le chemin menant à la régularisation est ainsi une succession de barrières impossibles à franchir sans être accompagné par une association ou un syndicat. Tout est fait pour décourager les candidats à la régularisation : une situation qui peut mettre en souffrance

aussi bien ces derniers que ceux qui travaillent au plus près des questions migratoires (les policiers, les agents des préfectures, les travailleurs sociaux, mais aussi les militants) et doivent faire face à un empilement de normes et de dispositifs. Ils ont besoin d'un droit lisible, applicable, bâti sur les règles éthiques qui cimentent notre société.

Le maintien de travailleurs dans l'illégalité n'a guère que des effets négatifs pour la société française. Loin de les affranchir des filières mafieuses de la migration, elle les en rend encore plus dépendants. Au lieu de détendre le marché du travail, elle le déséquilibre en enkystant les salariés dans leur dépendance vis-à-vis de leur employeur, dans des secteurs où la dureté des conditions de travail requiert au contraire des travailleurs en capacité de s'exprimer, de revendiquer, de négocier. Le travail clandestin mine ainsi le rêve du travail émancipateur qui fonde pourtant nos aspirations collectives. Plus fondamentalement, notre incapacité à résorber par la régularisation le travail clandestin affaiblit l'idée d'une politique migratoire fondée sur la règle et la raison. En cette matière, le droit ne peut pas être durablement moins libéral que la société elle-même.

L'approche et l'expérience de Forum réfugiés-Cosi, au travers des programmes Accelair ou PRIR dédiés aux réfugiés

Par Olivier BORIUS

Directeur de l'intégration chez Forum réfugiés-Cosi

Les programmes d'intégration Accelair ou PRIR (pour les bénéficiaires d'une protection internationale) portés par le Forum réfugiés-Cosi sont mis en place dans dix départements ⁽¹⁾. Ils s'appuient sur un cahier des charges exigeant et ambitieux. Mettant en œuvre une approche globale de la personne, ils se concentrent principalement sur trois dimensions de l'intégration : l'intégration socioprofessionnelle, résidentielle et linguistique. L'objectif est une intégration réussie et durable.

Forum réfugiés-Cosi, association loi 1901 engagée sur le champ de l'asile, est investi depuis de nombreuses années sur l'enjeu de l'intégration des bénéficiaires d'une protection internationale (BPI). Le programme Accelair Rhône est né en effet en 2002, et ce sont depuis neuf autres programmes d'intégration (PRIR ⁽²⁾ ou Accelair) qui ont vu le jour dans neuf autres départements relevant de deux régions différentes (Auvergne-Rhône-Alpes et Occitanie) et qui, eux aussi, accueillent et accompagnent le même public. En 2020, près de 3 000 ménages ont ainsi été accompagnés, soit plus de 4 700 personnes.

Accelair Rhône a d'abord été lancé sous forme expérimentale, à partir de financements européens, avant de devenir un programme connu et reconnu, et présenté comme « bonne pratique à déployer » dans la plupart des instructions ministérielles traitant de l'intégration. Ce programme s'adresse à toute personne ayant obtenu le statut de réfugié ou bénéficiant de la protection subsidiaire, ainsi qu'aux personnes apatrides. Il suffit d'avoir obtenu cette protection internationale depuis moins d'un an dans le département concerné.

Le programme a été créé à la suite du constat d'un besoin d'accompagnement spécifique des BPI afin de leur permettre d'accéder effectivement aux droits auxquels ils peuvent prétendre. En effet, si les BPI disposent d'un accès théorique à l'ensemble des dispositifs de droit commun, y

accéder effectivement est difficile. D'une part, les BPI sont confrontés, lorsqu'ils débutent leur parcours d'intégration, à de nombreuses difficultés : faibles revenus rendant difficile l'accès au logement privé et créant un risque d'an-crage dans la précarité, maîtrise partielle de la langue française, méconnaissance des institutions ou représentation erronée de celles-ci, difficulté à mobiliser leurs capacités professionnelles, faible réseau relationnel, discriminations, etc. D'autre part, la méconnaissance du public réfugié par les acteurs de droit commun a pour conséquence de ralentir leur parcours d'intégration, du fait d'une prise en compte insuffisante de leurs problématiques spécifiques.

Un programme « sur-mesure » a alors été imaginé, avec pour spécificités de proposer un accompagnement global, individuel et personnalisé, concernant l'ouverture des droits, l'accès au logement, à l'emploi et à la formation, et s'appuyant sur des professionnels spécialisés et rompus aux enjeux interculturels.

Aussi, si tous les programmes d'intégration Accelair et PRIR fonctionnent sur la base d'un même cahier des charges, ils sont pourtant tous différents. Il nous paraît en effet essentiel de nous adapter à chaque territoire, aux dispositifs locaux et aux acteurs en présence. Ainsi, la construction d'un nouveau programme d'intégration part toujours d'un diagnostic territorial. Tous les champs de l'intégration sont investigués : l'accès aux droits des BPI, à la santé, à l'emploi et à la formation, à l'hébergement et au logement, ainsi que l'enjeu de la mobilité et celui de l'offre linguistique disponible sur le territoire. À partir de cette photographie, le programme d'intégration sera co-construit avec les services de l'État et les acteurs identifiés.

(1) En Occitanie : l'Ariège, la Haute-Garonne, l'Hérault, le Lot et le Tarn-et-Garonne ; en Auvergne-Rhône-Alpes : l'Ain, l'Allier, le Cantal, le Puy-de-Dôme et le Rhône.

(2) PRIR : programme régional d'intégration des réfugiés.

Un programme d'intégration Accelair ou PRIR intervient à deux niveaux, indissociables : d'une part, au niveau des personnes réfugiées afin de sécuriser leur parcours d'intégration et, d'autre part, au niveau des acteurs de l'intégration afin d'articuler les énergies locales. Il s'agit d'influer à la fois sur les capacités des personnes et sur leur environnement. C'est donc un programme à la fois exigeant et ambitieux.

Exigeant, car il doit s'inscrire dans le paysage de l'intégration de manière particulière, du fait de son rôle moteur et de référence. Cela exige donc qu'il prenne une place spécifique vis-à-vis des autres partenaires. C'est pour cela que le rôle de la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) est primordial : elle doit être actrice dans la réorganisation de l'écosystème de l'intégration.

Ambitieux, car il vise à drainer vers lui l'ensemble, ou presque, des BPI du territoire (selon les critères d'éligibilité définis), afin que sa plus-value puisse être réelle. Plus le programme aura un taux de couverture élevé des BPI suivis sur le territoire, plus son impact sera important, et plus des mutualisations et des effets leviers pourront être créés au bénéfice du public concerné.

Ainsi, un programme d'intégration n'est pas un projet ponctuel, éphémère. C'est un programme structurant qui s'envisage sur le long terme. C'est la coordination de parcours individuels et personnalisés, et non une suite d'actions sans cohérence. C'est le fil rouge de l'accompagnement de la personne : le programme peut l'accompagner en direct ou peut l'orienter vers des partenaires, il restera cependant le référent de la personne afin de garantir l'avancée et la cohérence de son projet.

Il en découle plusieurs principes Accelair qui sont autant d'impératifs opérationnels :

- C'est un **programme**, par essence, **partenarial** : un partenariat à la fois institutionnel (Office français de l'immigration et de l'intégration, directions départementales de la cohésion sociale et de la protection des populations, conseils départementaux, métropoles, conseils régionaux, bailleurs sociaux, service public de l'emploi, CAF, etc.) et associatif (structures d'hébergement dans le dispositif national d'accueil, associations intervenant dans le domaine de l'intégration, etc.). Cela signifie que d'emblée, un programme d'intégration fonctionne sous la forme d'un consortium. Cela permet d'avoir une vision globale du parcours d'intégration de la personne accompagnée, des problématiques rencontrées et d'assurer l'articulation des acteurs afin de sécuriser le parcours d'intégration et de le rendre cohérent. La recherche de la complémentarité est la règle afin de mutualiser les forces et rendre le programme efficient.
- C'est un **programme qui s'appuie sur le droit commun** : l'objectif est d'utiliser ce qu'offre le droit commun, que ce soit dans les champs de l'emploi ou du logement, à partir d'un travail de recensement de l'offre existante. Malgré tout, il est parfois nécessaire de renforcer celle-ci, de la compléter pour répondre aux besoins qu'elle ne couvre pas. Sont alors mises en place des actions complémentaires afin de prendre en compte la spécificité du public

réfugié, là où parfois le droit commun n'apporte qu'une réponse trop standardisée et ne prenant pas de fait en compte l'extrême hétérogénéité de cette population.

- Comme déjà évoqué, c'est un **programme qui propose un accompagnement global** (social et administratif, logement, emploi, formation), individuel, personnalisé et spécialisé. Les équipes sont notamment formées aux enjeux de l'interculturalité, connaissent les spécificités du public concerné et les aspects légaux afférents au statut de celui-ci. Les chargés d'accompagnement assurent simultanément la cohérence du projet professionnel et du parcours résidentiel.
- C'est un **programme qui s'adresse à tous les BPI**, qu'ils soient ou non pris en charge en centre d'hébergement dédié du dispositif national d'accueil (DNA). Par ailleurs, il n'y a pas de critères d'éligibilité (autres que celui de la date d'obtention du statut), de critères de sélection des candidats, de pré-requis ou de critères d'âge.
- Enfin, c'est un **programme qui propose un accompagnement sur une durée maximale de vingt-quatre mois** : la durée et l'intensité de celui-ci varient en effet en fonction des situations et des étapes du parcours. Il est également important d'intervenir le plus en amont possible, c'est-à-dire dès l'obtention du statut afin d'augmenter les chances d'une intégration réussie. L'intégration est un processus long, l'accompagnement doit être d'une temporalité adaptée, afin de garantir une logique de parcours et de permettre une insertion effective sur le territoire.

Forum réfugiés-Cosi a mené en 2019 une évaluation d'Accelair Rhône post-accompagnement auprès des bénéficiaires sortis du programme en 2013, 2015 et 2017, afin d'évaluer la réussite et la durabilité du processus d'intégration.

En effet, lorsque le bénéficiaire quitte le programme, il dispose généralement d'un emploi ou d'une formation et d'un logement pérenne. Mais qu'en est-il deux, cinq ou sept ans après ? L'accompagnement prévu par le programme a-t-il fourni tous les outils, mis en place tout l'accompagnement nécessaire pour permettre à la personne bénéficiaire d'acquiescer une autonomie suffisante et d'évoluer normalement parmi les services de droit commun ? Autrement dit, peut-on parler d'intégration durable ?

24 entretiens qualitatifs et individuels ont été réalisés et 175 BPI ont répondu à un questionnaire quantitatif, représentant un taux de réponse global de 25 %.

L'étude a été réalisée sur un large échantillon de réfugiés issus de 36 nationalités, âgés entre 26 et 55 ans (tranche d'âge représentative du public global accompagné par Accelair 69), respectant la parité homme/femme et reposant sur des configurations familiales variées (réfugiés isolés, couples avec enfants et sans enfant, familles monoparentales). Un taux de marge d'erreur de 6 % a été retenu.

84 % des répondants s'estiment satisfaits de l'accompagnement fourni par le programme Accelair dans le Rhône. L'accompagnement réalisé tant dans le champ du logement que dans celui de l'emploi ou de la formation a procuré le même niveau de satisfaction globale, attestant de l'équilibre instauré entre ces deux piliers de l'accompagnement, qui sont le gage d'un parcours optimal d'intégration.

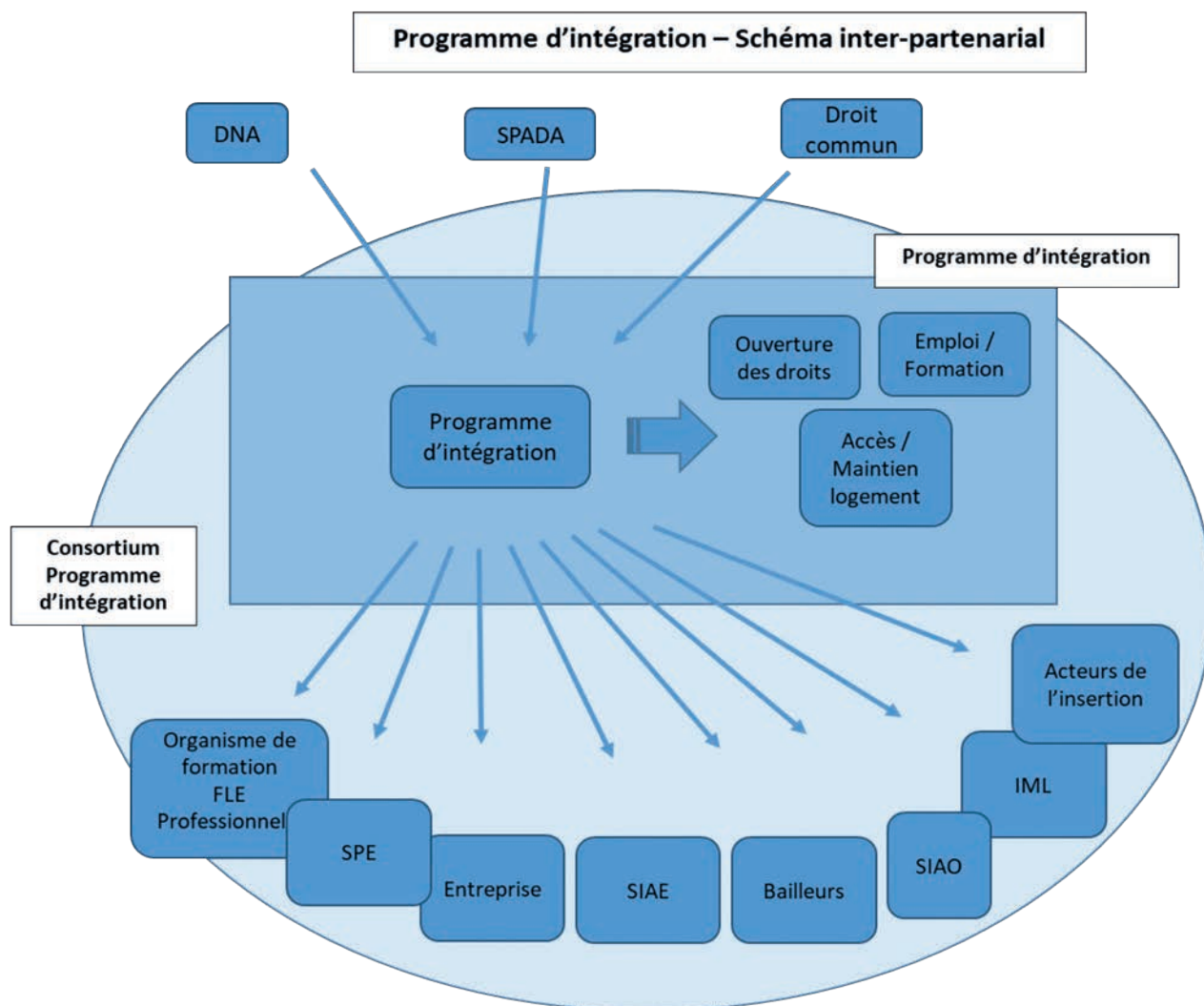


Figure 1 – ©Forum réfugiés – Cosi.

NB : DNA : dispositif national d'accueil ; SPADA : service du premier accueil des demandeurs d'asile ; SPE : service public de l'emploi ; SIAE : structure d'insertion par l'activité économique ; SIAO : service intégré de l'accueil et de l'orientation ; IML : intermédiation locative.

Pour garantir la durabilité de l'intégration, la composante « maintien dans le logement » est déterminante. C'est là un autre parti pris des programmes d'intégration Accelair et PRIR. Ainsi, 74 % des répondants sont satisfaits de l'accompagnement dont ils ont bénéficié en matière de logement et de sa durée. Dans ce sens, on s'inscrit pleinement dans les enjeux du plan « Logement d'abord », qui correspond à un nouveau paradigme de l'insertion par le logement, et où le logement n'est pas le point d'arrivée mais bien le point de départ de l'accompagnement.

Concernant l'enjeu financier, la gestion par les réfugiés de leur budget est évidemment un axe sur lequel les équipes travaillent tout particulièrement, tant le cercle infernal/vicieux que représente la question de l'endettement est crucial. Il est important d'évaluer comment l'équilibre financier tient dans le temps. 69 % des répondants estiment que les charges liées à leur logement sont toujours adaptées. Par ailleurs, 45 % des personnes sont en capacité de faire face à des dépenses imprévues.

Enfin, le recours au droit commun est essentiel, puisque notre travail au sein des programmes est bien de constituer la première marche vers l'accès à ce droit, et donc de

travailler sur l'autonomie et le pouvoir d'agir des réfugiés. Une fois l'accompagnement terminé, on passe le relai aux services gérant les dispositifs relevant du droit commun. L'étude nous a permis de constater que le recours des réfugiés aux travailleurs sociaux du secteur, avec lesquels nos équipes ont créé du lien, est relativement faible : seuls 11 % y ont souvent recours, révélant ainsi l'acquisition par la grande majorité d'entre eux d'une certaine autonomie.

En ce qui concerne la situation vis-à-vis de l'emploi, près de 20 % des répondants étaient en recherche d'emploi au moment de l'étude. Un chiffre qu'il nous paraît intéressant de rapprocher de l'étude réalisée en 2018 par la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), consacrée spécifiquement à l'emploi des réfugiés⁽³⁾. Celle-ci indiquait un taux de chômage des réfugiés de 37,5 %.

Les périodes de chômage font malheureusement partie des étapes du parcours d'insertion. L'enjeu est bien sûr

(3) Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, « Les réfugiés en France : des travailleurs étrangers (presque) comme les autres ? », n°37, août 2018.

de les limiter d'où un important travail d'autonomisation réalisé au titre des charges d'accompagnement pour armer les réfugiés et les aider ainsi à mieux rebondir. On retrouve ici la dimension « maintien » que l'on a relevée pour le logement. Si 67 % des personnes connaissent, effectivement, une période de chômage, il s'avère que ces périodes sont « relatives », puisque seuls 30 % des répondants ont connu une période de chômage supérieure à deux mois.

On note, en miroir au volet « Logement », que les personnes ont l'autonomie suffisante pour se tourner vers les services de droit commun, puisque 64 % de ceux qui ont connu le chômage ont su entrer en relation avec Pôle emploi.

Enfin, un dernier point concerne l'enjeu de la durabilité de l'insertion, à travers la stabilité dans l'emploi : 48 % des répondants étaient en CDI lors de l'étude, ce qui est déjà un score intéressant. Celui-ci est cependant à rapprocher de celui que l'on relève lors de la phase d'accompagnement. En effet, pendant l'accompagnement, la part des CDI n'est « que » de 15 à 20 %, et 2 à 6 ans après, elle a plus que doublé.

La dimension linguistique est évidemment fondamentale dans notre travail d'accompagnement global. Si, à l'entrée dans le programme, 8 % déclarent pouvoir se débrouiller au quotidien et 70 % disent avoir besoin d'aide et de traduction, à la sortie, 80% des répondants déclarent maîtriser le français.

Pour ce faire, nous nous appuyons évidemment sur le FLE CIR et sur les actions relevant du droit commun, portées notamment par Pôle emploi. Nous nous appuyons également sur les actions que d'autres acteurs mettent en place ; cela rejoint notre travail partenarial. En parallèle

à cela, lorsque nous constatons que toutes ces actions ne couvrent pas l'ensemble des besoins hétérogènes du public que nous accompagnons, ce que l'on appelle communément les « trous dans la raquette », nous mettons alors en place des actions de formation spécifiques pour y remédier.

Concernant l'enjeu culturel de l'intégration, les programmes Accelair et PRIR n'intègrent pas directement cette dimension. Toutefois, selon les programmes, et en fonction des besoins identifiés et des relais que l'on trouve sur chaque territoire, l'on va investir plus ou moins ces dimensions de l'intégration. Ainsi, nous avons pu, au sein de certains de nos projets, aborder cette question notamment au travers du sport et de la culture. Des projets comme FLE théâtre, théâtre forum, FLE opéra ou Grimper pour se remobiliser, intègrent explicitement ces dimensions sociales, sportives et culturelles.

Aussi, au regard des résultats de l'étude, nous nous sommes aperçus que, finalement, nous couvrons assez bien ces dimensions. L'impact, même indirect, de nos programmes sur cet enjeu n'est pas négligeable. On note ainsi que 32 % des répondants fréquentent les cinémas et les théâtres, 35 % les bibliothèques, 60 % participent aux événements de leur quartier et 41 % déclarent lire le français (livres, journaux ou magazines).

Enfin, 84 % des répondants déclarent ressentir un sentiment d'appartenance à la nation française, et 90 % souhaitent obtenir la nationalité française. Ce sont là deux données qui illustrent la durabilité de l'intégration à laquelle les programmes Accelair et PRIR travaillent. Réussir l'intégration à un instant t est important ; mais faire en sorte que cette intégration soit durable est la véritable finalité de nos programmes.

L'approche de Kodiko au regard de l'intégration des personnes réfugiées

Par Cécile PIERRAT SCHIEVER

Présidente et co-fondatrice de l'association Kodiko

À l'origine de Kodiko, il y a la volonté de créer le plus de liens possibles entre les personnes réfugiées et les personnes en activité dans notre pays, afin qu'aux fantasmes et aux peurs, nous soyons capables d'opposer des histoires concrètes et ainsi de faciliter l'intégration. Depuis 2016, notre association a accompagné près de 650 personnes réfugiées vers l'emploi au travers d'un programme les mettant en relation avec des salariés en entreprise : une relation « gagnant-gagnant » pour contribuer à une société plus inclusive.

À l'origine de Kodiko

Fin 2015, face aux nombreux drames de la « crise migratoire », les co-fondatrices de Kodiko, Cécile Pierrat Schiever et Maÿlis Dupont, décident d'agir. Rapidement, elles ciblent l'insertion par le travail comme une chance d'intégration pour les personnes réfugiées et une source de nouveaux talents pour les entreprises françaises.

Après l'obtention de la protection internationale, les réfugiés statutaires peuvent accéder librement au marché du travail au même titre que la population française. Mais les chiffres montrent que les personnes réfugiées sont les plus touchées par le chômage (parmi les autres titulaires d'un titre de séjour) : 33,3 % en 2018.

Pour Kodiko, l'une des principales raisons est la méconnaissance d'une recherche d'emploi qui a ses propres exigences et ses propres règles. Or, le plus souvent, une personne réfugiée ne maîtrise ni les codes du marché du travail, ni les formalités, ni les outils. Généralement, elle ne dispose pas non plus d'un réseau professionnel étendu et son niveau de français reste trop faible... ; trouver un emploi dans ce contexte est un vrai parcours du combattant !

C'est pour lutter contre ces freins à l'emploi et à l'intégration que le programme Kodiko a été lancé. Parce que l'intégration professionnelle est essentielle tant pour la personne réfugiée que pour la société qui l'accueille, Kodiko vise à transmettre des codes professionnels et culturels aux différentes parties (personnes réfugiées, personnes en activité), afin qu'elles puissent mieux communiquer, se comprendre et vivre ensemble (Kodiko veut dire « codes » en grec).

Depuis 2016, Kodiko accompagne les personnes réfugiées en recherche d'emploi au travers d'un programme de mise en relation de celles-ci avec des salariés d'entreprises partenaires.

Premier programme de mise en relation réfugié(e)/salarié(e) en entreprise

La spécificité de l'accompagnement Kodiko repose sur un double accompagnement, à la fois individuel et collectif, des personnes réfugiées et de leur mise en relation avec des salariés d'entreprises partenaires.

Kodiko est le premier programme de *co-training* entre réfugiés et salariés en entreprise : nous créons un binôme « gagnant-gagnant » entre deux professionnels. L'un est réfugié et en recherche d'emploi, l'autre est en activité dans une entreprise française.

Pourquoi parler de *co-training* ?

La personne réfugiée qui intègre notre programme est reçue dans l'une de nos entreprises partenaires en tant que professionnelle, riche de ses expériences et de ses compétences. Elle est accompagnée par un professionnel en poste, qui lui apportera un réseau, des expertises et sa connaissance du secteur d'activité, sur une durée de six mois. Ce programme permet aux personnes réfugiées, de façon pragmatique, de devenir des chercheurs d'emploi actifs et autonomes.

Les salariés participent au programme, sur la base du volontariat, au travers du mécénat de compétences mis en place par leur entreprise. La mission qui leur est confiée chez Kodiko apporte du sens à leur quotidien professionnel. Ils développent leurs compétences en accompagnement, affûtent leur écoute, leur ouverture d'esprit et leur capacité à intégrer la différence, et apprennent à mobiliser leurs propres réseaux. Tout cela en apportant une aide et des outils concrets à des personnes réfugiées souhaitant s'insérer professionnellement.

Pendant six mois, chaque binôme constitué se rencontre deux fois par mois sur leur lieu et temps de travail, pour travailler et avancer sur le projet personnel du participant réfugié. Ensemble, ils abordent la définition du projet professionnel, les étapes et les outils de la recherche d'emploi et de formation (CV, lettres de motivation), mais aussi les pistes envisageables et la préparation aux entretiens. Ils vont également discuter de leurs visions respectives du monde du travail ou de l'entreprise, et travailler au développement du réseau social professionnel de la personne réfugiée.

Les accompagnateurs ne sont pas des professionnels de l'insertion. Mais ayant eux-mêmes été confrontés aux difficultés de la recherche d'emploi en France, ils vont pouvoir, à partir de cette expérience, transmettre les fruits de leur apprentissage à leur binôme réfugié.

Afin d'assurer le bon fonctionnement du binôme, le programme d'accompagnement Kodiko repose sur une structure solide, où chaque binôme est suivi par un « connecteur » bénévole. Le connecteur suit de près l'évolution du binôme, leur apporte son soutien et ses conseils. Il est aussi le lien entre le binôme et Kodiko, et permet à l'association d'avoir un suivi régulier des promotions.

Témoignage de Mélanie, salariée volontaire de Total

« Avec Afsoon, on a revu son CV, son LinkedIn et ces lettres de motivation types qui n'existaient pas. Mais ce n'était pas que de l'accompagnement sur les outils, c'était aussi lui redonner confiance. Le but était de l'imprégner au maximum du monde de l'entreprise. Nous sommes allées déjeuner avec des directeurs RH qui l'ont conseillée. Je pense que ses rencontres ont contribué à sa reconstruction. Elle a pris en main toutes les clés qui lui fallait. Et surtout, elle a réussi à avoir des entretiens. Elle est maintenant chargée de service client et administratif RH. En parallèle, elle a suivi une formation en anglais avec Pôle emploi. Avec Kodiko, on apprend beaucoup, en résilience, en vision positive de la vie. Je ne suis pas sortie du programme comme j'y étais entrée. C'est une aventure humaine pleine d'humilité, d'échange et de partage. »

Un accompagnement individuel et collectif de six mois

Pour apporter aux personnes réfugiées tous les outils nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs professionnels, notre programme s'appuie sur un accompagnement à la fois individuel et collectif. C'est-à-dire qu'en plus des rendez-vous en binôme, les participants réfugiés participent à des ateliers collectifs animés par l'équipe Kodiko et des experts bénévoles.

Ces ateliers visent à :

- muscler la recherche d'emploi du participant (ateliers

Marché de l'emploi/CV/lettre de motivation) ;

- apprendre à définir et présenter son projet (ateliers de co-diagnostic initial/présenter son projet professionnel à l'oral) ;
- adopter la bonne posture du chercheur d'emploi (ateliers Maîtrise de l'image/mieux connaître ses forces/posture et communication verbale et non verbale...) ;
- développer son réseau (atelier LinkedIn) ;
- faciliter l'apprentissage de la langue française grâce à des cours de FLE (français langue étrangère), des MOOC de l'Alliance française et des ateliers d'écriture.

En 2020, nous avons fait évoluer notre programme pour consacrer le premier mois à la définition du projet professionnel au travers d'un exercice de co-diagnostic et une séance de *coaching* grâce à des intervenants certifiés. L'objectif est qu'à l'issue de ce mois de lancement, les participants commencent leur accompagnement en binôme avec une idée plus précise de leur projet (emploi ou formation recherchés) et des ateliers Kodiko qui pourront leur être utiles.



D.R.

Le binôme constitué d'Abdelhammeed et de Marie-Hélène.

Qui sont nos participants réfugiés ?

Les personnes réfugiées que nous accompagnons, qui ont toutes obtenu l'asile, sont des hommes et des femmes aux compétences et aux expériences professionnelles variées. Par leur parcours, leur regard et leur expertise, ils sont une source de richesse culturelle et de compétences pour la société française et nos entreprises.



Les pays concernés par l'asile

Moyen-Orient > Syrie, Afghanistan, Irak, Turquie, Bahreïn
Asie > Sri Lanka, Bangladesh
Afrique > Soudan, Congo, Libye, Burundi, Erythrée, Madagascar, Mauritanie, Tchad, Angola, Sierra Leone
Europe > Albanie
Amérique du Sud > Venezuela

Âge

20% moins de 25 ans
46% entre 25 et 35 ans
25% entre 35 et 45 ans
9% plus de 45 ans



Niveau de formation

13% inférieur au bac
31% entre bac et bac +2
38% entre bac +3 et bac +4
18% Bac +5 et plus



Genre

35% de femmes
65% d'hommes

Les critères d'entrée sont les suivants :

- avoir le statut de réfugié, d'apatride, ou bénéficier d'un visa de réunification familial ou de la protection subsidiaire ;

- avoir la volonté de construire un projet professionnel en France, en cherchant activement un emploi ;
- être capable de communiquer en français (justifier au minimum du niveau A2 du cadre européen commun de référence pour les langues – CECR).

Alors que l'inscription est ouverte tout au long de l'année, la campagne de recrutement des participants réfugiés débute environ deux mois avant le lancement d'une nouvelle promotion. Des entretiens sont réalisés par l'équipe opérationnelle et des bénévoles pour s'assurer que la situation du candidat répond bien aux critères d'entrée précités, et que son profil est en adéquation avec le programme que nous proposons (motivation, projet professionnel en accord avec notre programme, situation personnelle stable).

Témoignage de Mansour, participant réfugié de la promo #1 Strasbourg



« Le programme Kodiko, c'est la deuxième formation la plus importante que j'ai eue après l'apprentissage du français que j'ai fait à Mulhouse. Mon binôme s'appelle Mehdi, il travaille chez Manpower, j'ai une très bonne relation avec lui. On échange beaucoup ; il m'envoie souvent des offres d'emploi par SMS ; il est très sympa. Il m'a appris beaucoup de choses, donné beaucoup de conseils. J'ai appris que pour trouver du travail, il faut insister ; il ne faut surtout pas perdre espoir, même si je postule mille fois, il faut continuer. J'ai appris que même si tu n'as pas trouvé le poste que tu cherches, tu peux commencer par exercer un autre petit job pour acquérir une première expérience professionnelle en France ; ça t'ouvrira d'autres portes. Dans chaque pays, les codes du travail, les lois sont différents. Et Kodiko m'a permis de connaître mes droits et mes devoirs. »

Combien de personnes bénéficient-elles de notre accompagnement ?

Kodiko tente d'accompagner le plus de personnes possible, tout en préservant et en améliorant la qualité de l'accompagnement. Depuis 2016, nous avons accompagné près de 650 personnes réfugiées !

Tous les six mois, nous accompagnons :

- 60 personnes réfugiées à Paris (soit 120 binômes par an) ;
- 20 personnes réfugiées à Tours (soit 40 binômes par an) ;
- 20 personnes réfugiées à Strasbourg (soit 40 binômes par an).

À noter que l'antenne parisienne va être agrandie pour permettre d'accompagner 30 participants supplémentaires (soit 90 personnes réfugiées tous les 6 mois). D'ici l'été 2021, une nouvelle antenne Kodiko ouvrira dans une autre métropole française, avec l'objectif d'ouvrir une promotion de 20 binômes (soit l'accompagnement de 40 personnes réfugiées par an).

Les entreprises partenaires, au cœur du programme

Les entreprises sont au cœur du programme Kodiko. Par leur contribution, elles confèrent à notre démarche d'accompagnement son caractère innovant, lequel repose sur le fait que Kodiko place le salarié volontaire, et plus largement la relation du binôme, au centre de son programme.

En s'appuyant dans l'entreprise partenaire sur des dispositifs de mécénat de compétences qui permettent un accompagnement dans le temps et directement sur le lieu de travail par le collaborateur, Kodiko plonge tout d'abord l'apprenant réfugié en immersion totale dans le monde professionnel. C'est là un enjeu-clé : lui permettre de mieux appréhender les codes et pratiques de l'entreprise en France.

Les entreprises nous font confiance, car notre démarche est « gagnant-gagnant » : au même titre que la personne accompagnée, le salarié est bénéficiaire à part entière du programme. En se mettant au service du binôme, le collaborateur développe des compétences d'écoute active, d'empathie, re-mobilise son propre réseau professionnel et s'inscrit dans une dynamique positive au sein de son entreprise.



Lancement des promotions #9 en Île-de-France, en février 2020.

Grâce au mécénat financier que représentent les fondations des entreprises partenaires, Kodiko est un programme qui rayonne. Cet appui financier nous permet de mobiliser des collaborateurs dans les différentes régions où sont présents de grands groupes (Vinci, Société Générale, Manpower, EDF, Sanofi...) qui nous accompagnent dans notre stratégie de déploiement territorial. La diversité des entreprises et des secteurs d'activité participants est pour nous une grande richesse. Nous accueillons des TPE

et PME qui, parfois, à travers leur engagement dans notre programme, découvrent la RSE. Ainsi, une communauté active de professionnels est créée et favorise l'émergence d'opportunités professionnelles.

Aujourd'hui, près de 30 entreprises sont partenaires de Kodiko.

Le rôle des collectivités et des institutions publiques

La réflexion autour de l'ouverture d'une nouvelle antenne se fait en lien avec les institutions de la politique d'asile (HCR, Diair), les acteurs associatifs et institutionnels des territoires qui nous permettent d'évaluer la situation des personnes réfugiées d'un territoire donné. Nous embarquons également nos partenaires du monde de l'entreprise pour évaluer le maillage et le dynamisme économiques et nous aider à porter le projet d'entreprise au plan local.

L'impact du programme Kodiko

Nous attachons beaucoup d'importance à mesurer la progression et les résultats du binôme et de la personne accompagnée durant l'accompagnement.

À l'entrée dans le programme (T0), chaque participant réfugié effectue un auto-diagnostic lui permettant, notamment, de mesurer son niveau d'autonomie, le niveau de structuration de son réseau, le niveau de maturité de son projet professionnel et son niveau de langue.



À la fin du programme (T6), un questionnaire permet d'évaluer l'impact du programme sur les critères suivants, en comparaison avec les données collectées en T0 :

- (re-)construction de l'identité professionnelle du participant ;
- son orientation professionnelle (formation/emploi) ;
- son autonomie dans sa recherche d'emploi ;
- sa progression dans son parcours vers un emploi de qualité ;
- l'obtention d'un emploi ou d'une formation en lien avec son projet professionnel.

Accès à l'emploi, quels résultats en 2020 ?

- plus de 50 % de nos bénéficiaires ont eu une opportunité professionnelle ⁽¹⁾ dans les 6 mois suivant le début du programme (contre 47 %, en 2019) ;
- 66 % de ces opportunités professionnelles sont en lien avec le projet professionnel initial ;
- plus des 2/3 de nos bénéficiaires ont eu une opportunité professionnelle un an après le début du programme.

Notre modèle économique

Kodiko est en croissance rapide. Pour la troisième année consécutive, nos revenus sont en hausse. Notre modèle économique actuel repose sur la répartition suivante des financements :

- 49 % de subventions publiques, dont le PIC (plan d'investissement pour les compétences) du ministère du Travail ;
- 46 % de mécénats d'entreprises ;
- 5 % de prestations de services (par exemple, des actions de formation reposant sur l'engagement des salariés des entreprises partenaires) ;
- Moins de 1% de dons et cotisations.

(1) On entend par « opportunité professionnelle » : l'accès à un stage, une alternance, un CDD, un CDDI (contrat d'insertion), un CDI ou la création de son activité.

L'approche et la méthode de Simplon.co à travers Welcode et Refugeeks

Par Christine HUYNH

Cheffe de projet chez Simplon.co

Avec son programme Migrations, Simplon.co s'engage en faveur de l'insertion professionnelle des personnes réfugiées et ressortissants de pays tiers à l'Union européenne. Dans un contexte où ceux-ci connaissent un taux de chômage deux à trois fois plus important que celui des Français, Welcode propose une offre de formation aux métiers du numérique permettant l'accès à un métier qualifié et à un secteur porteur. Le projet Refugeeks vise, quant à lui, à lutter contre la fracture numérique et l'exclusion en proposant aux bénéficiaires de la protection internationale une offre de formation certifiante aux compétences numériques fondamentales, dans une visée d'autonomisation et d'insertion professionnelle des publics concernés. Le succès de ces formations repose sur la méthode Simplon.co qui mêle : offre de formation gratuite, intensive et certifiante, pédagogie active, cours de français sur objectifs spécifiques et accompagnement individualisé.

L'abellisée French Tech, lauréate de « La France s'engage », fellow Ashoka et sélectionnée par EPIC, et constituant le plus grand et le plus inclusif des réseaux de la Grande école du numérique, Simplon.co propose des formations gratuites et intensives aux métiers en tension du numérique pour des personnes talentueuses mais éloignées de l'emploi. Simplon.co a ainsi développé des projets pour favoriser l'inclusion sur tout le territoire et faire émerger des talents présentant différents profils : des femmes, des personnes en situation de handicap, des réfugiés et ressortissants de pays tiers à l'Union européenne, d'anciens décrocheurs engagés dans une démarche de réinsertion, des habitants de quartiers prioritaires dans des villes ou vivant en milieu rural, etc.

Le programme Migrations, destiné aux personnes réfugiées et aux ressortissants non européens, constitue l'un des programmes phares de Simplon.co et se déploie à travers les projets Welcode et Refugeeks.

Le projet Welcode est né d'un constat : le taux de chômage des ressortissants non européens (dont les bénéficiaires de la protection internationale – BPI) est deux à trois fois supérieur (26 % pour les femmes ; 22 % pour les hommes) à celui des Français (9 %) ⁽¹⁾. Plusieurs facteurs sont en cause : les discriminations à l'embauche, la non-reconnaissance des diplômes, l'insuffisante maîtrise du français

ou encore le manque de réseau ⁽²⁾. Secteur en forte croissance, le numérique constitue une voie professionnelle qui offre de nouvelles perspectives (emplois qualifiés, rémunérations avantageuses) aux ressortissants de pays tiers qui y sont encore insuffisamment représentés. Financé par le fonds européen Asile migration et intégration (FAMI), Welcode offre la possibilité d'accéder à une formation aux métiers techniques du numérique, à la fois gratuite et certifiante, et sans pré-requis de diplômes.

Le projet Refugeeks part d'un autre constat : avec la numérisation des démarches administratives et la transformation, par le numérique, des métiers et de la formation ainsi que de la recherche d'emploi, l'acquisition de compétences numériques est nécessaire pour faire face à l'illectronisme ⁽³⁾ dont souffrent certains publics. Pour les personnes réfugiées en France, ces problématiques sont exacerbées par des difficultés en langue française et par un manque de connaissance du système français (accès aux droits, recherche d'emploi, etc.). Grâce au soutien de la Fondation BNP Paribas et du ministère de l'Intérieur, Refugeeks vise à lutter contre la fracture numérique en proposant une offre de formations courtes (durée allant de six à huit semaines) aux compétences numériques fondamentales.

(2) GIACOMETTI C. (2015), *Insertion professionnelle et déclassement des réfugiés en France : entre réalité et perception*.

(3) L'« illectronisme » est un néologisme né de la contraction des mots « illettrisme » et « électronique ». Il renvoie à la fracture numérique qui, selon une étude du CSA, concerne près d'un quart des Français.

(1) Chiffres de l'Insee, 2017.

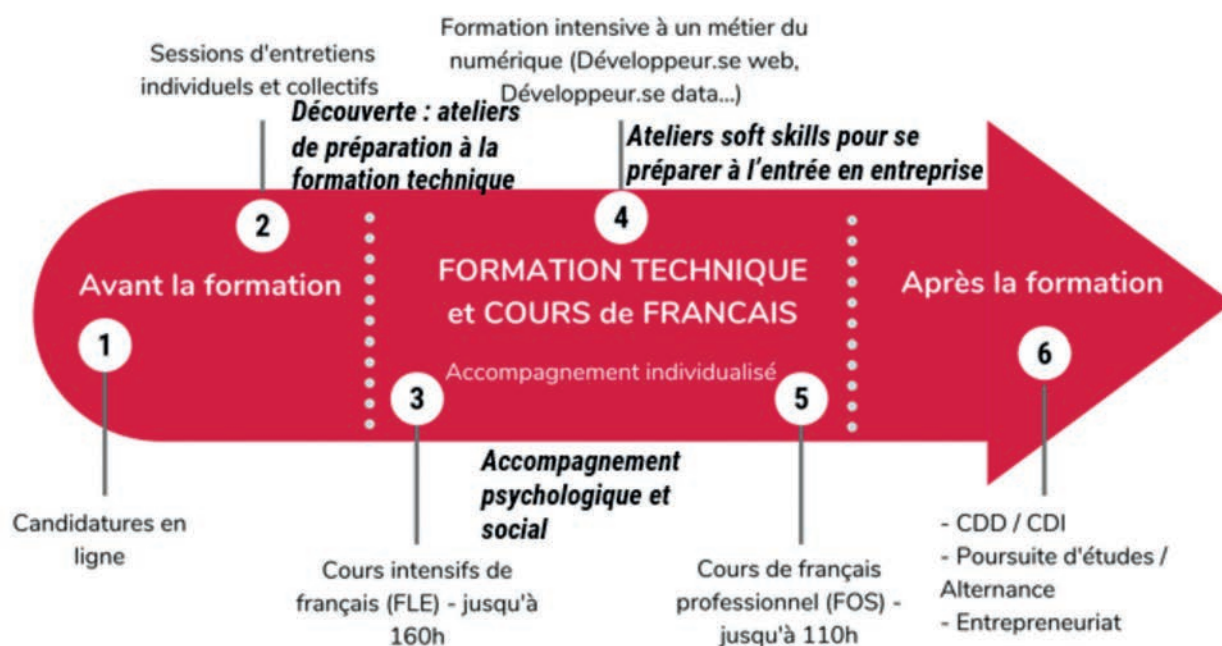


Figure 1 – © Simplon.co.

Welcode : un parcours de formation aux métiers du numérique répondant aux besoins des personnes réfugiées et des ressortissants de pays tiers

C'est en 2016, dans un contexte d'arrivées croissantes de personnes réfugiées en France, que Simplon.co a commencé à former, dans le cadre d'un projet-pilote mené en Île-de-France, des personnes réfugiées au métier de développeur Web au sein de promotions mixtes (composées de différents publics), une formation de sept mois englobant des cours de français. Grâce aux résultats positifs de ce projet (66 personnes formées, pour un taux de 70 % de sorties positives vers un emploi ou une formation)⁽⁴⁾. Simplon.co déploie, depuis 2018, le projet Welcode au niveau national. Le soutien du FAMI a permis d'élargir le public-cible aux ressortissants non européens disposant d'un titre de séjour, en particulier les primo-arrivants⁽⁵⁾.

Dans le cadre de ce projet, environ 300 personnes représentant 70 nationalités différentes ont été formées, dont 35 % de femmes, avec une moyenne d'âge de 33 ans et un taux de sorties positives de 60 % (chiffres provisoires en février 2021). Initialement formées dans des domaines très différents du numérique (ingénierie, enseignement, journalisme), un grand nombre d'entre elles ont connu le déclassement une fois arrivées en France et ont choisi la voie du numérique pour une reconversion professionnelle.

D'abord conçu comme une formation aux métiers du numérique intégrant des cours de français, le parcours Wel-

code s'est progressivement enrichi de nouvelles actions pour s'adapter continuellement aux besoins spécifiques de ses bénéficiaires, les Welcodeurs.

Des formations aux métiers du numérique à la fois gratuites, intensives et certifiantes

Les formations aux métiers techniques du numérique (développeur Web, développeur *data*, technicien supérieur systèmes et réseaux, développeur en IA) sont intensives, certifiantes et gratuites pour les apprenants. Leur durée est en moyenne de sept à onze mois, avec un mois de stage en entreprise ; certaines d'entre elles interviennent dans le cadre de l'alternance. La mixité des profils (1 à 5 Welcodeurs sur un effectif de 16 à 24) constitue un

La méthodologie Simplon.co

La méthodologie Simplon s'appuie sur l'approche par compétence (APC) et la pédagogie active (PA). L'APC privilégie le développement des compétences à partir de situations réelles et encourage le développement de la réflexivité dans l'apprentissage. Les situations de travail proposées aux apprenants sont pensées par des formateurs issus du monde professionnel. La PA, quant à elle, s'effectue grâce à l'implication directe et régulière des entreprises. Elle permet l'expression et le développement des compétences transversales en se focalisant sur des mises en situation, des projets concrets en autonomie et en groupe, la transmission entre pairs, la collaboration entre apprenants et avec le réseau de collaborateurs des entreprises « employeurs » (*mentoring, pitch your job...*), des ateliers de techniques de recherche d'emploi, etc.

(4) Personnes ayant trouvé un emploi dans les six mois suivant la fin de leur formation.

(5) Certains titres de séjour ne sont pas éligibles à ce soutien : titre de séjour obtenu pour des raisons de santé ; visiteur ; étudiant ; stagiaire ; salarié ICT ; travailleur saisonnier ; carte de séjour pour exercer une profession commerciale, industrielle ou artisanale ; passeport talent.

point-clé des formations. Espace favorisant l'ouverture d'esprit et la solidarité, la formation mixte permet aux apprenants d'être pleinement en immersion dans un environnement où ils ne parlent que le français et leur permet d'élargir leur réseau, lequel joue un rôle très important dans le cadre de leur recherche d'emploi.

Afin de préparer les apprenants Welcode à l'entrée en formation technique, certains territoires (Île-de-France, Hauts-de-France, Occitanie) ont expérimenté, quelques semaines avant le début de la formation, des « découvertes Welcode », qui visent à se familiariser avec la pédagogie de Simplon.co et les référentiels du métier visé. Les apprenants intègrent ainsi la formation technique avec plus de sérénité et d'aisance, les décrochages sont moindres pendant la formation. Les « découvertes » permettent également le développement d'une cohésion de groupe entre les Welcodeurs, facteur important de réussite de la formation.

Des cours de français intensifs avant et pendant la formation technique

En amont des formations techniques, les apprenants peuvent bénéficier pendant deux mois de cours de français langue étrangère (FLE) intensifs (jusqu'à 160 heures) au sein d'organismes partenaires, comme le réseau des Alliances françaises. Pendant la formation technique, les apprenants suivent jusqu'à 110 heures de cours de français sur objectifs spécifiques (FOS) en groupes restreints, dispensés par un formateur en interne, pour acquérir les compétences linguistiques nécessaires à l'exercice du métier visé. Démarrant en général leur parcours avec un niveau B1 ⁽⁶⁾ selon le CECR (cadre européen commun de référence pour les langues), les apprenants progressent en moyenne d'un niveau à l'issue de la formation, leur permettant d'acquérir un niveau suffisant pour intégrer une entreprise.

Un accompagnement renforcé et individualisé pour préparer l'insertion professionnelle

Tout au long de la formation, tous les apprenants de Simplon.co sont accompagnés au quotidien par des chargés de projet formation (CDPF). Les CDPF s'assurent de l'assiduité des apprenants et les accompagnent dans leurs recherches de stages et d'emplois. En complément, les Welcodeurs sont accompagnés par un référent Welcode territorial, qu'ils peuvent solliciter en cas de difficulté.

La situation d'exil ou de migration et *a fortiori* le syndrome de stress-post traumatique que peuvent connaître les personnes réfugiées, combinés à des situations sociales fragiles et parfois à l'isolement, peuvent constituer un frein à l'apprentissage, que vient amplifier le contexte de crise sanitaire lié à la Covid-19. Une psychologue de l'association Le Chêne et l'Hibiscus, experte « clinique de l'exil », anime des « groupes de parole », où les apprenants peuvent exprimer leurs difficultés ; elle propose également des séances individuelles aux apprenants qui le souhaitent.

Un partenariat avec la structure each One a permis la mise en place de formations (entre 1 et 3 jours) qui, adoptant une approche interculturelle, visent à l'acquisition des compétences transversales et des codes du monde de l'entreprise en France, dans un objectif d'employabilité des apprenants. À l'occasion de jeux de rôles contextualisés, les apprenants acquièrent des outils pour mieux valoriser leurs parcours et expériences passées, (re)prendre confiance en eux, adopter une posture professionnelle et gérer les conflits en situation de travail.

Refugeeks : acquérir des compétences numériques fondamentales visant l'autonomie et l'insertion professionnelle

L'objectif de la formation Refugeeks est de favoriser l'autonomie numérique des BPI afin de leur faciliter l'accès aux services publics et à l'emploi. À la différence de Welcode, Refugeeks ne prépare pas à un métier, mais permet de renforcer son employabilité par l'acquisition de compétences numériques aujourd'hui nécessaires dans de nombreux secteurs (logistique, vente, etc.) ; elles sont essentielles à la recherche d'emploi et pour réaliser en ligne quotidiennement des démarches administratives.

Depuis 2019, plus de 100 BPI, avec un niveau de maîtrise moyen du français correspondant à A2, ont été formés dans le cadre de Refugeeks, dont 32 % de femmes, avec un taux de satisfaction de 85 %. Après la réussite de ce projet-pilote en Île-de-France et en Occitanie, il est prévu de le déployer au niveau national en 2021.

Le français au service de l'apprentissage numérique

La spécificité de Refugeeks est son approche combinée : il s'agit d'un parcours intensif et certifiant de six à huit semaines (entre 210 et 270 heures), alliant formation linguistique (70 à 90 heures de FOS) et formation numérique. Le référentiel linguistique a été construit pour s'adapter aux apprentissages numériques tels qu'ils sont enseignés chez Simplon.co. En ce sens, il a fait l'objet d'une ingénierie pédagogique en partenariat avec l'association Paroles voyageuses. Ainsi, les apprentissages linguistiques viennent renforcer les apprentissages techniques, et *vice versa*.

Une certification adaptée aux besoins des bénéficiaires

La formation est basée sur le référentiel Compétences numériques fondamentales (RNCP N°102475) créé par Simplon.co. Les apprentissages numériques sont priorisés pour s'adapter aux besoins spécifiques des BPI : l'environnement numérique (ordinateur et périphériques), la communication en réseau (gestion des courriels, maîtrise de la visioconférence, des partages de fichiers, etc.), et l'information (utilisation des moteurs de recherche, veille informationnelle en matière de recherche d'emploi et de formation, prévention contre les *fake news* et les courriels frauduleux, etc.).

À la fin de la formation, les apprenants passent une certification, un exercice qui implique un passage à l'oral pour parler de soi et de son projet, un exercice parfois

(6) <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34739>

inédit, et surtout, jamais réalisé en français. Cet exercice est souvent source de fierté pour les apprenants, en plus de l'obtention d'une certification reconnue en France.

Accompagnement individualisé et animation de la formation

Comme pour Welcode, les apprenants de Simplon.co sont accompagnés par des CDPF qui répondent aux diverses sollicitations des premiers. Des acteurs de l'insertion professionnelle interviennent régulièrement sur différents sujets (prise de parole en public, présentation des dispositifs existants pour les suites de parcours, etc.). De manière générale, la formation a vocation à s'intégrer dans un parcours d'accompagnement social et professionnel global, en lien avec d'autres acteurs de l'accompagnement et de la formation à destination des personnes BPI, afin de faciliter leur insertion professionnelle.

Penser l'inclusion des personnes réfugiées et ressortissants non européens comme un processus à double sens

Les expériences de Welcode et de Refugeeks ont permis de constater que l'effort d'intégration ne peut venir uniquement des personnes réfugiées et des ressortissants non européens, au travers de l'apprentissage de la langue ou de la formation. En effet, il appartient également aux sociétés d'accueil d'être plus inclusives et de donner toute leur place aux nouveaux arrivants.

La nécessité de lutter contre la fracture numérique qui touche particulièrement les BPI

L'expérience de Refugeeks a montré un réel besoin des publics résidant en centres provisoires d'hébergement (CPH) de se former aux compétences numériques de base. Or, ces centres ne sont pas équipés en matériel informatique, ce qui accentue l'exclusion liée à la fracture numérique, qu'amplifie le contexte actuel de crise sanitaire. L'accès à une formation aux compétences numériques, à une connexion Internet et aux équipements informatiques (et donc l'accès aux droits, aux services publics et à l'information) permettrait de réduire l'exclusion des BPI. En ce sens, la Délégation interministérielle à l'accueil des réfugiés et à l'intégration (DIAIR) a lancé, en juillet 2020, une stratégie de lutte contre la fracture numérique à laquelle Simplon.co contribue.

La formation des équipes pédagogiques pour mieux connaître et accompagner les publics en situation de migration

Pour inciter les équipes pédagogiques (CDPF et formateurs) à adopter une posture inclusive, des séances de sensibilisation sont régulièrement organisées, qu'animent des experts des questions migratoires. Ces séances ont pour objectifs une meilleure connaissance des publics, la montée en compétence sur les questions d'interculturalité et la sensibilisation sur les postures à adopter face à des problématiques concrètes. Ponctuellement, des temps d'analyse de pratiques professionnelles permettent d'aider les équipes à faire face à des situations sociales et psychologiques parfois compliquées.

Mobilisation des entreprises pour le recrutement de personnes réfugiées et étrangères non européennes

Par ailleurs, Simplon.co souhaite poursuivre ses actions de plaidoyer pour favoriser le changement des regards portés sur les publics en situation de migration, et inciter les entreprises à les recruter. De nombreuses études (France stratégie, McKinsey & Company...) ont montré le lien entre la diversité des équipes et la capacité d'innovation d'une entreprise. Or, les entreprises sont encore réticentes à recruter des profils qu'elles connaissent mal, par méconnaissance ou préjugés, et ce encore plus dans le contexte actuel de crise sanitaire. La non-maîtrise du français reste largement perçue comme un frein majeur à l'embauche. Or, l'entreprise constitue un lieu favorisant la progression de cette maîtrise, dont on constate les résultats au fil du temps. Une plus grande mobilisation et intégration des entreprises dans les parcours de formation de nos apprenants restent pour nous un défi majeur pour améliorer l'insertion professionnelle des apprenants réfugiés et ressortissants non européens accompagnés dans le cadre de Welcode.

Bibliographie

- DIAIR, *Stratégie de lutte contre la fracture numérique*, juillet 2020.
- France Stratégie, *Le coût économique des discriminations*, septembre 2016.
- GIACOMETTI C. (2015), *Insertion professionnelle et déclassement des réfugiés en France : entre réalité et perception*.
- McKINSEY & COMPANY, *Diversity Wins – How Inclusion Matters*, mai 2020.

Les actions d'AKTO en faveur de l'intégration professionnelle des réfugiés

Par Jean-Marie GLOWACKI

Pilotage des programmes Hope et Sésame au sein d'AKTO

AKTO, l'opérateur de compétences des services à forte intensité de main-d'œuvre, est mobilisé depuis plusieurs années dans plusieurs programmes destinés à favoriser l'intégration des réfugiés dans l'emploi. L'objectif de ces programmes est double : encourager l'autonomie des réfugiés et favoriser leur inclusion au sein de la société.

Depuis 2015, AKTO est engagé dans la construction, la mise en place et le financement de solutions permettant de faciliter l'accueil et l'intégration de plus de 3 500 réfugiés en France.

En s'appuyant sur les programmes Hope et Sésame, AKTO favorise la diversité des recrutements au sein des entreprises relevant de son périmètre, plus particulièrement dans les secteurs du travail temporaire, de l'hôtellerie, de la restauration, de la propreté, de la sécurité et de la prévention... En complémentarité avec les politiques publiques, les branches professionnelles *via* leur opérateur de compétences, AKTO, accompagnent les publics réfugiés dans leur intégration professionnelle et sociale.

Le programme Hope

Le principe du programme national Hope est de proposer aux personnes ayant le statut de réfugié, ou de protégé subsidiaire, un parcours intégré vers l'emploi et l'autonomie alliant qualification en français, qualification métier et accès au logement.

Conçu comme une démarche intégrée, ce programme a vocation à proposer un parcours sans couture alliant formation et accompagnement socio-professionnel.

Porté à l'origine dans le cadre d'une expérimentation, Hope s'inscrit désormais dans les priorités de financement du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Celui-ci s'articule autour d'un apprentissage du français et de la découverte d'un métier au travers du dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) d'une durée de 400 heures, suivi de la préparation d'une certification professionnelle *via* un contrat de professionnalisation de six mois minimum (ou CDPI⁽¹⁾), dispositif spécifique

du travail temporaire). L'hébergement et la restauration sont également pris en charge pendant toute la durée du parcours.

L'autre point novateur du programme réside dans l'accompagnement socio-professionnel mis en œuvre au quotidien auprès de chaque réfugié qui vise à lever l'ensemble des freins périphériques à l'emploi, notamment faciliter l'accès à un logement autonome à l'issue des huit mois de l'action.

La réussite du programme réside dans l'implication des entreprises dans toutes ses phases allant de l'identification des besoins en emploi à la conclusion des contrats en alternance, en passant par une contribution à la sélection des candidats dans un objectif de réussite partagée.

AKTO copilote le programme en lien avec l'État (ministère de l'Intérieur, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion) et l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Y participent également Pôle emploi, l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et les autres opérateurs de compétences (OPCO) partenaires.

Zoom sur une action exemplaire

Début 2020, dans le cadre du programme Hope, 11 réfugiés soudanais, afghans et érythréens ont été formés et embauchés en tant que salariés intérimaires chez Inserim, une entreprise de travail temporaire d'insertion. Après huit mois de formation, ils ont intégré le site industriel de General Electric (GE) de Montoir-de-Bretagne, près de Saint-Nazaire, un site dédié à la fabrication d'éoliennes.

Dans ce cas précis, après 400 heures d'apprentissage du français (français langue étrangère), pour répondre aux besoins de recrutement de l'entreprise General Electric, AKTO a supervisé leur formation au métier d'assembleur-monteur de systèmes mécanisés dans le cadre d'un parcours conçu et déployé par l'AFPA.

(1) CDPI : contrat de développement professionnel intérimaire.

Inserim, l'entreprise d'accueil, s'est chargée de l'accompagnement socio-professionnel des réfugiés : réalisation des démarches auprès de la Préfecture, renouvellement du titre de séjour, ouverture d'un compte bancaire, recherche d'un logement social, suivi médical, etc. Grâce au partenariat avec l'AFPA, les réfugiés ont également été aidés dans leur accès à la mobilité par la mise à disposition d'un vélo et l'obtention de l'attestation de sécurité routière (ASR), première étape vers le permis de conduire.

Inserim a accompagné non seulement les réfugiés pour faciliter leur intégration au sein de l'entreprise, mais aussi les équipes de General Electric afin de leur apporter, par exemple, un soutien sur le plan culturel.

Le bilan de cette expérience est très positif, puisque l'entreprise General Electric a déjà annoncé son intention d'intégrer durablement les 11 réfugiés à l'issue de leur mission.

Depuis le lancement de Hope en 2017, AKTO a accompagné l'insertion dans l'emploi de plus de 1 500 réfugiés, avec un bilan largement positif :

- 75 % de réussite au diplôme de compétence en langue française (DCL) ;
- 82 % de réussite en certification métier (30 métiers différents : coffreur bancheur, maçon, étancheur, agent de fabrication industriel, agent de restauration, soudeur, etc.) ;
- un taux d'insertion dans l'emploi de 75% ;
- 70% des participants ont trouvé un logement durable à l'issue de leur parcours.

AKTO ambitionne d'accompagner 750 réfugiés en 2021 dans une démarche d'élargissement des branches professionnelles impliquées.

Le programme Sésame

Le principe du programme Sésame est de proposer aux personnes bénéficiaires de la protection internationale un parcours vers l'emploi de commis de cuisine, alliant acquisition du français, qualification métier et accompagnement socio-professionnel. Il se déploie sur quatre régions : Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Grand Est et Île-de-France.

Fruit d'une expérimentation menée en 2019 par AKTO dans le secteur de la restauration, le programme Sésame favorise l'inclusion professionnelle et sociale des réfugiés au travers d'un parcours global. Il s'inscrit dans le cadre d'une réponse à l'appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés » (IPR) lancé par le Haut-Commissariat aux compétences et bénéficie d'un financement au titre du plan d'investissement dans les compétences (PIC). Il comprend notamment une formation certifiante de 750 heures, incluant l'apprentissage du français à visée professionnelle et le suivi de la formation technique en cuisine visant l'obtention du certificat de qualification professionnelle (CQP) commis de cuisine. En outre, un accompagnement socio-professionnel est proposé tout au long du parcours et les entreprises sont sensibilisées à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées.

AKTO pilote Sésame dans le cadre d'un consortium créé à la demande de la branche HCR (Hôtels-Cafés-

À propos d'AKTO

AKTO est l'opérateur de compétences des services à forte valeur ajoutée humaine. Il accompagne 27 branches professionnelles dans leur stratégie de développement des compétences : agir pour l'alternance, l'emploi durable et la construction de parcours professionnels, accompagner la performance des entreprises en renforçant la montée en compétences et la qualification des salariés, déployer sur tout le territoire – en métropole et dans les DROM – les actions en faveur de l'attractivité des métiers et des emplois, développer des synergies entre les acteurs de la formation professionnelle.

AKTO en quelques chiffres

AKTO est en interaction avec 27 branches professionnelles, soit 164 000 entreprises adhérentes représentant 6 millions de salariés.

En 2020, AKTO a facilité l'accès à la formation de plus de 880 000 salariés et de 46 000 alternants. AKTO, c'est près de 900 salariés présents sur tout le territoire dont les DROM, dans lesquels AKTO intervient par délégation au profit de 4 OPCO (Atlas, l'Opcommerce, Opco Mobilités et Opco 2I), qui représentent plus de 70 branches professionnelles. AKTO est également l'OPCO unique dans les territoires de Saint-Martin, de Saint-Barthélemy et de Mayotte depuis le 1^{er} janvier 2021.

Restaurants), dans le cadre de l'initiative populaire Refugee Food Festival et Envergure⁽²⁾. L'OFII, Pôle emploi et les associations porteuses de structures d'hébergement et d'accompagnement du public réfugié participent activement au déploiement de ce programme.

L'objectif d'ici décembre 2022 est de former 276 bénéficiaires de la protection internationale dans l'optique de leur intégration dans des entreprises de la restauration. Les premiers résultats sont encourageants. Plus de 70 % des stagiaires ont obtenu leur CQP commis de cuisine.

Le programme Sésame représente un appui et une aide financière pour les entreprises partenaires. Il leur permet d'élargir leur *sourcing* sur des métiers souvent en tension, de former et de recruter des candidats motivés, et de participer à l'intégration professionnelle des personnes bénéficiant de la protection internationale. La prise en charge du parcours est assurée *via* le dispositif POEC.

AKTO accompagne les entreprises tout au long du processus d'intégration du salarié et de son parcours de formation. AKTO, en tant qu'OPCO, intervient tout d'abord dans la phase de recrutement des candidats réfugiés et favorise leur intégration dans l'entreprise. Il est également aux côtés des entreprises pour les orienter

(2) Programme d'insertion et de formation par la cuisine s'adressant à des réfugiés. Ce programme a été créé en 2016 à Paris par des réseaux citoyens et associatifs.

dans leur choix des formations et des financements les mieux adaptés, en mettant à leur disposition des outils d'aide à l'intégration. AKTO organise également des réunions de sensibilisation et anime des rencontres entre les professionnels du secteur.

Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises relevant de son périmètre, toutes engagées dans une démarche RSE, AKTO s'est résolument engagé dans l'accueil, l'intégration et l'inclusion dans l'emploi des personnes réfugiées, avec des résultats qui l'encouragent à renforcer son action.

Que du réseau !

Par David ROBERT

Dirigeant de SINGA France

Penser l'inclusion à l'échelle d'un pays, de façon apaisée ? S'enrichir de la diversité plutôt que de la subir ? Au-delà des injonctions et des bonnes intentions, une approche horizontale et interculturelle est nécessaire pour développer des outils concrets au service de l'intégration professionnelle des nouveaux arrivants.

Une réflexion sur le vocabulaire de l'asile et de l'intégration permet d'abord de pointer des obstacles mentaux aux stratégies d'impact. Ensuite, la littérature récente comme les expériences menées par SINGA, depuis 2012, confirment que la théorie du capital social (à savoir comment créer un maximum de réseaux d'amitiés et d'intérêts autour des nouveaux arrivants) est une grille d'analyse pertinente autant qu'un outil fonctionnel pour l'inclusion, notamment professionnelle. Enfin, il apparaît que répondre au chômage des nouveaux arrivants n'a sans doute pas vocation à faire l'objet d'une politique spécifique. Rendre le marché du travail plus inclusif est, en revanche, impératif. À ce titre, l'accompagnement à l'entrepreneuriat, s'il ne prétend pas représenter une solution macroéconomique, participe d'un changement de perception sur la migration. La considérer comme une source potentielle d'innovation est une première clé.

L'approche SINGA, qui vise à rendre le marché du travail plus inclusif pour les personnes réfugiées et migrantes, repose sur la théorie du capital social, appliquée à l'interculturel et à grande échelle.

La population active représente en France 30 millions de personnes, dont environ 10 % sont en inactivité partielle ou totale ⁽¹⁾. Les personnes étrangères en âge et en droit de travailler bénéficiant d'un titre de séjour de long terme sont moins de 200 000 ⁽²⁾ à entrer sur le territoire chaque année, et si l'on s'en tient aux bénéficiaires de la protection internationale, autrement dit les « réfugiés », arrivés depuis quinze ans, ils représentent au total moins de 300 000 personnes ⁽³⁾. La question de l'intégration professionnelle des migrants, telle qu'elle est posée dans ce dossier, doit donc être pensée à l'échelle de ce 1 %, peu ou prou, de la population active. Ce chiffre interpelle, comparé aux termes (« vague », « crise ») que l'on voit employés, notamment depuis 2015, pour parler des phénomènes migratoires récents. Nous proposons donc de réfléchir plus largement aux mots qui peuplent notre quotidien professionnel : réfugié, intégration, français, etc. Ce sera l'objet de la première partie de cet article.

Ensuite, cette statistique éclaire un choix politique, nécessaire, entre une approche macroéconomique et une autre microéconomique. Les deux sont complémentaires, et

sont sans doute essentielles l'une comme l'autre, même si elles ont des implications différentes. D'un côté, en regard des métiers en tension, l'approche de marché jugera prioritaire la formation des nouveaux arrivants à ces postes à pourvoir. De l'autre, une approche individuelle cherchera quels sont les talents, compétences, innovations ou nouveaux emplois que la société d'accueil sera capable de faire émerger au sein de cette « nouvelle » population arrivée sur le marché du travail. Pour reprendre les termes consacrés par la théorie économique, choisira-t-on une approche centrée sur la demande (postes à pourvoir) ou sur l'offre (force de travail disponible) ?

Le mouvement SINGA, qui s'inscrit en complémentarité avec des acteurs traditionnels davantage centrés sur des logiques d'insertion et de formation professionnelle, a choisi d'adopter l'approche individuelle, et ce parce qu'une partie des personnes récemment arrivées en France justifient de qualifications rares sur le marché et représentent une source potentielle d'innovation. Or, leur mise en valeur se fait plus facilement en dehors d'une logique d'employabilité immédiate. C'est pourquoi SINGA a centré son action sur l'entrepreneuriat : certes une niche à l'échelle statistique ⁽⁴⁾, mais aussi un outil du temps long, qui nécessite autant de lien social qu'il en crée. Ce lien social est au cœur de la seconde partie de cet article.

(1) Chiffre Insee – Dares, juillet 2019.

(2) Chiffre de la direction générale des étrangers en France (DGEF), 12 juin 2020.

(3) Chiffres OFPPA, rapport d'activité 2019.

(4) Ce sont moins de 2 % de la population active qui, chaque année, tentent l'aventure entrepreneuriale. Le phénomène est néanmoins en croissance : un tiers de la population active estime participer à cette dynamique. Chiffres donnés par la direction générale des entreprises, dans *Faits et chiffres*, novembre 2017.

Question : Par rapports aux affirmations suivantes, que pensez-vous des réfugiés qui viennent en France aujourd'hui ?

La plupart des étrangers veulent venir dans mon pays, ils veulent venir juste ici pour des raisons économiques ou pour profiter de notre système social.

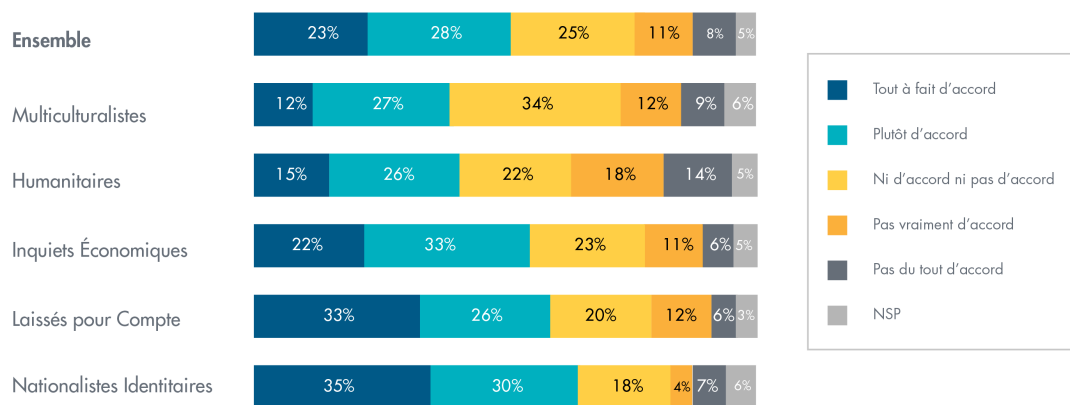


Figure 1 : Sondage extrait de la publication faite par Destin Commun, en juillet 2017.

Enfin, les phénomènes migratoires récents ayant donné lieu à des crispations identitaires importantes, il existe un consensus au sein des spécialistes de l'asile et de l'intégration sur la nécessité d'un « changement de narratif »⁽⁵⁾ autour de la migration, pour mieux mettre en valeur l'apport des nouveaux arrivants à leur société d'accueil. À ce titre, l'entrepreneuriat, quand il se révèle un succès, est une fabrique de récits à même de faire réfléchir la société tout entière sur les talents à côté desquels elle ne doit plus passer. Et il peut alors prétendre – c'est l'objet de notre troisième partie – à un impact généralisé.

Impact social et sémantique

Il existe une gêne récurrente à utiliser le mot « réfugié » pour désigner des gens. Quand l'acception anglo-saxonne (*refugee*) est de portée plus générale et désigne de façon ouverte celui qui est venu chercher refuge, le mot français de « réfugié » pose un double problème : d'abord, il a été irrémédiablement associé dans les médias aux images de la misère des migrants les plus précaires, et à la violence de traversées de la Mer méditerranée au centre de l'attention médiatique depuis 2014. Ensuite, au sens strict, le mot « réfugié » fait référence à un statut juridique (donc soumis à l'évolution du droit) conféré par l'octroi de la protection internationale⁽⁶⁾, au titre de la Convention de Genève. En d'autres termes, d'un côté, le mot stigmatise (le réfugié est pauvre et en demande, et ce mot est synonyme de violence subie ou engendrée), et de l'autre, il essentialise (en réduisant la personne à son statut juridique). Sur ce sujet, nous renvoyons le lecteur aux écrits de François Gémenne⁽⁷⁾, qui mentionne également la question de la religion pour expliquer la ségrégation – souvent involontaire – que ce terme engendre.

Alice Barbe et Guillaume Capelle, les co-fondateurs de l'association SINGA, avaient, lors de la création de celle-ci en 2012, résumé ainsi le phénomène qui nous occupe ici : « en 1973, un "réfugié" était un chilien, héros de la démocratie et de la liberté. 40 ans plus tard, les Perses, Arabes ou Kurdes qui fuient la même violence, mais [qui sévit] en Syrie, en Irak ou en Afghanistan, ne semblent pas les bienvenus – Pourquoi ? »⁽⁸⁾.

Pour désamorcer les crispations identitaires, notamment sur la question de l'islam, le vocabulaire doit s'adapter. Si le mot « réfugié » est connoté ou réducteur, le terme « migrant » se focalise sur le mouvement en cours. Or, dans une perspective du vivre-ensemble, ce qui nous intéresse davantage est le fait que cette personne, qui vient d'arriver, n'a pas à sa disposition tous les outils pour se sentir bien chez elle et d'être à même de contribuer à sa société d'accueil. Pire, lorsque ce terme est associé, consciemment ou non, à une image de misère, il est perçu comme une charge pour la société, fermant ainsi à toute personne migrante de nombreuses portes au regard des possibilités pour elle d'exprimer tout son potentiel.

Ce qui caractérise la personne de façon essentielle n'est pas le fait d'être arrivée depuis un jour ou un an, mais plutôt la non-possession des codes socioculturels locaux, ou du capital social permettant de les acquérir sans douleur. C'est pourquoi SINGA utilise, quand les questions de statut juridique sont écartées, en lieu et place des mots « réfugié » et « Français », les termes de « nouvel arrivant » (qui met l'accent sur l'avenir, et sur ce que la personne pourrait apporter à la société) et de « local » (quelqu'un qui se sent déjà chez lui là où il vit et peut partager sa connaissance). De toute façon, les Français ne sont-ils pas « tous, des enfants d'immigrés »⁽⁹⁾ ?

(5) Voir notamment les études réalisées par Destin commun et celle, fondatrice de cette approche, réalisée en 2017 : *Les Français et leurs perceptions de l'immigration, des réfugiés et de l'identité*.

(6) Sur la procédure d'asile et le fonctionnement de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA), nous renvoyons le lecteur au site : <https://www.ofpra.gouv.fr/>

(7) GÉMENNE François, *On a tous un ami noir (Pour en finir avec les polémiques stériles sur la migration)*, Fayard.

(8) SINGA, *Information et sensibilisation*, manuel interne, 2015.

(9) Ce célèbre slogan, régulièrement scandé dans les manifestations depuis plus de trente ans, aurait été lancé à Marseille en 1983 par un collectif de jeunes du quartier de la Cayolle, comme le relate Hédi Chenchabi dans *Les marches pour l'égalité en France : une histoire des luttes sociales*. Pour une mise en perspective historique plus large de ce slogan sur cette terre d'immigration qu'est la France depuis longtemps, nous renvoyons à la bibliographie très exhaustive proposée par François Héran. Voir la note 10 de la page suivante.

C'est aussi la raison pour laquelle, dans la lignée des réflexions de François Héran⁽¹⁰⁾, SINGA n'utilise que rarement le terme d'« intégration », pas plus au sein de ses équipes que dans sa communication publique. En effet, l'intégration, en France et en langue française, procède assez largement de la tradition assimilationniste et transculturelle. Quand il se résume à indiquer au seul nouvel arrivant le chemin à emprunter, le terme d'« intégration » lui laisse souvent la charge exclusive de l'adaptation. À l'inverse, comme l'a très bien synthétisé Charles Gardou, anthropologue spécialisé dans les questions du handicap, « une organisation sociale est inclusive, lorsqu'elle module son fonctionnement, se flexibilise, pour offrir, au sein de l'ensemble commun, un "chez-soi pour tous", sans toutefois neutraliser les besoins, désirs ou destins singuliers »⁽¹¹⁾.

Sachant que le terme d'« insertion » sied plus spécifiquement à la sphère de l'emploi et aux « chantiers » du même nom, nous préférons donc le terme d'« inclusion » ou de « société inclusive », qui évoque la capacité du nouvel arrivant à s'épanouir dans son nouvel environnement, autant que la capacité de la société d'accueil à s'enrichir de tous les éléments – anciens ou récents – qui la composent.

Pour permettre cette inclusion, le langage est un outil autant qu'un piège. Renvoyer son interlocuteur à son passé est toujours réducteur : « D'où viens-tu ? Depuis combien de temps es-tu en France ? ». Combien de fois a-t-on posé des questions, qui, si nous ne sommes pas fonctionnaires de l'état civil ou travailleurs sociaux, ne nous sont d'aucune utilité ? Bien sûr, il s'agit de briser la glace, de créer une intimité *via* des références communes (les nations et les frontières en sont). Mais l'information donnée est difficile à exploiter, voire contreproductive pour l'épanouissement des personnes concernées – sans parler du rappel de possibles traumatismes. S'il fallait parodier Kennedy et son célèbre "ask not what your country can do for you...", nous dirions aujourd'hui, pour décrire la méthode SINGA : « ne me dis pas d'où tu viens, mais dis-moi la société dont tu rêves ».

La dentelle du lien social : des affinités aux amitiés

Osons ici un syllogisme : il semble évident que l'on fuit la misère en espérant la prospérité, et que l'on fuit la guerre pour trouver la paix. Or, les nouveaux arrivants ont fui l'un ou l'autre, voire les deux. Nous pouvons donc postuler que locaux et nouveaux arrivants partagent les mêmes objectifs dans la construction de leur société commune : la paix et la prospérité. Il convient désormais d'écrire la façon dont ils peuvent tirer profit de leurs talents respectifs pour y parvenir.

Pour cela, SINGA propose de repenser la hiérarchie des déterminants de l'identité. Quand un ami commun me pré-

sente à un inconnu, il dit rarement « je te présente David, il est Français, il est né dans le Rhône et il habite à Paris depuis 2003 », mais précise plutôt avec qui je suis marié, ce que je fais dans la vie ou le point commun qui est supposé me rapprocher de l'inconnu⁽¹²⁾. Il convient d'appliquer la même logique à tous ceux qui composent notre société, nouveaux arrivants inclus. Invité à se présenter par la ministre du Travail, un entrepreneur accompagné par SINGA a répondu ainsi à Muriel Pénicaud, en octobre 2018 : « je suis jeune, arabophone, sportif, entrepreneur, amoureux, et..., ah oui, réfugié ». Puis, il expliqua avoir eu besoin de cinq ans en France pour se sentir le droit de « faire reculer ce mot » dans sa présentation. Or, on se définit d'abord par les groupes, génériques (sportifs du dimanche, gourmands, révoltés) ou restreints (habitants d'une cité, diplômés d'une école), auxquels on appartient. D'où le rôle-clé du capital social, connu notamment de tous ceux – génération Erasmus ou immigrés –, qui ont vécu une expatriation.

Beaucoup ont l'expérience d'un ami ayant monté son commerce ou son activité. Quand des personnes souhaitent entreprendre, leurs groupes d'amis se mobilisent pour les accompagner dans leur projet. Sur le chemin, il apparaît que les relations amicales, nouées autour de ces projets devenus communs, créent une valeur sans équivalent avec un quelconque enseignement formel. En parallèle des compétences théoriques nécessaires à la gestion de projet, la capacité à mobiliser autour de soi des expertises informelles est fondamentale. C'est dans cette logique que le mouvement SINGA s'est constitué en 2012, à Paris : de l'expérience vécue par des locaux comme par de nouveaux arrivants, on sait que la construction d'un réseau demande du temps, de faire preuve d'un talent relationnel, et présuppose que tous, nouveaux arrivants comme locaux, sachent aborder des relations interculturelles.

Pour nouer des relations plus horizontales, SINGA privilégie les récits construits autour de goûts et de projets communs, à ceux mobilisant le passé récent et l'expérience de l'exil. Au-delà, d'autres compétences plus théoriques peuvent être mobilisées pour accompagner la société d'accueil à faire preuve de plus d'ouverture interculturelle. Les sensibilisations organisées pour les citoyens locaux puisent, entre autres références, dans les travaux de Michel Sauquet⁽¹³⁾. Il ne s'agit pas seulement d'une posture morale où respect et bienveillance induiraient, enfin, une dignité trop souvent absente ces dernières années, mais également d'une approche fonctionnelle et pragmatique : la suspension du jugement comme l'empathie entraînent à chercher avec méthode les talents de son interlocuteur. Ils changent la vision de l'altérité autant qu'ils créent du commun⁽¹⁴⁾, ce qui est indispensable dans une démocratie

(12) À l'exception sans doute du Brésil où j'ai vécu, une société dans laquelle la question « d'où viens-tu ? » n'est jamais la première à être posée. Elle est systématiquement précédée d'une autre : « de quel club es-tu le supporter ? »

(13) La lecture de *L'approche interculturelle*, de Michel Sauquet, Éditions C.-L. Mayer, pourra notamment être complétée par celle de l'ouvrage *70 questions-clés pour aborder l'interculturel*, Éditions Le Culturoscope, écrit en collaboration avec Martin Vielajus.

(14) Voir Destin Commun, note n°5, en page 72.

(10) François Héran, qui est titulaire de la chaire « Migration et sociétés » au Collège de France, a dispensé en 2019 un cours intitulé « Intégration, constats et débats », en 15 leçons, à écouter en podcasts et à visionner en vidéos, et dont la leçon inaugurale est parue aux Éditions du Collège de France. Les cours et les bibliographies associées sont disponibles sur : <https://www.college-de-france.fr/>

(11) GARDOU Charles, dans la revue *Faire face*, n°716, février 2013.

au sein de laquelle la confiance envers les institutions est mise à mal.

L'entrepreneuriat, symbole et outil du lien social

Depuis 2012, SINGA a accompagné près de 300 nouveaux arrivants dans leur projet de création d'entreprise sur le territoire français. Parmi eux, deux tiers sont bénéficiaires de la protection internationale. En 2017, une étude d'impact a révélé plusieurs données. D'abord, SINGA est effectivement, pour les nouveaux arrivants, vecteur de capital social : 64 % des nouveaux arrivants membres de notre association estimaient devoir leur réseau français majoritairement à la communauté SINGA. En regard, il faut se rappeler que le HCR, l'agence des Nations Unies pour les réfugiés, avait estimé en 2013 à seulement 12 % la proportion des personnes réfugiées ayant noué des liens avec des Français⁽¹⁵⁾. L'étude montre aussi les coûts évités importants pour la société, via www.jaccueille.fr, le programme d'accueil de personnes réfugiées chez des particuliers, notamment grâce au réseau informel des accueillants pour la recherche d'emploi.

Ces dispositifs reposent tous sur une mise en relation, s'appuyant sur des affinités communes ou des complémentarités supposées : le programme Buddy, devenu au printemps 2020 (du fait de la crise sanitaire) une plateforme de rencontre – AlloMondo.org – en est l'exemple le plus abouti : plus de 500 binômes qui y échangent des recettes, des histoires, des expériences. Le programme [jaccueille.fr](http://www.jaccueille.fr) emprunte la même logique, en ajoutant aux critères de l'hébergement d'urgence (antécédence de la demande, proximité géographique) des critères d'affinité tout aussi importants (secteur professionnel d'élection, pratique sportive commune). Les entrepreneurs accompagnés confirment tous cet état de fait dans les questionnaires auxquels ils répondent : ils retiennent d'abord de l'accompagnement, le nombre des mises en relation avec des mentors ou des partenaires.

(15) *Vers un nouveau départ*, aux Éditions UNHCR, septembre 2013.

La méthode SINGA pourrait se résumer ainsi : miser sur les compétences des nouveaux arrivants souhaitant entreprendre et les mettre en relation avec les bonnes parties prenantes, notamment celles s'étant formées à la rencontre interculturelle. L'impact est encore faible, mais est déjà visible : la force de ces rencontres trouve un écho chez les acteurs-clés du secteur. Les appels à projets centrés sur le lien social fleurissent, dans le sillage de la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des personnes réfugiées (DIAIR)⁽¹⁶⁾ ; des sites officiels (ceux du ministère chargé du Logement, de fondations européennes) affichent à leur une les photos des colocations interculturelles récemment créées ; l'entrepreneuriat inclusif a le vent en poupe⁽¹⁷⁾, notamment grâce aux études⁽¹⁸⁾ vantant les bienfaits de la diversité en entreprise en termes de productivité ou de performance commerciale.

Parmi les dizaines de milliers de citoyens mobilisés en Europe par le mouvement SINGA, des cadres de grandes entreprises (Hermès, Groupama, BNP-Paribas) racontent avoir été marqués par les expériences partagées avec des nouveaux arrivants devenus des entrepreneurs, lors de sessions de sensibilisation ou d'intelligence collective. D'un côté, ils reconnaissent volontiers avoir été victimes des clichés, sous-estimant le potentiel entrepreneurial des nouveaux arrivants. De l'autre, ils considèrent la résilience, propre à tous ceux ayant surmonté un parcours migratoire difficile, comme étant une grande qualité en entreprise.

S'enrichir de la diversité au lieu de la subir : le changement de narratif à grande échelle passe sans doute par ce type de prise de conscience. Et elle n'est possible que localement, par la rencontre.

(16) L'appel à projets FAIR, lancé par la DIAIR est un bon exemple, un pionnier en la matière, de la reconnaissance du lien social comme un outil à impact dans la politique publique d'intégration.

(17) Entre 2017 et 2020, au moins 4 incubateurs franciliens ont ajouté dans leurs statuts ou règlement une mission d'accompagnement spécifiquement dédiée aux entrepreneurs réfugiés : 2 à Paris, 1 à Saint-Denis et 1 autre à Montreuil.

(18) Par exemple, le site mixity.co propose un panel d'études sur le sujet.



Promotions 2019 des incubateurs inclusifs des villes de Lyon et Paris, devant les locaux parisiens de SINGA.

D.R.

L'expérimentation EDNA : la méthode IOD au service de l'intégration professionnelle des étrangers primo-arrivants en France

Par Thomas AUVIN et Delphine KERUZEC
Association Transfer, Bordeaux

L'expérimentation EDNA (Emploi durable pour les nouveaux arrivants) est un projet co-financé par la direction générale des étrangers du ministère de l'Intérieur en France et par le Fonds Asile Migration Intégration (FAMI). Initiée en septembre 2019 pour une durée de deux ans, elle constitue une innovation dans sa capacité à faciliter l'embauche des primo-arrivants en développant de nouvelles formes d'accompagnement vers et dans l'emploi.

Ce projet s'appuie sur la méthode d'intervention sur les offres et les demandes (IOD), développée par l'association Transfer et mise en œuvre sur le territoire national par les partenaires du réseau Transfer-IOD. En connexion directe avec les besoins des entreprises, c'est une méthode de médiation active qui vise à la fois les candidats à l'emploi et les employeurs, en prenant en compte leurs besoins respectifs et en stimulant des ajustements dans l'intérêt des deux parties au contrat de travail. EDNA développe les capacités d'inclusion des personnes, tout en prévenant les risques de stigmatisation liés à l'enjeu d'insertion.

L'accès à l'emploi est une condition indispensable pour pouvoir disposer de ressources propres, accéder à un logement, mieux s'insérer dans la société et vivre en toute autonomie. Les étrangers primo-arrivants sont confrontés à de multiples blocages et contraintes à l'abord de l'emploi, que leur seul ressort personnel ou les dispositifs de droit commun peuvent difficilement permettre de dépasser. On ne peut d'ailleurs ramener ces contraintes au seul déficit d'emplois ou à des écarts de compétences, compte tenu notamment d'un fonctionnement du marché du travail particulièrement sélectif à l'encontre de cette catégorie de public. Dès lors, la nécessité se fait jour d'une démarche plus interventionniste sur le fonctionnement du marché du travail, capable d'impliquer les employeurs et les entreprises locales.

La méthode IOD, un constat général sur le marché du travail et les solutions à apporter aux problématiques d'emploi

Depuis les années 1990, Transfer, une association bordelaise, s'est spécialisée dans l'accès à l'insertion professionnelle des publics en situation de précarité. Elle s'est

construite sur une idée forte : « personne n'est inemployable ». Ce principe est inspiré par la psychologie sociale : il implique que l'individu n'est pas regardé comme responsable de la crise du chômage et que la réponse aux problématiques d'emploi actuelles passe par une approche systémique.

Avancer l'idée que les raisons principales de l'exclusion du marché du travail sont à rechercher dans le déficit de compétences nécessaires aux secteurs dits en tension nous paraît erroné. La réponse institutionnelle qui propose d'axer tous les efforts sur la formation individuelle des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins dudit marché du travail semble insuffisante pour résoudre une problématique complexe, comme le souligne Denis Castra (2003).

Cette approche repose principalement sur l'observation et l'analyse de mécanismes qui parasitent le jugement des différents acteurs. Ces erreurs sont probablement issues d'un biais bien connu en psychologie sociale sous l'expression d'« erreur fondamentale d'attribution » ; elles exacerbent une vision des causes du chômage comme étant dispositionnelles, et empêchant donc de les percevoir comme situationnelles (Castra et Pascual, 2003). La

conséquence de ce biais est d'enfermer l'ensemble des acteurs dans un schéma qui ne répond pas à leurs besoins. Du côté du demandeur d'emploi, fragilisé par son statut de précaire, le maintien dans une position éloignée du marché du travail devient quasi inévitable. Du côté de l'entreprise, la situation les maintient dans une difficulté de recrutement tant pour trouver de nouveaux collaborateurs que pour les garder. On peut aller jusqu'à parler de « l'embarras des recruteurs » (Marchal, 2015), qui ne semblent pas trouver une solution efficace pour répondre à une situation de besoin, allant parfois jusqu'à utiliser certaines pratiques contre-productives comme le « test par CDD » (Vallée et Pascual, 2012).

La méthode IOD, une nouvelle situation de rencontre entre des acteurs éloignés

L'enjeu premier pour aider à répondre à la problématique du chômage, et plus précisément du chômage de longue durée, est de faciliter la rencontre d'acteurs réputés comme distants. Le poids des mauvaises réputations associées aux demandeurs d'emploi (Herman et Bourguignon, 2005), *a fortiori* lorsqu'ils sont identifiés comme « étrangers », suppose de contourner des représentations qui évincent trop souvent ces publics des processus de recrutement, empêchant de fait leur rencontre avec des employeurs potentiels.

La réduction des pratiques jugées discriminantes appelle ainsi à réformer notre manière d'accompagner les publics considérés. La relation entre le conseiller et le demandeur d'emploi implique trop souvent un jeu de soumission à l'autorité (Bajoit, 1992), du fait de la position asymétrique qui s'instaure. Le demandeur d'emploi devient l'agent d'un système d'insertion qui, potentiellement, pourra le garder captif. Il est davantage engagé envers les conseils que lui formule l'agent d'insertion pour réaliser sa recherche d'emploi qu'envers l'emploi lui-même. La recherche d'une méthodologie plus efficace sur le long terme s'inspire de « la théorie de l'engagement », comme proposé par Castra et Pascual (2003).

Dans ce cadre, le concept de choix est essentiel pour permettre à l'individu de se positionner au regard des solutions qui vont le faire avancer vers et dans son insertion. La posture de l'acteur qu'est le conseiller devient donc majeure dans sa capacité à proposer plusieurs voies qui faciliteront l'engagement des demandeurs d'emploi (Pascual, 2006) ; la liberté de choisir son avenir professionnel, s'opposant à la notion parfois bloquante de projet, passe par une recherche d'ouverture (et non de délimitation) du champ des possibles.

Afin d'offrir ce choix, il est nécessaire de mobiliser les employeurs potentiels, les aider à formaliser leurs besoins pour leur donner corps, cela allant même jusqu'à leur permettre de revisiter leurs pratiques de gestion des ressources humaines. Bien souvent, les TPE/PME, qui représentent la majorité du tissu économique français, n'y sont pas formées, alors qu'elles sont en forte demande de conseils sur ces questions souvent délaissées. La

question de l'« employeurabilité » devient centrale pour comprendre les acteurs des entreprises et interroger la place d'une « médiation ciblée sur la fonction Employeur » (Duclos, 2007). En posant ces deux logiques d'action conjointement, il est plus sensé d'organiser une rencontre entre ces acteurs que de chercher à doter chacun d'eux des outils supposés favoriser leur rapprochement.

Les acteurs de la méthode IOD sont donc des médiateurs entre deux populations réputées éloignées : les publics dits précaires et les entreprises. Leur compétence à accompagner différentes cultures, notamment les cultures d'entreprise, les placent dans la position de médiateurs interculturels. Cette approche, en effet, permet de créer « un espace commun de communication et d'intercompréhension, c'est-à-dire une culture tierce » (Plivard, 2010).

EDNA, une innovation s'inscrivant dans la continuité de la logique IOD

C'est dans ce cadre que, chaque année, de nombreux conseillers sont formés (en situation de travail, la majorité du temps) par l'équipe de formateurs consultants de Transfer, afin de développer et d'éprouver la méthode IOD. D'abord pensée pour accompagner des jeunes sous-main de justice, puis améliorée pour répondre aux problématiques des publics précaires de manière plus globale, elle est aujourd'hui essaimée dans toute la France au profit d'un ensemble de personnes réputées « éloignées de l'emploi » (BRSA, jeunes sans diplôme...).

En 2016, au Mans, l'association Le Relais emploi, partenaire historique de Transfer, a été encouragée par la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) de la Sarthe à mettre en place une première action dédiée aux réfugiés primo-arrivants dans le cadre d'une expérimentation visant à créer une synergie entre le dispositif Français langue étrangère (FLE) et l'accès à l'emploi. Les résultats de cette action se sont révélés particulièrement concluants : sur 65 personnes entrées dans l'action, 20 ont validé un emploi durable, 20 ont décroché un contrat court (moins de 6 mois) et 15 en sont sorties en bénéficiant d'une autre solution professionnelle (formation, IAE...). C'est le point de départ d'une expérimentation à plus grande échelle : EDNA (Emploi durable pour les nouveaux arrivants). Ce projet d'envergure nationale sera finalement porté par Transfer qui, grâce à son réseau national, a la capacité organisationnelle de développer rapidement son action sur des territoires particulièrement concernés par l'arrivée de primo-arrivants signataires du CIR (Contrat d'intégration républicaine). L'action est co-financée par le ministère de l'Intérieur sur la ligne BOP 104 et par le FAMI (Fonds Asile Migration Intégration).

Cinq structures du réseau Transfer-IOD, rodées à la mise en œuvre d'opérations IOD, sont associées à Transfer

Régions	Porteurs et localisations
Île-de-France	C2DI 93 : Aulnay-sous-Bois, Paris, Roissy
Nouvelle Aquitaine	ACRIP : Bordeaux
Occitanie	UCRM : Toulouse, Montpellier
Pays de la Loire	Le Relais : Le Mans ADELIS : Nantes

pour mettre en œuvre le projet par le biais de 8 équipes (constituées de 1 à 3 chargés de mission) réunissant au total 19 chargés de mission, dans 8 villes au sein de 4 régions.

Le projet concerne les ressortissants issus d'un pays tiers à l'Union européenne et autorisés à séjourner régulièrement sur le territoire, et qui présents sur le territoire national depuis moins de cinq ans souhaitent s'installer durablement en France.

L'expérimentation a démarré le 1^{er} mai 2019 dans sa phase préparatoire et le 26 août 2019 dans sa phase opérationnelle. Elle perdurera au moins jusqu'au 31 décembre 2021.

Des coopérations fonctionnelles avec l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et les DDSCS sont en place, tant pour l'orientation des publics que pour la mobilisation des acteurs et des ressources locales utiles au bon déroulement du projet.

La première année d'expérimentation a permis d'éprouver le modèle d'intervention, avec pour objectif d'accompagner 140 étrangers primo-arrivants, pour en capitaliser les réussites et les éventuels ajustements. La seconde année vise à amplifier les réalisations en étendant les capacités d'accompagnement des parties prenantes à 703 étrangers primo-arrivants.

Sur le plan des objectifs en termes de résultats bénéfiques pour les ressortissants, le projet ambitionne que :

- 50 % maximum de BPI soient intégrés ;
- 50 % des personnes quittent le dispositif en « sortie positive » ;
- 60 % accèdent à l'emploi durant l'action ;
- 70 % bénéficient de mises en relation avec des entreprises ;
- 80 % se voient proposer des offres d'emploi.

EDNA : la médiation active pour faire émerger l'expérience, et faciliter et améliorer l'intégration en entreprise des publics migrants

Comme toute action IOD, l'expérimentation EDNA est pensée autour de trois axes :

- Un soutien à la recherche d'emploi avec la proposition, dès l'accueil et tout au long de l'accompagnement, d'opportunités locales d'emploi ;
- La mobilisation des entreprises recruteuses, ce qui nécessite l'identification de leurs besoins, l'animation de collaborations, l'évaluation et la reformulation éventuelle des postes de travail ;
- Un soutien en matière de recrutement et d'intégration dans l'emploi s'adressant aux participants et aux entreprises ; un appui allant de la mise en relation des candidats avec les recruteurs jusqu'à la sécurisation de l'intégration durable.

L'ensemble de ces axes s'articulent autour de la médiation active, permettant au conseiller de mener les participants directement à l'emploi, de lever les freins identifiés en

cours de période d'emploi et de viser une intégration durable sur le marché du travail.

Afin de mener une démarche d'évaluation simple et fiable de l'expérimentation EDNA, nos partenaires sont dotés d'un progiciel de gestion de l'activité de leurs équipes conçu et développé par Transfer et spécifiquement adapté à l'action. Ce dernier enregistre les données relatives aux actions des chargés de mission (rencontres avec les bénéficiaires, les entreprises, les partenaires). Cela permet de rendre compte et d'analyser l'activité des équipes et leur environnement, ainsi que d'établir des statistiques sur leur efficacité. Mesurer les résultats produits au regard des objectifs fixés permet d'améliorer la qualité des interventions, à travers la compréhension de leurs modalités de réalisation.

Quelques résultats, seize mois après le lancement de l'action :

- 457 personnes ont été intégrées dans le dispositif ;
- 369 personnes mises en relation, dont 97 dans les 15 premiers jours d'accompagnement ;
- 266 démarrages de contrats ;
- 123 sorties positives sur 185 personnes ayant quitté le dispositif, soit un taux de réussite de 66 %.

Ces résultats sont positifs et démontrent l'impact de l'approche retenue, tant auprès des personnes primo-arrivantes en recherche d'un emploi que des entreprises qui éprouvent des difficultés à recruter et à pérenniser les titulaires des postes. Ces chiffres apportent un argument supplémentaire en faveur d'une approche systémique de « Work First » (Foschia, 2019), y compris pour un public migrant. Les entreprises continuent d'apporter des témoignages de satisfaction, tenant notamment au fait que les services EDNA répondent à leurs problématiques RH préférentiellement à leur mise en relation avec nos publics.

Premières conclusions et perspectives

L'expérimentation n'a pas joui d'un contexte économique pleinement favorable, ayant démarré quelques mois seulement avant le premier confinement lié à la pandémie de Covid-19 du printemps 2020. Cependant, les équipes de chargés de mission n'ont jamais cessé leur activité, intervenant à distance. Ils ont continué à soutenir les entreprises dans leurs recrutements et à aider les primo-arrivants à entrer en relation avec ces dernières et signer des contrats. Les résultats sont donc partiels et resteront à consolider. Mais trois leçons principales peuvent déjà être tirées de l'expérimentation EDNA après seize mois d'activité :

- La maîtrise de la langue n'est pas un frein au démarrage d'un contrat. Elle le devient si elle n'est pas considérée comme une compétence à part entière à développer en situation de travail pendant la période d'essai. Le maintien dans l'emploi est souvent conditionné par une capacité non seulement à faire mais aussi à dire ce que l'on fait, et comment on le fait. Si le salarié n'est pas en mesure d'expliquer les déroulés et les dysfonctionnements de son activité, la collaboration avec ses supérieurs hiérarchiques et ses pairs sera, assez rapidement,

compliquée et ne lui permettra pas de progresser aussi favorablement que souhaité. Ce « frein » est souvent perçu comme inhérent aux personnes dont la langue maternelle n'est pas celle utilisée en situation de travail. Notre expérience nous prouve pourtant que nombreux sont les salariés dont le français est la langue maternelle et qui pourtant rencontrent des difficultés à « dire le travail ».

- Les contrats ont plus de chances de se maintenir durablement si la maîtrise du français en situation de travail est au cœur du plan d'intégration que le chargé de mission IOD négocie avec l'entreprise et dont il en suit la mise en œuvre, en situation, chaque semaine, pendant toute la durée de la période d'essai.
- Rien n'empêche la mise en emploi directe dès lors que l'ensemble des acteurs sont pris en compte au regard de leurs capacités, leur expérience, leurs envies et leurs enjeux. Il nous reste à progresser sur de nombreux sujets, comme la tendance de certains migrants à ne pas se positionner d'emblée sur un contrat durable (crainte d'être « enfermé » ou besoin de mieux appréhender la culture de l'entreprise ?). Même dans un contexte économique dégradé et en dépit des contraintes auxquelles le public primo-arrivant dit « fragile » doit faire face, l'expérimentation EDNA laisse entrevoir malgré tout que « personne n'est inemployable ».

Bibliographie

- BAJOIT G. (1992), « Chapitre V : de la privation à la frustration », dans BAJOIT G., *Pour une sociologie relationnelle*, Presses universitaires de France, pp. 117-143.
- BOURGUIGNON D. & HERMAN G. (2005), « La stigmatisation des personnes sans emploi : conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi », *Recherches sociologiques* 1, pp. 53-78.
- CASTRA D. (2003), *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Paris, Presses universitaires de France.
- DUCLOS L. (2007), « L'entrepreneur ne fait pas l'employeur : qu'est-ce qui définit l'"employeurabilité" ? », *Metis*, n°6.
- FOSCHIA O. (2019), « À contrepied de l'employabilité : insérer pour former », *Éducation permanente*, n°220-221.
- MARCHAL E. (2015), *Les embarras des recruteurs. Enquête sur le marché du travail*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- PASCUAL A., CASTRA D. & GUEGUEN N. (2006), « L'impact des conditions de choix d'un emploi sur l'insertion professionnelle de publics "précaires" : une application de la théorie de l'engagement », *Psychologie du travail et des organisations*, n°12, pp. 21-28.
- PASCUAL A. & VALLÉE B. (2012), « Le test par CDD comme frein au fonctionnement des entreprises », *Psychologie du travail et des organisations*, n°18, pp. 291-303.
- PLIVARD I. (2010), « La pratique de la médiation interculturelle au regard des populations migrantes et issues de l'immigration », *Connexions*, n°93(1), pp. 23-38.

Devenir employable ou réaliser son projet ?

L'émergence de nouveaux acteurs de l'intégration des réfugiés

Par Sylvie CHEVRIER

Université Gustave Eiffel

et Théo SCUBLA

Co-fondateur d'each One

Un électricien chauffeur de taxi, une pharmacienne qui garde des enfants, un jeune qui rêve de journalisme et à qui l'on propose d'être manœuvre... Dans le pays d'accueil, les personnes réfugiées sont bien souvent amenées à en rabattre en matière d'emploi. Comment éviter cette nouvelle épreuve, ce gâchis de compétences tant pour les personnes concernées que pour la société d'accueil ? La conviction que ce gâchis n'est pas inéluctable anime la jeune organisation each One. Elle s'est développée pour former et accompagner, d'une part, les personnes réfugiées vers un emploi à la hauteur de leurs attentes et, d'autre part, les entreprises qui les recrutent. Comment s'y prend-elle ? Quels sont les défis qui restent à relever ?

En France, les personnes réfugiées ont un taux d'emploi inférieur aux personnes natives, et les emplois qu'elles occupent correspondent rarement à leur niveau de qualification. C'est pour remédier à cette situation de déclassement que le projet each One⁽¹⁾ est né en 2015 porté par deux étudiants de l'ESCP. Face aux flux de réfugiés en Europe et au contexte d'urgence, ils ont souhaité agir pour « redonner vie aux projets professionnels des réfugiés ». L'organisation s'est progressivement développée et constitue désormais un acteur original de l'intégration professionnelle. Depuis sa création, each One a formé et accompagné vers l'emploi plus de 2 000 personnes réfugiées. Le programme principal de formation permet à près des trois quarts des réfugiés soit de reprendre des études, soit de trouver un emploi temporaire, voire durable. Les autres peuvent continuer à être accompagnés par l'organisation. Comment l'organisation fonctionne-t-elle et de quelle manière parvient-elle à ces résultats ? Quels sont les défis qui l'attendent dans la poursuite de sa mission ?

Un acteur original de l'intégration des personnes réfugiées

Nous présenterons d'abord le fonctionnement de l'organisation, puis nous détaillerons les principes qui fondent sa singularité.

Deux activités complémentaires

L'organisation est constituée de deux entités : each One, une entreprise à impact placée sous le statut d'association d'intérêt général, et Wero, une entreprise à mission. Depuis le 1^{er} janvier 2021, un nouveau each One rassemble les deux équipes et les moyens correspondants. Each One a conçu et anime le programme Tremplin qui consiste à coordonner et à superviser la formation de personnes réfugiées dans le cadre de programmes qui sont hébergés au sein des Grandes écoles partenaires. Each One est en charge de la sélection des postulants ayant déposé leur candidature : ils passent un entretien au cours duquel sont appréciés leur situation, leur motivation et leur projet d'études ou professionnel.

Les participants doivent avoir le statut de réfugié ou être bénéficiaire de la protection subsidiaire, être disponibles à plein temps pour suivre un programme intensif d'un semestre, avoir un niveau de français minimum⁽²⁾ et se projeter dans une activité professionnelle ou une formation. Chaque programme comprend des cours intensifs de français, des cours d'anglais ainsi qu'une familiarisation aux codes culturels de la France. En pratique, une équipe resserrée d'une dizaine d'étudiants gère la mise en œuvre du programme dans chaque école partenaire selon le référentiel et avec le soutien d'each One.

(1) Each One s'est appelée Wintegreat jusqu'en 2020.

(2) Un quart des participants ont néanmoins un niveau de très débutant (A1 dans le référentiel européen des compétences en langues).

Outre les cours, chaque réfugié de la promotion est accompagné par trois personnes ; un mentor, un coach et un *buddy*. Le mentor est généralement un diplômé de l'école dans laquelle est mis en œuvre le programme ; il a en particulier pour mission d'aider à la maturation du projet et de mettre en relation la personne formée avec un réseau de professionnels pertinents par rapport à ses objectifs. Le coach est un étudiant de l'école qui aide la personne accompagnée à réaliser son CV ou à préparer des entretiens. Le *buddy* est lui aussi un étudiant qui contribue à insérer la personne réfugiée dans un réseau amical et à lui faire pratiquer son français.

La croissance d'each One passe par le développement de partenariats avec les Grandes écoles et les universités qui hébergent des programmes, ainsi que par la recherche de financements de manière à pouvoir accompagner davantage de réfugiés, sachant que dans un établissement donné chaque promotion est d'environ 25 personnes.

Wero a été créé en 2017 pour compléter le programme Tremplin, avec pour mission d'accompagner les entreprises pour qu'elles embauchent des réfugiés prêts à intégrer le marché du travail. À l'image de tout cabinet de recrutement, l'organisation propose aux entreprises clientes des candidats correspondant aux compétences qu'elles attendent. Wero suit les personnes issues des programmes de formation Tremplin, qui constituent son premier vivier de talents, mais identifie aussi d'autres candidats, toujours réfugiés ou assimilés, qui ont été accompagnés par d'autres associations. Wero développe des partenariats, notamment dans les secteurs en tension, avec des entreprises prêtes à s'engager dans le recrutement de réfugiés et accompagne leurs gestionnaires au travers de diverses actions de sensibilisation à la spécificité de ce public (par exemple, sous forme de webinaires) afin d'assurer la réussite de l'intégration professionnelle des nouvelles recrues.

Concernant son fonctionnement, each One a le souci de l'optimisation de ses processus et mise sur les nouvelles technologies et le traitement de données pour ses opérations. Par exemple, un important travail de collecte et de traitement de données est réalisé pour évaluer précisément les résultats de chacun des programmes Tremplin auprès des différentes parties prenantes. Dans l'activité de recrutement et de conseil aux entreprises, ce traitement fin de données contribue à l'efficacité des appariements pour l'organisation de rencontres entre les employeurs potentiels et les candidats. Enfin, des outils numériques de type *serious games* sont développés pour servir aux formations.

Les principes distinctifs du modèle

Each One se distingue des acteurs, publics ou associatifs, qui œuvrent à l'intégration professionnelle des réfugiés depuis longtemps.

La première différence se situe au niveau de l'ancrage de l'organisation, à savoir dans les Grandes écoles. L'association est née dans une Grande école de commerce partie prenante de réseaux qui ont facilité le déploiement de l'activité de l'association dans une douzaine d'autres Grandes écoles, notamment les Instituts d'études politiques. Ces

réseaux ont ainsi permis de mobiliser les ressources financières, humaines et symboliques d'établissements prestigieux.

Mais surtout, c'est la proximité avec le monde des entreprises qui distingue each One des autres acteurs. Les fondateurs, et plus généralement les salariés de la jeune organisation, sont issus du même milieu que les employeurs auxquels ils s'adressent. Ils partagent le langage, les codes et, plus largement, la culture du monde des affaires. Dans l'univers de l'aide sociale, la gestion et la logique marchande sont traditionnellement perçues en opposition avec l'engagement désintéressé des bénévoles et les valeurs des associations. Même si ces dernières se professionnalisent sous la pression des bailleurs de fonds, cette évolution crée des tensions, et les bénévoles comme les salariés se montrent souvent réticents à épouser les logiques gestionnaires (Laville, 2009). Au contraire, chez each One, il est question de performance, de valeur ajoutée, de productivité, de solutions, ou encore de « booster la croissance » des entreprises partenaires. L'intégration des réfugiés est conçue comme une opportunité pour tous les partenaires : les écoles qui les forment, les étudiants et les mentors qui les accompagnent et développent leurs compétences, les entreprises qui les embauchent et s'ouvrent ainsi à une grande diversité de talents qui sont autant de sources d'innovation. Each One insiste sur le fait que l'accompagnement proposé ne se situe pas dans le registre de l'aide charitable et de la bonne action, mais dans celui de la valorisation des talents. De ce point de vue, le recrutement de personnes réfugiées n'est pas promu dans une logique de responsabilité sociale de l'entreprise mais dans celle de l'intérêt bien compris de tous.

Cette mise en avant de la valeur ajoutée créée par l'intégration professionnelle des personnes réfugiées va de pair avec le regard porté sur les réfugiés eux-mêmes. Dans la mesure où il ne s'agit pas de philanthropie, l'organisation met l'accent sur les relations d'enrichissement mutuel et la symétrie des relations entre les réfugiés et les accompagnants. Les réfugiés sont « acteurs », « parties prenantes », « participants », tout comme le sont leurs interlocuteurs. La mise en avant du potentiel et de l'autonomisation vise à dépasser une relation d'aide. Les relations permettent aux réfugiés de trouver une place dans la société d'accueil à travers le développement de liens sociaux et professionnels, à l'instar de celle qu'ils avaient ou visaient dans leur pays d'origine : each One se définit comme une organisation qui crée les conditions et « accélère les parcours d'intégration » en organisant des « rencontres » mutuellement bénéfiques.

Enfin, l'organisation se caractérise par son ambition. Concernant les réfugiés, elle ne vise pas seulement à travailler l'employabilité de ces personnes pour que celles-ci s'insèrent professionnellement, elle œuvre aussi à ce que les réfugiés trouvent des emplois sans déclassement et puissent mobiliser toutes leurs potentialités. Les études ⁽³⁾

(3) Selon Marez Okba (2018), seuls 19 % des réfugiés déclarent qu'ils utilisent leurs compétences ou leur diplôme le plus élevé dans leur travail actuel (p. 6).

montrent en effet que les réfugiés peinent à retrouver un emploi à la mesure de leurs compétences et de la situation qui était la leur avant de quitter leur pays d'origine. Cette lutte contre le déclassement et le gâchis de talents a constitué l'une des motivations de la création même de l'organisation. Mais son ambition ne concerne pas que les réfugiés et la réalisation de leurs aspirations professionnelles, elle embrasse l'ensemble de la société et vise un changement social systémique, « un mouvement », qui engage l'ensemble des acteurs : les écoles et les universités qui hébergent les programmes, les entreprises qui recrutent, les citoyens qui tissent des liens sociaux avec les réfugiés et changent leur regard vis-à-vis d'eux, ainsi que les acteurs publics qui déploient les politiques d'accueil et d'emploi. L'impact recherché est un changement social de long terme qui ferait advenir un vivre-ensemble plus inclusif. Par son travail en partenariat étroit avec de multiples institutions, each One souhaite contribuer à « décroïssonner » la société en restructurant « l'écosystème » de la réinsertion professionnelle.

Les défis du passage à l'échelle

Depuis sa création en 2015, l'organisation a grandi très rapidement tant en nombre de personnes accompagnées chaque année (en passant de 10 personnes en 2015 à plus de 350 en 2019, dans le cadre des programmes Tremplin) qu'en termes d'effectif, puisqu'elle compte une quarantaine d'employés au début de l'année 2021. Mais l'ambition affichée par les fondateurs et leurs équipes exige de poursuivre ce développement. L'équipe affiche ainsi un objectif de 5 000 personnes accompagnées en 2022, et ce grâce à l'accroissement du nombre des établissements partenaires, au développement de préparations opérationnelles à l'emploi collectives avec les acteurs des branches affichant des besoins importants de recrutement et à un déploiement en Europe.

Les résultats obtenus à ce jour sont encourageants. Depuis le début de la mise en œuvre du programme Tremplin, plus de 1 200 personnes représentant plus de cinquante nationalités ont été accompagnées dans une douzaine de Grandes écoles ou établissements. Environ 30 % trouvent un emploi dans les six mois qui suivent la fin du programme, un peu plus de 40 % poursuivent au travers d'une autre formation, et la grande majorité des autres sont en recherche d'emploi ou d'une formation. Sans entrer dans le détail, ces résultats sont positifs comparativement à l'ensemble des programmes d'insertion existants. Cependant, la capacité d'accueillir (presque 1 000 personnes en 2020, tous programmes confondus) reste encore trop limitée par rapport aux 40 000 réfugiés ou bénéficiaires de la protection subsidiaire qui arrivent chaque année en France. Or, la croissance visée pose un certain nombre de défis.

Comme toute jeune entreprise en croissance, l'organisation est confrontée à un défi financier. L'activité de Wero correspond à un modèle d'affaires dont la soutenabilité dépend de la croissance de sa clientèle. Mais le programme Tremplin demande des financements pour couvrir le coût des formations proposées aux réfugiés. Les Grandes

écoles en financent une partie et les accompagnants sont bénévoles, mais cela est loin de couvrir l'ensemble des coûts des programmes. Each One cherche aujourd'hui à atteindre un modèle dans lequel son activité sera en grande partie autofinancée afin de ne pas dépendre des subventions publiques et du mécénat provenant de fondations d'entreprises qui représentent une partie importante de ses moyens aujourd'hui. L'autofinancement est d'autant plus important que les programmes publics de financement public, tels que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) pour l'intégration professionnelle des réfugiés, fonctionnent par appels à projets et ne sont donc pas pérennes. Les priorités des bailleurs imposent la destination des fonds et ne permettent pas aux lauréats des projets de développer une stratégie d'investissement à long terme. Quant au programme Hope qui adopte une approche globale de l'accompagnement vers l'emploi, il s'articule mal avec les autres dispositifs et acteurs du secteur. Les conditions à remplir pour en bénéficier créent des barrières administratives qui écartent de fait une grande part des structures qui ont pourtant fait leur preuve sur le terrain. L'approche centralisée du programme laisse aujourd'hui peu de place à des coopérations avec d'autres acteurs, alors que le nombre des réfugiés pris en charge par le programme reste très insuffisant par rapport aux besoins.

Par ailleurs, la croissance visée peut-elle s'opérer sans remettre en cause les facteurs-clés du modèle ? Un des facteurs de succès est l'hébergement des programmes Tremplin au sein des Grandes écoles. Les réfugiés, et les migrants en général, souffrent d'un manque de reconnaissance de leurs qualifications antérieures, dans la mesure où les diplômes obtenus hors de l'Union européenne ne sont pas officiellement reconnus et où les formations et les acteurs économiques des pays du Sud pâtissent d'une image dévalorisée (Mathieu, 2016). Dans l'univers social français, les Grandes écoles jouissent, au contraire, d'une image prestigieuse liée à leur sélection exigeante à l'entrée. Les réfugiés passés par le programme en témoignent, le regard de leurs interlocuteurs change lorsque les personnes font état de leur formation dans ces institutions prestigieuses. L'effet de réputation joue à plein.

L'essaimage des programmes dans toutes les régions et en nombre devra mobiliser une plus grande diversité d'institutions et d'universités. Ces dernières ont pour vocation de fournir une formation de qualité au plus grand nombre, pas de sélectionner leurs étudiants. Dès lors, même si ces institutions peuvent contribuer à élargir la portée du programme en mettant en place les mêmes services, dans quelle mesure l'effet de réputation étroitement lié, en France, aux Grandes écoles aura-t-il le même effet de prestige pour les interlocuteurs des réfugiés ? En quoi cet effet d'image est-il essentiel dans le processus d'intégration par rapport aux apports directs de la formation et à la mise en réseau par les accompagnants ?

Un autre défi est lié à la qualité de la mise en œuvre des programmes. L'un des atouts réside dans le nombre d'acteurs qui contribuent au parcours d'intégration des personnes réfugiées. Les témoignages des réfugiés montrent que la

relation avec le mentor est particulièrement déterminante dans le parcours d'insertion, mais font état d'expériences très diverses à cet égard. Identifier des professionnels suffisamment disponibles, dont l'expérience est pertinente au regard des projets des participants, et les sensibiliser à la démarche d'accompagnement risquent d'être des défis supplémentaires avec la massification des programmes et le besoin de les renouveler sur un territoire donné. Les personnes sollicitées dans la durée partageront-elles la motivation et l'engagement des précurseurs ? En outre, si certains aspects du programme peuvent être reproduits et déployés grâce à une optimisation et une standardisation de certains processus, il n'en est pas de même de la manière concrète dont les rencontres humaines s'opèrent et les liens sociaux essentiels au programme se développent. Comment construire des dispositifs de contrôle qualité pour maintenir un accompagnement fructueux à grande échelle ?

Enfin, si les réfugiés sont nombreux, tous ne sont pas prêts à suivre le programme d'each One. Au début du programme, les prérequis pour participer étaient de justifier d'un niveau minimum de français, d'un projet professionnel ou d'études et d'un diplôme équivalent au minimum au baccalauréat pour être en cohérence avec les conditions d'accès à des institutions de l'enseignement supérieur. Par la sélection des réfugiés, each One s'adressaient à ceux qui étaient les moins éloignés de l'emploi. L'ambition de l'organisation étant de toucher le plus de réfugiés possible, les prérequis ont donc évolué. Le niveau bac n'est plus strictement exigé et le projet professionnel peut être encore flou dès lors que le réfugié est animé d'une forte « motivation ». Cependant, en 2019, 88 % des réfugiés sélectionnés par l'association avaient le bac et plus de la moitié ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur ou entamé des études de ce niveau dans leur pays d'origine. Les taux d'insertion ne sont pas nécessairement plus faibles pour les personnes peu qualifiées, dans la mesure où les secteurs en tension qui les recrutent, comme la distribution, la restauration ou le bâtiment, le font sans exigence au regard de leur niveau d'études. Il reste à

voir, là encore, si, avec la généralisation du programme, une population plus large des réfugiés répondra aux critères d'études et de motivation et si l'élargissement des programmes à une population peut-être plus éloignée de l'emploi ne réduira pas le nombre de sorties positives.

Conclusion

Each One est un acteur qui se démarque dans le paysage de l'insertion professionnelle des réfugiés. S'appuyant sur un modèle et une culture différents de ceux des organisations historiques, elle a été remarquée et a trouvé une place dans l'écosystème qu'elle entend d'ailleurs contribuer à transformer. À certains égards, elle peut être comparée à d'autres organisations récentes d'aide à l'insertion comme Kodiko ou SINGA, parce qu'elles forment, ensemble, ce qu'un parlementaire⁽⁴⁾ a désigné comme les *start-ups* du social. À l'instar des *start-ups*, each One grandit rapidement, se transforme en permanence engageant en continu des processus d'amélioration et d'innovation, sous la houlette de jeunes entrepreneurs. Mais elle devra aussi traverser cette crise de croissance qui met à l'épreuve son modèle d'origine pour parvenir à contribuer à la promesse d'un vivre-ensemble renouvelé.

Références

- LAVILLE J.-L. (2009), « Management et régulation dans les associations », *Connexions* n°91 (1), pp. 149-161.
- MATHIEU S. (2016), « L'immigration en France : variations politiques et invariants représentationnels », *Pensée plurielle*, vol. 2, n°42.
- OKBA M. (2018), « Les réfugiés en France : des travailleurs étrangers (presque) comme les autres ? », *Dares Analyses*, n°37, août, 8 pages.

(4) Aurélien Taché (avec Sabine Fourcade, Catherine Hesse et Justin Babilotte), « Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France », Rapport au Premier ministre, février 2017.

Les jeunes migrants face au défi de leur insertion professionnelle

Par Thierry LE ROY

Président de France Terre d'Asile

Quel est aujourd'hui le sort professionnel d'un jeune étranger arrivé en France ? Cette question se pose pour une raison simple : les jeunes étrangers, devenus nombreux parmi les arrivants, sont pris entre deux logiques qui s'affrontent : celle de la protection de l'enfance jusqu'à 18 ans et celle de la maîtrise des flux migratoires qui les rattrape à la majorité.

C'est particulièrement le cas des mineurs non accompagnés (MNA), dont le nombre a doublé, en France, entre 2016 et 2019, et qui bénéficient, à travers l'Aide sociale à l'enfance, d'un parcours d'autonomisation pour acquérir la maîtrise d'une langue, d'un métier, d'un emploi et des codes et valeurs de la société française. Cet afflux suscite en lui-même des résistances. Dès l'entrée dans la protection de l'enfance, ils peuvent être précarisés dans l'attente du jugement se prononçant sur leur minorité, sans bénéficier d'un statut ni d'un hébergement. À la sortie, c'est-à-dire une fois la majorité atteinte, ils peinent à obtenir un « contrat Jeunes majeurs », pourtant si adapté à leur situation ; ils sont moins d'un tiers à en obtenir un. La même difficulté vaut pour le titre de séjour, un sésame essentiel mais soumis à des conditions – tenant à leur âge d'arrivée et à la qualification acquise depuis – qu'ils remplissent difficilement.

Quel est aujourd'hui le sort professionnel d'un jeune étranger – disons âgé de moins de 25 ans – arrivé en France ? Cette question se pose pour une raison simple : les jeunes étrangers, devenus nombreux parmi les arrivants, sont pris entre deux logiques qui s'affrontent : celle de la protection de l'enfance jusqu'à 18 ans et celle de la maîtrise des flux migratoires qui les rattrape à leur majorité. De ce fait, les réponses et les parcours d'insertion sont compliqués et inégaux.

Les distinctions à faire pour y voir clair tiennent d'abord à la voie par laquelle le jeune migrant est arrivé, mais aussi à son âge à son arrivée.

On connaît le sort privilégié des étudiants, arrivés avec un visa à l'issue d'un parcours de recrutement mené à son terme avec le concours des services des ambassades de France présentes dans les pays d'origine (Campus France). Privilégiés même par rapport à leurs prédécesseurs que l'on s'employait à renvoyer chez eux pour satisfaire les besoins de leur pays, fût-ce contre leur gré. Aujourd'hui, la France est entrée sans retenue dans la compétition sur le marché de ces élites avec les autres pays développés. On n'oppose plus la situation de l'emploi à un étudiant étranger qui, justifiant d'un diplôme au moins équivalent au grade de master, demande un titre de séjour pour occuper un emploi salarié. C'est la première voie légale d'immigration en France depuis quelques années

(90 000 personnes en 2019, soit un tiers de l'immigration légale). Le diplôme de l'enseignement supérieur reste la voie royale de l'accès au marché du travail.

À l'opposé se situent les autres jeunes majeurs. Qu'ils soient arrivés enfants avec leur famille ou au titre de l'immigration économique ou professionnelle (39 000 arrivées en 2019), ils sont pour la plupart dans une situation relevant du droit commun des dispositifs français d'aide à l'insertion professionnelle ou à la poursuite d'études : pas d'accès au RSA avant 25 ans ; accès aux seuls contrats Jeunes majeurs – qui se réduisent comme peau de chagrin –, pour les anciens bénéficiaires de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ; accès à la « Garantie Jeunes », créée en 2013 pour les moins de 25 ans en situation de « décrochage » (sans emploi, ni formation, ni ressources), mais encore à la recherche de « sa vraie dimension » (Martin Hirsch, *Le Monde*, 3 février 2021). C'est un véritable sujet dans la France d'aujourd'hui, où les jeunes trouvent un emploi stable à 27 ans, et non plus à 20 ans comme dans les années 1970 (source : Conseil d'orientation des politiques de jeunesse). C'est encore plus vrai pour de jeunes étrangers qui ont acquis la langue française et le droit au séjour.

Il faut penser aussi aux jeunes majeurs sans titre de séjour, ceux déboutés du droit d'asile ou arrivés sans papiers, qui obtiennent au mieux leur régularisation *via* un

Âge	2019	2019 (%)	2018	2018 (%)	2017	2017 (%)	2016	2016 (%)
- 10 ans	20	0,12 %	28	0,16 %	46	0,31 %	21	0,26 %
10-12 ans	117	0,70 %	95	0,56 %	113	0,76 %	129	1,6 %
13-14 ans	1 526	9,11 %	1 808	10,62 %	1 669	11,20 %	1 105	13,72 %
15 ans	5 178	30,89 %	5 561	32,67 %	4 171	27,98 %	2 074	25,75 %
16 ans	7 647	45,63 %	7 495	44,04 %	6 662	44,69 %	3 575	44,39 %
17 ans	2 272	13,56 %	2 035	11,94 %	2 247	15,07 %	1 150	14,28 %
Total	16 760	100,00 %	17 022	100,00 %	14 908	100,00 %	8 054	100,00 %

Nombre de MNA répartis par tranches d'âge (extrait du rapport d'activité 2019 de la cellule MNA du ministère de la Justice).

contrat de travail, avec la bienveillance – discrétionnaire – d'un préfet.

Le passage par la case « asile » pourrait apparaître comme une exception pour un jeune majeur (fort peu de mineurs étrangers demandent et obtiennent l'asile en France : 798 en 2018). Leur accès au monde du travail ne peut intervenir en tant que demandeurs d'asile, bien qu'ils bénéficient alors d'un véritable accompagnement s'ils sont hébergés : la raison en est que la loi écarte les demandeurs d'asile de l'accès au marché du travail pendant une durée de six mois, soit la durée moyenne d'instruction des demandes, laquelle est aujourd'hui affichée comme un objectif. Les actions d'accompagnement en CADA (centres d'accueil des demandeurs d'asile) sont donc surtout tournées vers l'obtention de l'aide juridique, vers l'accompagnement du demandeur tout au long de la procédure, et accessoirement vers l'apprentissage de la langue (même si ce n'est pas dans leur cahier des charges) ou des stages favorisant l'autonomisation. Alors que l'on dit souvent que la réussite de l'intégration se joue dès les premières étapes du séjour, et que des rapports parlementaires recommandent de s'y intéresser (Stella Dupont, députée de Maine-et-Loire, et Jean-Noël Barrot, député des Yvelines : leur rapport d'octobre 2020 en faveur de l'attribution aux demandeurs d'asile de l'aide au retour à l'emploi).

C'est différent pour ceux qui obtiennent le statut de réfugié.

À vrai dire, les jeunes bénéficiaires de la protection internationale (BPI) ne sont pas forcément mieux lotis que les autres jeunes étrangers, notamment au regard du niveau de langue requis (par exemple, pour l'accès à la Garantie Jeunes : niveau B1 du CECRL) ou de la garantie d'un revenu minimum (perte de l'ADA (l'allocation des demandeurs d'asile), pas encore de RSA).

Pourtant, et sans doute parce que trop de ces réfugiés au chômage restent, une fois leur situation reconnue, hébergés dans les CADA, alors que l'on veut assurer la fluidité de la chaîne d'accueil en amont, les pouvoirs publics se sont engagés, en 2018, à travers la mise en place d'une délégation interministérielle dédiée, dans une « stratégie nationale pour l'accueil et l'intégration des réfugiés ». On a doublé pour les réfugiés les formations linguistiques proposées dans le cadre du CIR (contrat d'intégration républicaine), lesquelles sont prolongées par un « parcours d'intégration par l'acquisition de la langue » ; l'OFII a mis en œuvre avec l'AFPA les programmes HOPE pour les jeunes sortant de CADA et ayant besoin, à la fois, d'une formation

qualifiante (pour des métiers « en tension »), d'un logement et d'une rémunération. On a aussi commencé à augmenter le nombre des places dans les centres provisoires d'hébergement (CPH), des établissements qui apportent aux réfugiés les plus vulnérables des réponses à leurs besoins de logement, de revenus (octroi d'une allocation spécifique) et d'accompagnement vers l'emploi (des parcours contractualisés, institués par une loi de 2016).

Là se situe la contribution de France Terre d'Asile, qui a pu : doubler le nombre des places en CPH de 2015 à 2019 ; développer son travail de terrain avec les « missions locales » à destination des réfugiés de moins de 25 ans ; ouvrir un accès à la Garantie Jeunes pour les plus précaires ; et mettre au point, après expérimentation au sein du CPH de Saint-Lô en 2018, l'accès aux parcours d'intégration pour le public de ses CPH, dans le cadre d'une convention-cadre conclue avec l'Union nationale des missions locales.

Mais il reste du chemin à parcourir, car les CPH ne sont pas réservés aux réfugiés âgés de moins de 25 ans. Ils accueillent un public très majoritairement situé dans une tranche d'âge allant de 30 à 40 ans.

La question de l'insertion professionnelle des immigrés a pris une tout autre dimension avec l'évolution du nombre des mineurs non accompagnés ⁽¹⁾. Ce nombre (encore seulement de 264 en 1999) a plus que doublé en France entre 2016 (8 054) et 2018 (17 022) (voir le tableau en haut de page).

On voit que la grande majorité d'entre eux (plus de 80 %) ont entre 15 et 17 ans lorsqu'ils arrivent en France et sont pris en charge par l'ASE. Ils sont directement concernés par la question de leur sort professionnel, qui demande un véritable accompagnement.

Une fois reconnus mineurs, ces jeunes sont pris en charge, sur la base d'une ordonnance de placement d'un juge des enfants tenant compte de leur « besoin d'assistance éducative » (article 375 du Code civil), par des établissements pérennes de l'ASE, financés par les départements dans toute la France. France Terre d'Asile, qui gère une dizaine

(1) Mineur non accompagné : « personne âgée de moins de 18 ans qui se trouve en dehors de son pays d'origine sans être, temporairement ou durablement, accompagnée d'un parent ou d'une autre personne exerçant l'autorité parentale, c'est-à-dire sans quelqu'un pour la protéger et prendre les décisions importantes la concernant » (Geneviève Colas, membre de la CNCDH).

Les étapes de l'accompagnement dans le cadre d'une insertion par l'apprentissage

Ce sont les intervenants sociaux chargés de l'insertion professionnelle (CIP) qui interviennent auprès des jeunes, et ce tout au long de leur parcours d'insertion professionnelle par l'apprentissage ; parcours qui se décline en différentes étapes :

- Participation à l'entretien d'admission du jeune afin de prendre connaissance des premiers souhaits de celui-ci ;
- Organisation d'un entretien individuel dans la semaine qui suit l'arrivée du jeune. L'intervention du professionnel se traduit par une aide à la compréhension du projet d'insertion proposé et une présentation du parcours d'accompagnement (semaine d'immersion, aide à la rédaction de curriculum vitae et de lettres de motivation, préparation aux entretiens, recherche d'emploi ou d'apprentissage) ;
- En parallèle de la remise à niveau, des entretiens avec le professionnel sont réalisés afin de formaliser le projet de vie du jeune et son orientation professionnelle (idéalement entre août et avril). L'idée est que chaque jeune fasse au moins trois stages dans trois domaines différents qu'il aura sélectionnés selon ses aspirations, avant de faire son choix d'orientation ;
- Recherche d'employeur (avril-décembre) : après avoir choisi son orientation professionnelle, le jeune, en lien avec le CIP, recherche un employeur acceptant de l'accueillir en apprentissage ; sans cela, il ne peut entrer dans un centre de formation des apprentis (CFA). La recherche d'un employeur et celle d'un CFA sont en général concomitantes et s'effectuent d'abord dans le département d'accueil du jeune ;
- Demande d'autorisation provisoire de travail (APT) lorsque le jeune obtient un contrat d'apprentissage. Sachant que les formations professionnelles sous statut scolaire (bac pro en trois ans, par exemple) ne nécessitent pas d'autorisation ;
- Signature du contrat d'apprentissage ;
- Suivi de la première année d'apprentissage, durant laquelle le jeune a le plus de choses à apprendre ;
- Suivi de la seconde année et organisation de sa sortie vers un hébergement autonome.

de ces établissements, accueille ainsi entre 4 et 5 % de ces mineurs, prépare leur insertion au travers d'un parcours d'autonomisation qui doit permettre à ces mineurs d'apprendre la langue française, de suivre une formation, d'obtenir un emploi, tout en s'intégrant dans la société française à travers l'acquisition de ses codes et de ses valeurs. Concrètement, c'est un ensemble de démarches, comprenant une formation professionnelle, souvent un contrat d'apprentissage, parfois un contrat de travail, et une sortie avec un « contrat Jeune majeur » (85 % des sorties), et, trois fois sur quatre, l'obtention d'un titre de séjour.

Ce schéma, qui a fait ses preuves, est largement reconnu. Il supporte avantageusement la comparaison au niveau européen, où souvent les mineurs se tournent plutôt vers la protection de l'asile. Le problème proprement dit de ce schéma n'est pas tant l'insertion professionnelle effective de l'intéressé (le plus souvent au travers d'une qualification modeste d'un « métier sous tension »), que l'insertion de ce dispositif dans le contexte migratoire de la période actuelle.

Du côté des intéressés, il faut d'abord passer cette phase délicate où il faut convaincre un jeune d'entrer dans le dispositif. Nous, à France Terre d'Asile, connaissons bien cette phase difficile ; nous arrivons à surmonter cette difficulté par nos maraudes dans les campements, à Paris ou à Calais, où errent tant de ces mineurs qui, au départ, ont d'autres aspirations ou sont soumis à d'autres dépendances, et au travers des centres de mise à l'abri où ils sont accueillis le temps de l'évaluation de leur minorité.

Ensuite, du côté des départements, financeurs, qui interpellent l'État depuis la montée des flux des arrivées obser-

vée de 2016 à 2018, qui conduit à une saturation des établissements. La part des étrangers parmi les bénéficiaires de l'ASE a atteint les 15 % ; or, tous les départements ne réagissent pas de la même manière : certains contestent la première évaluation de la minorité et demandent un réexamen, d'autres jouant sur le prix de la journée plafonnent le montant des prestations d'accompagnement versé. Il y a là de véritables enjeux en termes d'égalité : disparités de traitement selon les départements, risque de discrimination entre étrangers et Français. Alors que la Convention internationale des droits de l'enfant (1990) ne connaît que « l'intérêt supérieur de l'enfant », il y a, plus trivialement, un débat financier non conclu entre l'État et les départements.

Enfin, et surtout, il y a, du côté de l'État, la confrontation de deux logiques : celle de la protection de l'intérêt de l'enfant et celle de la maîtrise des flux migratoires.

Cette confrontation se manifeste, en premier lieu, à l'entrée dans la protection de l'enfance. Parmi les jeunes étrangers, nombreux (54 000 en 2017), qui demandent à en bénéficier, c'est moins de la moitié qui l'obtiennent à l'issue de leur reconnaissance en tant que mineur au terme de la procédure d'évaluation. Le résultat de celle-ci est souvent contesté par les intéressés, qui ont le droit d'engager un recours mais sans effet suspensif (comme si la présomption de minorité ne jouait plus) : la loi n'impose pas d'hébergement inconditionnel à ce stade, et les départements ne maintiennent guère « à l'abri » ces jeunes, qui attendent parfois un an le jugement devant statuer sur leur minorité. Nous plaçons, à France Terre d'Asile, pour que les pouvoirs publics – l'État et les départements – mettent

fin à cette cause de l'errance de tant de jeunes étrangers ainsi qu'aux pratiques de réévaluation de la minorité auxquelles se livrent parfois les départements dans lesquels ces jeunes sont affectés en application des dispositifs mis en place par la loi fondatrice du 14 mars 2016.

Ces difficultés ne sont pas toujours dénuées de raison au regard de la démarche engagée par les pouvoirs publics, qui voient poindre une immigration irrégulière derrière chaque jeune non reconnu mineur. C'est ainsi que se comprend la disposition de la loi du 10 septembre 2018 qui a prévu la création d'un fichier dit d'« aide à l'évaluation des mineurs » (AEM), qui est avant tout destiné à prévenir les demandes multiples formées dans plusieurs départements, mais qui permet aussi de faciliter l'éloignement des jeunes déclarés majeurs par interconnexion avec un autre fichier (AGDREF). Grand est le risque de détourner les jeunes du bénéfice de la protection. Plusieurs départements sont cependant réticents à entrer dans ce jeu.

En second lieu, cette confrontation entre objectifs de politique migratoire et protection de l'enfance se retrouve à la sortie de celle-ci, lors du passage à la majorité, un moment si délicat pour tous les bénéficiaires de l'ASE. Deux étapes difficiles les attendent alors : l'obtention d'un contrat « Jeune majeur » et l'accès à un titre de séjour.

On se souvient de l'origine lointaine de la création des contrats « Jeune majeur ».

On avait très tôt, après 1974, voulu neutraliser les effets de l'abaissement de la majorité de 21 à 18 ans pour les bénéficiaires de l'ASE. Ces contrats, octroyés à l'initiative du département d'accueil, permettent de maintenir leurs droits, le cas échéant jusqu'à leurs 21 ans.

Ces contrats sont aujourd'hui réservés par la loi (article L. 222-5 du Code de l'action sociale et familiale) aux « majeurs âgés de moins de 21 ans qui éprouvent des difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou d'un soutien familial suffisant », ce qui en fait des instruments particulièrement adaptés à la situation des MNA ayant atteint leur majorité, y compris ceux qui ont commencé à être pris en charge par l'ASE certes avant leur majorité mais très tardivement, comme on l'a vu.

Pourtant, ces MNA ont de plus en plus de mal à obtenir de tels contrats. En 2018, seulement 8 300 sur les 26 800 présents en France en ont obtenu un. D'ailleurs, tous les départements n'assurent pas les missions d'accompagnement vers l'autonomie, ou pas de la même manière. Le législateur est lui-même tenté de durcir l'accès à ces « contrats » pour les étrangers : une proposition de loi, votée en 2019, tendait à subordonner leur accès à une prise en charge plus précoce par l'ASE (avant 16 ans et demi), ainsi qu'à la détention d'un titre de séjour.

Le titre de séjour, c'est une assurance contre une « sortie sèche » de l'ASE ; mais c'est aussi un enjeu migratoire.

La loi (article L. 313-15 du Code CESEDA, issu d'une loi de 2011) prévoit la possibilité, « à titre exceptionnel », pour un jeune issu de l'ASE, d'obtenir une première carte de séjour après ses 18 ans, sous certaines conditions tenant principalement à son parcours d'insertion professionnelle antérieur : avoir été confié à l'ASE entre 16 et 18 ans, et avoir suivi pendant au moins six mois, et sérieusement, une formation destinée à lui donner une qualification professionnelle. Ces conditions étaient appréciées, jusqu'à l'année dernière, par les services du ministère du Travail (les Direccte). Elles le seront désormais par les services du ministère de l'Intérieur à qui sera confiée la délivrance des autorisations de travail. On peut imaginer que d'autres conditions prévues par le Code précité seront ainsi davantage considérées, comme la nature des liens avec la famille restée au pays ou la fraude à l'état civil.

Ces règles sont à rapprocher de l'âge moyen d'arrivée des MNA dans l'ASE, comme évoqué plus haut : 16 ans et demi. Elles engendrent des inégalités de traitement entre ceux, minoritaires, présents sur le territoire national avant l'âge de 16 ans et bénéficiant, à ce titre, d'un accès privilégié à la nationalité ; ceux, âgés de 16 ans lors de leur entrée dans l'ASE, qui peuvent prétendre à la construction d'un parcours d'insertion par l'apprentissage de la langue et l'accès à une formation professionnelle ; et, enfin, ceux qui arrivent à l'âge de 17 ans et pour lesquels la boussole s'affole et les chances d'obtenir un droit au séjour au moment de leur majorité sont compromises.

Conclusion

Autrement dit, les jeunes migrants sont invités à se qualifier, principalement dans les « métiers en tension ». Mais eux-mêmes sont mis en tension, dans leur parcours d'autonomisation et d'insertion, par des mesures inspirées par des préoccupations tenant au contrôle de l'immigration.

Comment ne pas voir l'absurdité d'un abandon soudain de jeunes que l'on a accompagnés, intégrés scolairement et professionnellement, parfois pendant plusieurs années ? « Nous, France Terre d'Asile, appelons à un déploiement élargi et harmonisé des contrats "Jeune majeur" et à un accès de plein droit à un titre de séjour pluriannuel, pour ne pas réduire à néant ces efforts »⁽²⁾.

Gageons que la mission interministérielle chargée de l'évaluation de la prise en charge des jeunes déclarés MNA, qui a été lancée en octobre et qui devrait avoir aboutie au moment où nous bouclons cet article, pourra entendre ce message nourri par notre expérience.

(2) LE ROY T. & ROUILLEAULT D., « Sortons par le haut du débat autour de la prise en charge des mineurs isolés », *Le Monde*, 14 octobre 2020.

Mineurs non accompagnés

De l'accueil à l'insertion professionnelle

Par Anne LE CABELLEC,
Félix LAVAUX,
Brigitte BAUDRILLER
et Quentin JOSNIN
Fondation Apprentis d'Auteuil

La France accueille sur son sol des milliers de mineurs non accompagnés, ces jeunes sans famille, isolés, venus d'ailleurs pour trouver un avenir meilleur. Ceux qui sont reconnus mineurs sont pris en charge au titre de la protection de l'enfance par les Départements, dont c'est la compétence. Les services départementaux les confient ensuite à des opérateurs de terrain, dont Apprentis d'Auteuil.

Depuis sa création, en 1866, la Fondation Apprentis d'Auteuil a accumulé une expérience, un savoir-faire, une capacité à accompagner ces jeunes particulièrement fragiles qui en font l'un des acteurs majeurs dans ce domaine en France. Car cela ne s'improvise pas. Avant d'envisager une insertion professionnelle, c'est tout un cheminement qu'il faut réaliser aux côtés de ces jeunes volontaires, motivés, mais aussi traumatisés par leur parcours. Un accompagnement éducatif et social, qui les prend en compte dans toutes leurs dimensions, et les aide à intégrer les codes de la société française. Un défi à relever, comme en témoignent Nicolas Truelle, directeur général d'Apprentis d'Auteuil, ainsi qu'un chef d'entreprise, un responsable de dispositif et un ancien mineur non accompagné, aujourd'hui à la tête d'une PME.

Présentation de la Fondation Apprentis d'Auteuil

La Fondation Apprentis d'Auteuil agit depuis 155 ans pour l'éducation et l'insertion des jeunes confrontés à des difficultés. L'institution est née en 1866 de l'engagement d'un homme, l'abbé Louis Roussel, qui a refusé de se résigner face à l'incapacité de la société à prendre en charge les « enfants des rues » et a tout fait pour leur offrir des conditions de vie dignes. Cet engagement auprès de la jeunesse n'a jamais faibli et a su se réinventer au fil du temps.

Fondation catholique reconnue d'utilité publique, Apprentis d'Auteuil agit, aujourd'hui encore, au plus près des fragilités de son époque : enfants et adolescents en danger, décrocheurs scolaires, mineurs non accompagnés, jeunes éloignés de la formation et de l'emploi, familles précaires et isolées...

Être au plus près de chaque fragilité

En 2021, ce sont ainsi plus de 30 000 jeunes et 6 000 familles qui sont accompagnés dans les 240 établissements et dispositifs d'Apprentis d'Auteuil en France métropoli-

taine et en Outre-mer, avec une présence accrue en milieu urbain. Pour eux, la Fondation agit chaque jour sur plusieurs fronts :

- La protection de l'enfance : accompagner et prendre soin des enfants qui lui sont confiés par l'Aide sociale à l'enfance (les mineurs non accompagnés, par exemple) ;
- L'éducation et la scolarité : donner le goût d'apprendre au travers d'une pédagogie innovante et d'un suivi éducatif renforcé ;
- L'insertion professionnelle : remobiliser les jeunes adultes sans qualification et sans emploi pour les accompagner vers une formation ou un emploi ;
- L'accompagnement des familles : accompagner les parents fragilisés pour prévenir l'apparition de difficultés éducatives majeures et préserver la qualité du lien familial ;
- Le plaidoyer en faveur de la jeunesse en difficulté : porter la voix des jeunes et des familles pour faire évoluer les regards et les politiques publiques.

La cause de la jeunesse en difficulté dépasse de loin nos frontières. C'est pourquoi Apprentis d'Auteuil se mobilise aussi à l'international en lien avec 59 partenaires, dans 31 pays.



Photo © Besnard/Apprentis d'Auteuil

Autour de Dominique Meary, leur professeur, des jeunes du lycée professionnel Jean-Marie-Vianney de La Côte-Saint-André (38) en CAP Maintenance bâtiment et collectivités.

Focus sur l'insertion

Près de 15 % des 15-29 ans sont actuellement très éloignés de l'emploi en France ; parmi eux, 500 000 « invisibles » des dispositifs publics risquent de rester à l'écart de toute intégration.

Face à cette urgence sociale qui pèse sur une partie de la jeunesse, Apprentis d'Auteuil se mobilise pour proposer aux plus vulnérables des solutions d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle et des offres de parcours personnalisés dans chaque bassin d'emploi.

L'insertion des jeunes dans la société et le monde du travail est aujourd'hui, comme depuis ses débuts, une priorité pour Apprentis d'Auteuil.

Les moyens d'agir

Pour mener à bien ses différentes missions, Apprentis d'Auteuil dispose de ressources provenant pour 57 % de fonds publics. Ils sont constitués principalement de financements provenant d'une cinquantaine de conseils départementaux pour l'accueil des jeunes confiés à la Fondation par les services de l'Aide sociale à l'enfance.

L'autre part significative des ressources d'Apprentis d'Auteuil (43 %) provient des dons et legs, mais aussi du mécénat et de la taxe d'apprentissage. Ces fonds privés permettent, notamment, de compenser le faible niveau de participation des parents aux frais de scolarité ou d'internat de leurs enfants. Ces fonds contribuent également à inventer et à développer des dispositifs nouveaux au profit des jeunes et des familles.

La diversité de ces sources de financement garantit l'autonomie et la liberté d'action de la Fondation. Sa gestion et son organisation sont, par ailleurs, solides et soumises à des contrôles réguliers, aussi bien internes qu'externes.

La confiance, la clé de l'approche de la Fondation

La clé de la démarche d'Apprentis d'Auteuil est la confiance, une confiance qui exclut tout jugement sur les personnes et respecte le chemin de chacun. Une confiance qui permet à ces jeunes et à ces familles malmenés par la vie de trouver leur place dans la société. Plus de 6 000 collaborateurs (éducateurs, maîtresses de maison, professeurs, psychologues, chargés d'insertion, fonctions ressources, etc.), épaulés par 4 000 bénévoles, s'engagent quotidiennement à leurs côtés.

Le professionnalisme de ses équipes comme l'expérience accumulée au fil des années ont permis à Apprentis d'Auteuil d'acquérir un savoir-faire unique, reconnu tant par ses partenaires publics que par ses soutiens privés. Là aussi la confiance est précieuse, car la mission d'intérêt général menée par la Fondation se construit en complémentarité de l'action publique et avec le concours de donateurs et d'entreprises.

Dans le contexte de crise que nous vivons aujourd'hui, l'engagement et la présence d'Apprentis d'Auteuil sont plus que jamais essentiels. Tout comme l'est la solidarité de tous, qui permet de favoriser de nouveaux départs, de nouvelles réussites, de nouveaux liens au sein des familles...

De l'accueil à l'insertion professionnelle

Ils sont des milliers qui, pour fuir la guerre, les persécutions ethniques ou religieuses, la misère ou la maltraitance familiale, ont gagné l'Europe et parfois la France, terre de tous leurs espoirs. Un pays, qui, ils l'espèrent, va les protéger et leur offrir un avenir meilleur. « Ils », ce sont les mineurs non accompagnés, les MNA, des jeunes venus d'autres pays, seuls, sans famille.

Après un périple ponctué de dangers, où ils ont souvent été les proies de trafic humain, de vols, d'abus, ils arrivent sur le sol français où d'autres défis les attendent. Ils doivent tout d'abord prouver leur minorité pour être pris en charge par les Départements, dont c'est la compétence au titre de la protection de l'enfance ; poser leur sac et apprendre progressivement à vivre avec leurs traumatismes pour pouvoir avancer ; entamer des démarches pour tenter de régler leur situation administrative ; apprendre le français pour les non-francophones, prendre ou reprendre le chemin de l'école, quand un grand nombre n'y sont pas ou que peu allés dans leur propre pays ; perdre leurs illusions d'un Eldorado, aussi. Le tout dans un temps contraint, avant 18 ans, et parfois jusqu'à 21 ans, âge à partir duquel le soutien apporté par l'Aide sociale à l'enfance prend fin. Isolés, ils doivent faire preuve de volonté, mais ont aussi besoin d'être accompagnés pour avancer dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle, et parvenir à une intégration durable.

Combien sont-ils en France ? Difficile de le dire précisément. Selon l'Association des départements de France, 40 000 MNA étaient pris en charge par les conseils départementaux en 2019, dont 16 000 entrants.

Apprentis d'Auteuil accueille actuellement 1 800 MNA, dans une cinquantaine de ses établissements. Pour cela, la Fondation reçoit des financements des départements, qu'elle complète par des financements privés provenant de mécènes, de philanthropes ou de particuliers. Son histoire, ses valeurs, son évolution : tout converge pour expliquer l'expertise que la Fondation a développée dans le domaine de l'accompagnement des MNA, dont elle est devenue au fil des années l'un des acteurs majeurs en France.

En effet, depuis ses débuts en 1866, l'institution accueille des jeunes de toutes origines. L'abbé Louis Roussel, son fondateur, la présentait ainsi ⁽¹⁾ : « Notre établissement d'Auteuil a toujours été un asile essentiellement cosmopolite. Nous y avons déjà vu passer à peu près toutes les nations de l'univers et nous n'éprouvons pas plus d'étonnement en recevant un Chinois ou un Canaque qu'en accueillant un Breton ou un Berrichon. » Mais c'est à partir de 1975 que le processus s'accélère, avec l'accueil en France des *boat people*. Mû par sa tradition d'accueil, Apprentis d'Auteuil leur ouvre ses portes, et ce, jusqu'à la fin des années 1980. Un nouveau tournant est pris à l'été 2001 quand l'Aide sociale à l'enfance de Paris demande

à la Fondation d'accueillir en urgence douze jeunes Roumains, puis des ressortissants chinois.

L'accueil est le maître-mot. Pour les équipes de la Fondation, si la finalité de l'insertion est bien posée dès le départ, elle passe nécessairement par de nombreuses étapes, notamment par un accompagnement socioéducatif. Un bilan de santé physique et psychologique est établi, et un suivi est assuré par des professionnels pour tenter d'évacuer les traumatismes et leurs symptômes.

Parallèlement, chaque jeune bénéficie d'un accompagnement scolaire, avec pour but l'accès à une formation qualifiante, puis à un emploi. La maîtrise de la langue française est la condition *sine qua non* d'une bonne intégration, de leur accès à l'emploi et de leur insertion sociale. Les profils et les niveaux d'études sont tous différents, ce qui nécessite un soutien personnalisé. Certains de ces jeunes ne sont jamais allés à l'école dans leur pays d'origine, et ne connaissent rien de leur pays d'accueil. Un suivi éducatif de qualité est aussi garanti – un des engagements d'Apprentis d'Auteuil –, pour que chacun de ces jeunes s'approprie la culture française, un enjeu de taille : rapports homme-femme, liberté d'expression et de conscience, valeurs républicaines...

Ce n'est qu'ensuite, une fois ces premiers pas franchis, que l'insertion peut s'envisager au travers d'une formation professionnelle, nécessairement courte, au vu des échéances, et souvent dans le cadre de l'alternance. Mais avec l'atout d'une rage d'apprendre et de s'intégrer que montrent la plupart de ces jeunes venus de loin.

Tout ce travail ne peut se faire seul. Apprentis d'Auteuil travaille avec de nombreux partenaires, qui financent notamment les cours de français langue étrangère ou des dispositifs comme les Toulines, des lieux dédiés aux jeunes sortant de l'Aide sociale à l'enfance, sans diplôme, ni réseau familial ou amical pour les épauler. Les équipes collaborent également avec leurs homologues présents dans d'autres pays européens qui accueillent également des MNA. Des échanges qui permettent d'avancer sur ces problématiques délicates et d'aider, au mieux, ces jeunes déracinés.

Témoignages

Interview de Nicolas Truelle, directeur général d'Apprentis d'Auteuil

Pourquoi Apprentis d'Auteuil accueille-t-il des mineurs non accompagnés (MNA) ?

L'accueil des MNA est lié à notre histoire, à notre conviction que notre projet correspond à ce dont ces jeunes ont besoin. Les services sociaux nous les confient, car notre projet éducatif – en particulier, notre expérience et notre savoir-faire dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'insertion – fait de nous un acteur particulièrement pertinent. Face à l'augmentation du nombre des MNA sur notre sol, notre Fondation – œuvre d'Église reconnue d'utilité publique – répond aussi à l'appel de l'Église, manifesté par le pape François.

(1) *La France illustrée*, 1884.

Quels sont nos engagements vis-à-vis de ces jeunes ?

Notre premier engagement est d'apporter à ceux qui nous sont confiés un accompagnement socio-éducatif de qualité, prenant en compte toutes les dimensions de leur personne. C'est pour nous un élément-clé de leur insertion, sur lequel il ne faut pas transiger. Pour cela, nous pouvons nous appuyer sur la résilience, la volonté, le courage que montre la majorité d'entre eux, et dont témoignent leurs réussites. Mais nous sommes cependant préoccupés par le fait que les budgets départementaux de protection de l'enfance consacrés aux MNA n'ont pas suivi la très forte augmentation de cette population en 2017 et 2018. Cela conduit parfois les associations à ne pas disposer des moyens adéquats pour les accompagner.

Quel est l'apport d'Apprentis d'Auteuil ?

L'accompagnement de ces jeunes nécessite de prendre en compte leurs spécificités culturelles, leur histoire de vie et les traumatismes auxquels ils ont été confrontés, notamment dans leur parcours d'exil. Leur maîtrise de la langue française et leur parcours scolaire orientent le type de scolarisation ou de formation qui peut leur être proposé. De plus en plus de jeunes arrivent avec un niveau scolaire assez bas, il leur faut donc redoubler d'efforts pour pouvoir entrer dans une formation. Par ailleurs, leur situation administrative demande une attention particulière pour favoriser une insertion pérenne, et ce d'autant plus que la prise en charge au titre de la protection de l'enfance s'arrête rapidement, voire brutalement, à leur majorité.

Nous accueillons ces jeunes en hébergement collectif ou dans des appartements où ils apprennent l'autonomie. Les éducateurs sont à leurs côtés pour travailler leur projet personnel et professionnel, dans un temps contraint par l'échéance de leur majorité. La scolarisation et la formation se font, quant à elles, principalement dans nos lycées professionnels qui disposent de plus en plus souvent de classes pour élèves allophones. Nos dispositifs de formation par alternance permettent une inclusion dans le monde du travail. Enfin, lorsque la prise en charge au titre de la protection de l'enfance cesse, nous veillons à maintenir le lien et à les accompagner dans leurs démarches.

Présentation du dispositif Pro'Pulse Prépa Apprentissage de Meudon (92), un parcours accéléré pour des jeunes très décidés – Interview de Frédéric François, chargé d'insertion

Former un mineur non accompagné (MNA) en France relève de la course contre la montre : à sa majorité, il n'est plus protégé au titre de la protection de l'enfance et est donc susceptible d'être renvoyé dans son pays d'origine, faute d'un motif légal pour demeurer sur le territoire national. Pourtant, ces jeunes à l'histoire douloureuse détonnent par leur volonté de s'insérer durablement. Frédéric François, chargé d'insertion au sein du dispositif Pro'pulse Prépa Apprentissage⁽²⁾, intégré à l'Ensemble scolaire et

professionnel Saint-Philippe de Meudon, témoigne : « Les jeunes qui nous sont orientés par l'Aide sociale à l'enfance ou par nos partenaires sont extrêmement motivés et sérieux. Venu pour la plupart d'Afrique subsaharienne après avoir tout quitté, ils mesurent l'opportunité qui leur est offerte ici et n'en laissent pas une miette ! »

Un parcours en cinq étapes

À Meudon, Pro'Pulse accueille 16 jeunes âgés de 16 à 23 ans, dont une majorité de MNA. Il leur est proposé un parcours renforcé en cinq étapes pour les préparer aux exigences d'une formation en alternance aux métiers du secteur de l'électricité, au fonctionnement et aux codes de l'entreprise. L'objectif est de maximiser leurs chances de décrocher un contrat d'apprentissage, qui est le meilleur passeport pour une intégration socioprofessionnelle rapide et réussie. Pendant huit mois, les jeunes travaillent 35 heures par semaine, réparties selon trois modules : acquisition des savoirs de base, atelier électricité et insertion professionnelle. À leurs côtés, une équipe mesure la progression de chacun d'eux et leur apporte un soutien individualisé. « Nous faisons le maximum pour entourer le jeune et le mettre en relation avec le bon interlocuteur, selon la problématique », précise Frédéric François.

Propulsion vers l'emploi

À Saint-Philippe, sur 16 jeunes accompagnés en 2020, 14 sont aujourd'hui en apprentissage dans de grandes entreprises (Enedis, Cegelec, SNCF, etc.) ou dans des PME. Parmi eux, Mamadou : « À la fin de mon parcours, malgré la crise sanitaire, j'ai eu la joie de signer un contrat d'apprentissage chez Eiffage Énergie Systèmes. Tout ça, c'est grâce à Pro'pulse, où j'ai pu clarifier mon projet professionnel et apprendre les bases du métier d'électricien ». Et demain ? « J'aimerais poursuivre mes études jusqu'au BTS, répond Mamadou, pour devenir ingénieur chef d'équipe ou bien chargé d'affaires chez Eiffage ».

Il s'agit là de l'un des nombreux exemples qui témoignent de l'efficacité de cette prépa multimétiers proposée dans de nombreux établissements d'Apprentis d'Auteuil.

Témoignage d'un chef d'entreprise, Arnaud Caujolle, gérant de CPCA Décoration, entreprise générale du bâtiment

« Quand Apprentis d'Auteuil m'a sollicité pour prendre un jeune MNA en apprentissage, je me suis dit pourquoi pas ! Dès l'instant où un jeune veut travailler et apprendre un métier, rien ne s'y oppose. À moi et à mon équipe de bien transmettre notre savoir-faire. J'ai donc accueilli en stage Oussman, puis Mohamed, deux jeunes devenus adultes avant l'âge après un parcours de migration inimaginable. Dans l'entreprise, ils se sont montrés appliqués et volontaires. Après avoir obtenu un CAP d'électricien, Oussman a décroché un emploi chez Bouygues. Mohamed est, lui, en deuxième année de CAP d'électricien. Il envisage de préparer ensuite un CAP de menuisier. Chez nous, il révèle ses talents. Avec à la clé une promesse d'embauche ! ».

(2) Pro'Pulse Prépa Apprentissage est lauréat du plan d'investissement dans les compétences (PIC) lancé par le ministère chargé du Travail et visant à insérer professionnellement deux millions de jeunes et demandeurs d'emploi peu qualifiés d'ici à 2021.



Un mineur non accompagné participant à un cours de mathématiques au Centre de formation continue (CFC) de Vallauris (Alpes-Maritimes). Le CFC participe à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de publics en difficulté sociale en leur proposant des formations professionnelles adaptées.

Témoignage d'un ancien MNA, Onkar Singh – Un destin hors du commun

Arrivé en France à l'âge de 13 ans, Onkar Singh a fondé sa propre entreprise et créé quatre emplois. Récit d'un parcours remarquable.

En regardant ce jeune entrepreneur de 27 ans, affairé dans sa camionnette, difficile d'imaginer un destin commencé à l'autre bout de la planète. Car Onkar est originaire du Pendjab, au nord-ouest de l'Inde. En 2006, âgé de seulement 13 ans, il quitte son pays « pour trouver un avenir meilleur ». Son périple dure deux mois. Il manque d'y laisser la vie à plusieurs reprises, mais arrive un beau matin gare de Lyon à Paris, « la ville lumière ». Il ne parle pas un mot de français. Pendant deux ans, il travaille sur les marchés pour survivre. Arrêté sans ticket dans le RER, il est confié à l'Aide sociale à l'enfance qui le place à la Maison d'enfants Saint-Jean d'Apprentis d'Auteuil à Sannois (95). Là, il apprend le français et prépare deux CAP. « Il travaillait le soir et le week-end pour mettre de l'argent de côté et se payer le permis de conduire. Il avait déjà un sens de l'entrepreneuriat assez développé », se souvient Pauline Beydon, directrice de la Maison d'enfants Saint-Jean. En 2016, il décide d'ouvrir sa propre entreprise d'aménagement de véhicules utilitaires. Cinq ans après, son entreprise est florissante. Il a embauché quatre personnes et vient de s'installer dans des nouveaux locaux. « Ça marche bien, dit-il avec le sourire. Je dois travailler 13 ou 14 heures par jour, y compris le week-end. Mais j'aime

le travail bien fait et je ne veux surtout pas décevoir les personnes qui m'ont fait confiance ! »

Quelques chiffres-clés

En France

- 16 760 mineurs non accompagnés (MNA) nouvellement pris en charge par l'Aide sociale à l'enfance en 2019 (source : rapport d'activité de l'OFPPRA 2019) ;
- Environ 40 000 MNA pris en charge par les conseils départementaux en 2019 (source : Assemblée des départements de France, mars 2020).

À Apprentis d'Auteuil

- 1 769 MNA accueillis en 2020 ;
- dans 54 établissements ;
- 94,5 % de garçons ;
- âge moyen : 15 ans et demi.

Principales nationalités représentées

Guinée, Mali, Côte d'Ivoire, mais aussi Pakistan, Bangladesh... (source : direction des ressources éducatives et accompagnement métiers d'Apprentis d'Auteuil).

Réinventer des liens

Par Simon KARLESKIND

Ingénieur des Ponts – Lab'R

Au lendemain de la loi « Asile, immigration et intégration réussie » de 2018, j'ai rejoint la nouvelle Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés dans le cadre de mon premier poste d'ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts. Ma première mission est la préfiguration d'un laboratoire d'innovation publique, le Lab'R, avec un objectif aussi simple qu'ambitieux : réinventer des liens. Une première phase passionnante a été celle de l'identification des acteurs afin de construire un laboratoire qui ait du sens pour toutes les parties prenantes. Ensuite, il a fallu bâtir une architecture qui tienne compte des spécificités de cet écosystème complexe. Enfin, le Lab'R serait resté un concept théorique sans une volonté de faire, de se confronter au réel, d'aborder des problématiques concrètes. Réinventer des liens est une entreprise difficile particulièrement dans le champ des migrations qui mêle souvent représentations et a priori. Cependant, ces liens sont le préalable indispensable à toute politique d'accueil et d'intégration ambitieuse.

L'intégration des personnes réfugiées prend souvent la forme d'un parcours. À travers cette idée, on s'attache à imaginer un point de départ, souvent l'arrivée en France, et un point d'arrivée, plus flou, qui s'approche de ce que chacun mettra derrière l'intégration : maîtrise de la langue, connaissance de la culture du pays hôte ou encore accès à l'emploi. La complexité de ce parcours réside dans son caractère unique et propre à l'histoire personnelle de chaque nouvel arrivant. Cependant, ce dernier croise des acteurs différents qui l'accompagnent sur une partie de ce chemin, se relaient, et dont les actions se chevauchent ou se complètent. Si l'on met de côté la qualité de l'action individuelle de chacun des acteurs, l'enjeu est dans la complémentarité de leurs interventions et la manière dont ils interagissent. Ainsi, on s'intéresse ici aux liens tissés entre les acteurs de l'accueil et de l'intégration des réfugiés pour parvenir à des parcours d'une intégration réussie.

En 2018, la loi relative à l'asile, à l'immigration et à une intégration réussie a permis la tenue de réunions entre les pouvoirs publics, le ministère de l'Intérieur et les associations. Le dialogue est nourri, parfois constructif, souvent dans le compromis. Puis, le gouvernement porte un texte qui met vent debout ces mêmes associations. Comment l'expliquer ? En février de chaque année, le service des études du ministère de l'Intérieur publie des chiffres rigoureux sur l'immigration en France. C'est une exigence de la loi, remplie avec beaucoup de sérieux. Et pourtant, les débats sont souvent pollués de chiffres inventés et d'approximations honteuses. Comment l'expliquer ? En 2019, l'Assemblée nationale consacre une journée à un débat sur l'immigration. Les tensions apparaissent jusque dans le débat public sur la question des quotas d'immigration. Pourtant, peu de Français savent que l'immigration pro-

fessionnelle est une part minime et très peu représentative des migrations en France. Comment l'expliquer ? Ces trois exemples sont les facettes d'un même problème : un manque de lien entre les acteurs qui engendre ou découle d'une défiance partagée.

C'est dans le contexte de la loi « Asile, immigration et intégration » que j'ai rejoint la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés. Si je n'ai pas été associé à la rédaction de ce texte, c'est bien de la situation qui en a découlé dont j'ai héritée. Le dialogue entre les pouvoirs publics et les associations semblait être dans une phase de rupture. C'est extrêmement dangereux, surtout dans le domaine de l'asile qui s'appuie beaucoup sur des associations mandatées par l'État pour intervenir sur l'hébergement, l'accompagnement social, l'accompagnement professionnel ou l'accès au logement. Ainsi, dès sa nomination, le Délégué interministériel, Alain Régnier, m'a donné comme feuille de route de préfigurer un espace de dialogue avec l'ensemble des acteurs de l'accueil et de l'intégration des réfugiés. Armé d'une naïveté assumée, j'ai imaginé et mis en œuvre un laboratoire d'innovation publique, le Lab'R.

Identifier les acteurs

Le premier chantier était d'identifier cette diversité d'acteurs. L'État et les associations étaient une évidence. J'ai complété la cartographie par les collectivités locales, les chercheurs, les entreprises et les réfugiés eux-mêmes.

Tout d'abord, les collectivités locales sont indispensables, car c'est au sein des territoires que l'intégration peut se faire. Ils pilotent les structures de proximité comme les centres communaux d'action sociale (CCAS). La difficulté est que la relation entre l'État et les collectivités s'est très



Le garage MobiHub permet à des migrants sans papiers d'acquérir la qualification de mécanicien automobile afin de les aider à trouver un emploi pérenne, la Courneuve (Seine-Saint-Denis), le 2 juillet 2020.

« Les entreprises ont un rôle central à jouer, car elles peuvent être le cœur d'un parcours d'intégration réussi. Par le travail, la personne réfugiée retrouve sa place dans la société, noue des liens avec le pays hôte, se familiarise de plus en plus avec la langue, en découvre la culture... »

largement détériorée ces dernières années, en particulier sur le champ de l'asile. En effet, alors que l'immigration est une compétence de l'État, certaines collectivités font face à des phénomènes comme l'installation de campements sur leur territoire vis-à-vis desquels elles ne sont pas outillées. S'ensuivent de nombreux dialogues de sourd entre l'État qui tempore et les collectivités qui s'impatientent.

Ensuite, les chercheurs sont des acteurs à remettre au cœur des échanges. Leur expertise, leur hauteur de vue, leur capacité à analyser et à s'inspirer d'expériences européennes ou internationales sont précieuses pour penser des politiques publiques utiles et efficaces. Cependant, ils ont souvent été marginalisés, enfermés dans des comités scientifiques peu influents dont le temps caractéristique d'action n'était pas compatible avec celui des pouvoirs publics. D'où un rôle se réduisant de plus en plus à celui de commentateur ou de spectateur du sujet. L'autre écueil est celui de la compétition scientifique internationale qui accapare la recherche dans une sphère à part, qui n'est plus ni comprise ni prise en compte par les décideurs.

Puis les entreprises, lesquelles ont un rôle central à jouer, car elles peuvent être le cœur d'un parcours d'intégration réussie. D'un côté, la personne réfugiée retrouve, par le travail, sa place dans la société, noue des liens avec le pays hôte, se familiarise de plus en plus avec la langue,

en découvre la culture, etc. De l'autre côté, l'entreprise peut profiter de l'apport d'employés réfugiés qui sont souvent très motivés, résilients, et qui apportent une vision différente sur les projets. De plus, il est souvent rappelé que c'est un formidable catalyseur de sens au sein de l'entreprise pour les autres employés. Le recrutement des personnes réfugiées est donc souvent une stratégie gagnant-gagnant à court, moyen et long termes.

Enfin, les personnes réfugiées doivent être associées au dialogue des acteurs de l'intégration. Trop souvent, on oublie de penser à faire participer les bénéficiaires d'une politique publique, en particulier lorsqu'il s'agit de publics vulnérables. Pourtant, cette participation est la clef permettant d'imaginer des dispositifs qui répondent aux besoins des personnes accompagnées. La difficulté principale est que le statut de réfugié est un critère purement administratif. Derrière celui-ci se cache une diversité incroyable de nationalités, d'origines, de langues, de cultures, de diplômes, etc. Dès lors, il n'est pas chose facile que d'obtenir la participation d'un groupe représentant les personnes réfugiées. Un biais est toujours introduit ; il est indispensable de garder cela à l'esprit.

Ainsi, en réunissant autour de la même table l'État, les collectivités, les associations, les entreprises, les chercheurs et les réfugiés, il devient possible d'avoir une diversité

d'acteurs qui permet d'allier raison et praticité, efficacité et utilité, réflexion et action.

L'architecture du Lab'R

Le deuxième chantier était d'imaginer les instances du Lab'R et la manière dont elles allaient permettre de tisser des liens nouveaux entre l'ensemble de ces acteurs. J'ai cru un temps qu'il était nécessaire d'avoir un chef de file, un acteur considéré comme central et qui jouerait le rôle de coordinateur. La DIAIR à laquelle j'appartiens semblait tout indiquée pour remplir ce rôle. Mais l'écosystème de l'accueil et de l'intégration ne se pilote pas. Il se comporte tout autrement en raison de la diversité des intervenants tant dans leur nombre ou que dans leur niveau d'action. La clef était de proposer des lieux de rencontre plastiques qui rassemblent autour de projets communs.

Pour imaginer les instances du Lab'R, j'ai rencontré plus d'une centaine de personnes. Toutes ont marqué un intérêt pour la démarche, mais chacun voyait midi à sa porte. Chacun voulait continuer à courir dans son propre couloir, là où j'avais l'ambition de proposer un relais en équipe. Il me fallait impliquer des acteurs au-delà de la préfiguration. Ainsi, le Lab'R devait s'armer d'un comité d'orientation stratégique, une sorte de conseil d'administration qui penserait et piloterait les instances du Lab. C'est pourquoi, le *Board* a vu le jour avec une douzaine de personnalités qualifiées, choisies et issues de la diversité des acteurs de l'accueil et de l'intégration des réfugiés. On y retrouvait des hyper spécialistes mais aussi des gens plus candides de la question. Je voulais garder une naïveté forcée au regard des projets du Lab'R et ne pas retomber dans un comité sclérosé par la solennité de ses membres.

Le Lab'R s'est alors doté de deux instances de rencontre : les Fabriques et l'Agora. Ce ne sont pas des instances fixes mais plutôt des manières de faire, des méthodes :

- Les Fabriques sont des groupes de travail consacrés à une question très précise et un type de livrable défini à l'avance. L'objectif est de parvenir en un temps assez court, grâce à l'apport d'un petit groupe diversifié, à un prototype, à une première solution, à un texte commun.
- L'Agora est la rencontre nationale annuelle des acteurs de l'accueil et de l'intégration des réfugiés. L'objectif est de montrer à tous qu'il est possible de travailler ensemble et autrement. C'est une journée où l'animation en créativité permet de dégager des problématiques de terrain qui seront traitées ensuite à l'échelon des Fabriques.

La combinaison de ces deux instances, Agora et Fabriques, permet de créer du lien au-delà des fonctions, des postes, des structures d'appartenance. Engagées dans un projet commun, les personnes s'y impliquent personnellement, dépassant les étiquettes. Mais chacun rappelle les contraintes et les forces de son institution afin de résoudre au mieux les problématiques soulevées.

L'intérêt de disposer d'un laboratoire d'innovation publique était aussi d'explorer la force du numérique. Il est apparu très tôt que l'accès à l'information était central tout au long du parcours d'exil et d'intégration des personnes : trouver une association, un hébergement, comprendre les dé-

marches administratives, trouver des cours de français..., ce sont là autant d'informations cruciales et largement éparpillées entre plusieurs guichets d'accueil, multiples sites ou encore organismes de soutien communautaire. Par sa position, la DIAIR pouvait réussir là où de nombreux autres porteurs de projet ont échoué : offrir un site unique d'informations simples et traduites à destination des personnes réfugiées et de leurs aidants. L'aventure « Réfugiés.info », aujourd'hui en ligne, a ainsi été lancée. La force de Réfugiés.info est d'offrir un site entièrement collaboratif. À l'image de Wikipédia, nous proposons à nos partenaires associatifs de directement renseigner les dispositifs d'accompagnement ou les démarches administratives dont ils ont connaissance. Ainsi, l'information est récoltée de manière décentralisée, mais est reversée par le biais d'un seul canal cohérent.

De l'idée à l'action

Enfin, le dernier chantier était de faire fonctionner le Lab'R et d'observer les projets qui pourraient en émerger. C'était, et c'est encore, riche d'enseignements pour imaginer des politiques publiques qui ne soient plus seulement la réponse à un problème contemporain, mais qui puissent anticiper les évolutions futures. Je citerai deux exemples : la participation des réfugiés et la stratégie de lutte contre la fracture numérique.

La participation des personnes réfugiées aux politiques publiques qui les concernent est indispensable. Cela permet d'être au plus proche des attentes du terrain et de recueillir des idées qui, depuis un bureau parisien, risquent de ne jamais émerger. Le Lab'R a été mobilisé très tôt sur cette question. Deux expérimentations ont été menées. La première, à l'occasion de la Journée mondiale des réfugiés en 2018, a réuni une vingtaine de personnes réfugiées pour échanger avec le délégué interministériel. Mais au bout de deux heures, seules trois personnes s'étaient exprimées. Les échanges étaient mal cadrés, la représentativité faible et les discours très centrés sur des parcours très spécifiques. Transformer ces informations en action nationale s'avérait impossible. La deuxième expérimentation s'est faite sur une journée, avec un temps de préparation à la prise de parole en public. Cette fois-ci le partage avec le délégué interministériel a été plus utile, car on avait désormais des porte-parole des différents groupes de travail. Mais la question de la représentativité était toujours en suspens. À travers le Lab'R, des partenariats avec la recherche ont été noués, en particulier avec l'Institut français des relations internationales (IFRI). C'est devenu l'occasion de mobiliser les chercheurs de cet Institut sur la question, et des préconisations ont été publiées en début d'année 2020. Désormais, la participation des réfugiés, qui s'appuie sur des bases mieux étayées, va se poursuivre dans le cadre d'une expérimentation prévue dans la région de Lyon.

La stratégie de lutte contre la fracture numérique dont sont victimes les personnes réfugiées, s'est avérée nécessaire à la suite de la crise de la Covid-19. Là où le numérique était avant surtout cantonné au maintien du lien social, il est devenu aujourd'hui central pour tout : cours de fran-

çais en ligne, entretiens professionnels dématérialisés, démarches réalisées exclusivement par Internet, etc. Le Lab'R s'est alors mobilisé pour rassembler la diversité des acteurs et co-construire une stratégie en l'espace de seulement deux mois. Ce *timing* serré a été rendu possible par les liens déjà noués et la connaissance de la méthodologie des Fabriques. L'écosystème était prêt à travailler ensemble, mais autrement.

Conclusion

La réussite de l'accueil et de l'intégration des réfugiés tient beaucoup à l'état de fonctionnement d'un écosystème

composé d'acteurs pluriels, aux contraintes parfois antagonistes, mais qui doivent apprendre à travailler ensemble. L'état de fonctionnement de ce système est fondamentalement instable, et il n'existe pas de mesure définitive qui puisse le figer. Le Lab'R participe à créer les conditions de dialogue, de concertation et de coconstruction à même de fluidifier la coopération. Reliés entre eux, les acteurs peuvent alors agir chacun dans leur domaine, mais en cohérence avec un projet d'ensemble : celui de réussir l'intégration des réfugiés en France.

L'insertion professionnelle dans le cadre de la politique d'immigration du Canada

Par Louise VAN WINKLE
Ambassade du Canada en France

Pour favoriser l'insertion professionnelle de ses immigrants, le Canada adapte ses programmes de sélection dans la catégorie économique et investit dans des services d'établissement visant à soutenir l'insertion sociale et professionnelle de tous les nouveaux arrivants. En 2021, le Canada compte accueillir 410 000 immigrants permanents au travers de nombreux programmes qui ont tous pour objectif de favoriser le développement économique et la prospérité du Canada en plus de veiller à la réunification des familles et de remplir ses engagements humanitaires. Élaborés dans un cadre législatif bien défini, ces programmes sont revus et adaptés sur la base de données issues d'études longitudinales mesurant le succès rencontré par les nouveaux arrivants. L'opinion favorable exprimée par le public canadien, qui s'est renforcée pendant la crise sanitaire liée à la Covid-19, est une condition et aussi un résultat de l'intégration réussie des immigrants.

Un cadre législatif avec des objectifs clairement définis

Très tôt dans son histoire, le Canada s'est doté d'un cadre législatif régissant l'immigration temporaire et permanente. L'Acte d'immigration de 1869 a été proclamé juste deux ans après la création du pays. La loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR) et son règlement, en vigueur depuis 2002, soulignent l'importance de l'immigration pour l'économie et le marché du travail canadiens.

Dans les objectifs de la LIPR est inscrite la volonté de retirer de l'immigration le maximum d'avantages sociaux, culturels et économiques pour l'ensemble de la population du pays ; de favoriser le développement économique et la prospérité du Canada ; et de faire en sorte que toutes les régions puissent bénéficier des avantages économiques découlant de l'immigration.

La LIPR fixe aussi comme objectif de veiller, de concert avec les provinces, à aider les résidents permanents à obtenir une meilleure reconnaissance de leurs titres de compétence pour leur permettre d'accéder à un emploi en adéquation avec leur formation et expérience ⁽¹⁾.

(1) Pour un survol des principaux instruments utilisés dans l'élaboration des politiques d'immigration au Canada, voir BROSSEAU L. (2020), *Introduction à la politique d'immigration*, Bibliothèque du Parlement, Publication n°2020-05-F.

Des programmes d'immigration adaptés

Le Canada a mis en place un grand nombre de programmes de résidences temporaires ou permanentes.

Certains programmes visent à faciliter le regroupement familial ou à respecter l'engagement humanitaire du Canada en accueillant des réfugiés et autres personnes ayant besoin de protection. Les demandes formulées au titre de ces catégories ne sont pas évaluées en fonction du niveau d'études, des compétences linguistiques ou de l'expérience professionnelle. Néanmoins, comme tout résident permanent du Canada, ils ont le droit de travailler, de créer une entreprise et de participer pleinement à la vie économique du pays.

Le plus grand nombre de ces programmes concernent l'immigration économique, les ressortissants étrangers pouvant arriver avec un permis de travail temporaire ou avec le statut de résident permanent.

Pour pouvoir embaucher un travailleur étranger temporaire, les employeurs doivent, dans la plupart des cas, obtenir un document administratif appelé « Étude d'impact sur le marché du travail » (EIMT), en démontrant que le travailleur étranger temporaire comble un besoin réel et qu'aucun Canadien ou résident permanent n'est disponible pour occuper le poste. Cependant, au vu du constat unanimement fait que la venue de certains travailleurs représente un avantage pour le Canada, il y a de nombreuses exemptions au regard

de cette obligation d'une EIMT dans le cadre du Programme de mobilité internationale : transferts intra-société, mobilité des jeunes par le biais d'accords réciproques dans le cadre du programme Expérience internationale Canada, boursiers post-doctoraux, francophones intégrant des postes qualifiés ailleurs qu'au Québec. Au travers de sa Stratégie en matière de compétences mondiales, le Canada supprime même l'obligation de détenir un permis de travail pour certains chercheurs et autres professionnels hautement qualifiés effectuant de courts séjours et offre un traitement plus rapide des dossiers présentés par d'autres demandeurs. En 2019, plus de 404 000 permis de travail temporaires ont été délivrés.

En plus des ressortissants étrangers venant au Canada pour travailler, les étudiants internationaux constituent un groupe important en nombre (plus de 402 000 permis d'études délivrés en 2019), mais aussi en termes d'impact économique. Les étudiants étrangers qui suivent un programme post-secondaire de plus de six mois, à temps complet, sont autorisés à travailler jusqu'à 20 heures par semaine hors campus, et à plein temps pendant les vacances. Après l'obtention de leur diplôme canadien, ils peuvent demander un permis de travail post-diplôme – permis de travail ouvert, donc valable pour occuper tout emploi sur l'ensemble du territoire canadien –, avec une validité allant jusqu'à trois ans. Les conjoints d'étudiants internationaux peuvent eux aussi obtenir un permis de travail ouvert, leur permettant non seulement d'accompagner leur conjoint mais aussi de travailler pendant tout le séjour d'études et la période post-diplôme. Enfin, plusieurs voies facilitent la transition du statut de la résidence temporaire vers celui de la résidence permanente ; certaines provinces ont même mis en place des initiatives spécifiques, comme « Étudier pour m'établir – *Study and Stay* ».

Il n'est pas nécessaire de commencer avec un statut temporaire pour ensuite devenir résident permanent au Canada. La majorité des nouveaux résidents permanents relevant de la catégorie économique arrivent avec un statut permanent, ayant été sélectionné par le biais d'un des programmes fédéraux, ou à la suite d'une sélection ou d'une nomination par une province.

En effet, selon la Constitution du Canada, le gouvernement fédéral partage la responsabilité de l'immigration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Le ministère fédéral Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) a conclu des accords qui répondent aux besoins et aux priorités propres à chaque province et territoire.

Selon l'Accord Canada-Québec, la province est responsable de la sélection, de l'accueil et de l'intégration des immigrants à destination de son territoire. Plusieurs programmes québécois existent pour les travailleurs et pour les gens d'affaires. Les neuf autres provinces ainsi que deux des trois territoires peuvent sélectionner un certain nombre de leurs immigrants économiques, dans le cadre des programmes des candidats des provinces (PCP). Ils peuvent établir différents volets et critères dans le cadre de leurs programmes, ciblant par exemple les étudiants internationaux, les travailleurs spécialisés ou encore les travailleurs semi-spécialisés tels que les chauffeurs routiers ou les aides-soignants.

La majorité des immigrants économiques destinés à s'établir ailleurs qu'au Québec sont sélectionnés *via* le système en ligne Entrée expresse qui concerne les catégories des travailleurs qualifiés, des travailleurs de métiers spécialisés ou de l'expérience canadienne. Il s'agit dans tous les cas de travailleurs spécialisés. Des points sont attribués pour des facteurs tels que l'âge, les compétences linguistiques en français et/ou en anglais, le niveau d'études, l'expérience professionnelle et les séjours d'études ou de travail réalisés au Canada. Dans la plupart des cas, une offre d'emploi n'est pas requise, l'évaluation étant faite sur la base d'un modèle de type capital humain. Le choix des critères ainsi que leur pondération sont basés sur les résultats d'études des facteurs de réussite de cohortes précédentes d'immigrants. Nous évoquons plus bas les études longitudinales menées par Statistique Canada.

D'autres programmes visent à combler des besoins régionaux et nécessitent une offre d'emploi. Le programme pilote d'immigration au Canada atlantique aide les employeurs des quatre provinces de l'Est du pays à embaucher des travailleurs et à les retenir. Le programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord vise à faire bénéficier les petites communautés des avantages de l'immigration économique. Enfin, le programme pilote sur l'agroalimentaire aide à répondre aux besoins en main-d'œuvre du secteur agroalimentaire canadien, offrant une voie vers la résidence permanente pour les travailleurs expérimentés non saisonniers.

Notons aussi que l'insertion professionnelle des immigrants passe souvent par le travail autonome et l'acquisition ou la création d'entreprise, qui contribuent ainsi à l'innovation et à la création nette d'emplois.

Un investissement dans la réussite

Tous les résidents permanents du Canada, quelle que soit la catégorie au titre de laquelle ils ont été sélectionnés, sont éligibles aux services gratuits du programme d'établissement ou du programme d'aide à la réinstallation pour les réfugiés. Ces services sont offerts par des organisations à but non lucratif mandatées et subventionnées par le gouvernement. L'accès à ces services pour le résident est effectif dès la décision de sa sélection prise, avant même son arrivée, avec des services offerts en ligne et en personne à travers le monde, l'aidant à se préparer à déménager au Canada, à faire reconnaître ses études, son expérience de travail et ses titres de compétences et à entrer en contact avec des employeurs pour trouver un emploi. Les immigrants sont aussi informés sur les services gratuits à leur disposition après leur arrivée sur le territoire canadien pour trouver un emploi, un logement, inscrire leurs enfants à l'école ou suivre des cours de langue.

À la suite du dernier appel à propositions lancé en 2019, l'IRCC a signé des ententes avec plus de 500 fournisseurs de services dans tout le Canada hors Québec, dont 20 organismes francophones nouvellement sélectionnés pour appuyer l'intégration dans les collectivités francophones en situation minoritaire. L'investissement annuel dans ces services d'avril 2019 à mars 2020 a été de 1,8 milliard de

dollars, avec en plus 0,6 milliard de dollars pour la subvention liée à l'Accord Canada-Québec.

Les résultats de ces programmes sont mesurés et rapportés dans les résultats ministériels ⁽²⁾ avec des indicateurs incluant le pourcentage de nouveaux arrivants qui ont un emploi (70 % en 2019) et le pourcentage de ceux qui ont un revenu égal ou supérieur à la moyenne canadienne (en 2019-2020, 55 % des personnes âgées de 25 à 54 ans qui ont été admises au Canada au cours des cinq années précédentes).

La question de la reconnaissance des titres de compétences comme celle de l'accès aux professions réglementées continuent à être des défis pour les nouveaux arrivants. Pour environ 20 % des emplois offerts au Canada, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation de l'organisme de réglementation de la profession, dans la province ou le territoire où l'on prévoit de travailler. L'IRCC informe les candidats potentiels que le fait d'avoir été acceptés pour venir travailler au Canada ne leur garantit pas d'y occuper un emploi correspondant à leur métier ou à leur profession, les encourageant de fait à bien s'informer et à considérer les professions connexes ou apparentées.

Une opinion publique favorable

Le pourcentage des Canadiens favorables au regard du niveau d'immigration actuel est considéré comme une mesure de succès, au point d'être pris en compte dans les résultats ministériels. Cette adhésion favorable de l'opinion publique est une condition et aussi un résultat de l'intégration réussie des immigrants.

Dans un rapport publié en octobre 2020 ⁽³⁾, le Environics Institute, qui suit cette question depuis plus de quarante ans, notait que par une marge de cinq contre un, l'opinion publique canadienne considère que l'immigration fait du Canada un meilleur pays, et ce parce qu'elle permet de vivre dans un environnement multiculturel plus diversifié. Ce même rapport notait que la pandémie de la Covid-19 semblait même avoir augmenté cet avis favorable dont bénéficie l'immigration, alors que l'on aurait pu s'attendre à une tentation de repli sur soi en ces temps de crise.

Un suivi des résultats

Une des principales sources d'information sur la situation socioéconomique des immigrants est la base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM). Cette base, gérée par Statistique Canada pour le compte d'un consortium fédéral-provincial dirigé par l'IRCC, comprend, entre autres, des données sur l'emploi, la mobilité à l'intérieur du Canada et la participation aux services d'établissement.

Avec des données collectées depuis 1952 pour les immigrants et depuis 1980 pour les étudiants et travailleurs temporaires étrangers, le BDIM relie les résultats obtenus

à court et à long termes aux caractéristiques de l'admission incluant la catégorie d'admission, le pays d'origine et la connaissance des langues officielles.

Ces données, combinées avec celles de l'enquête sur la population active également gérée par Statistique Canada, peuvent donc être utilisées pour analyser la pertinence des programmes d'immigration et d'établissement. Elles sont accessibles aux chercheurs qui étudient les parcours professionnels et économiques de certains groupes d'immigrants, dans certains domaines d'activité ou encore par région ou par ville.

Ainsi, un rapport sur l'amélioration des performances du marché du travail pour les nouveaux immigrants au Canada de 2006 à 2019 (Kimberly Wong, June 2020, CSLS Research Report 2020-03) constate que les immigrants arrivés au Canada depuis moins de cinq ans avait un taux de participation au marché du travail, un taux d'emploi et un niveau de salaire égaux ou supérieurs à ceux des personnes nées au Canada. Cette amélioration serait due au fait que les immigrants arrivés très récemment sont plus jeunes et mieux éduqués que les personnes nées au Canada.

À noter que dans un effort visant à faire progresser l'égalité des sexes et à éliminer les inégalités, l'IRCC examine les répercussions possibles sur les personnes de tous genres dans l'élaboration des politiques, des programmes et des lois. L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) tient compte aussi d'autres facteurs identitaires comme la race, l'ethnicité, la religion, l'âge et les capacités mentales ou physiques.

La contribution de l'immigration à l'économie canadienne et à la relance économique post-Covid-19

Le 27 octobre 2020, le plan des niveaux d'immigration de 2021 à 2023 ⁽⁴⁾ a été déposé auprès du Parlement canadien. Ce plan prévoit une augmentation des cibles d'immigration portant jusqu'à 410 000 le nombre des nouveaux résidents permanents en 2021, à 420 000 en 2022 et à 430 000 en 2023. Pour 2021, s'y ajoutent jusqu'à 54 500 nouveaux résidents permanents destinés au Québec.

Environ 60 % des admissions se feront dans la catégorie économique, et des innovations dans les programmes permettront de continuer à répondre aux besoins divers identifiés dans tout le Canada en matière de main-d'œuvre et de population : de nouvelles voies vers la résidence permanente pour les personnes déjà présentes au Canada, projet sur la voie d'accès à la mobilité économique pour un certain nombre de réfugiés hautement qualifiés.

La pandémie a souligné le rôle essentiel que jouent les immigrants pour permettre au Canada de traverser la crise induite, mais aussi pour contribuer à la reprise économique post-Covid-19, à la croissance future du Canada et à la création d'emplois.

(2) MENDECINO M. (2020), « Rapport des résultats ministériels 2019-2020 », Publications du gouvernement du Canada, IRCC-2020-08-2020.

(3) NEUMAN K. (2020), *Canadian Public Opinion About Immigration and Refugees*, The Environics Institute for Survey Research.

(4) Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2020), « Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2020 », Publications du gouvernement du Canada, ISSN 1706-3337.

L'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, en Israël

Par David HARARI

Co-président du Haut Conseil France-Israël de la science et de la technologie

L'insertion professionnelle conduit des personnes confrontées à des difficultés sociales et professionnelles vers un emploi durable. Son but est de préparer l'entrée sur le marché du travail ou le retour à l'emploi de publics qui en sont éloignés soit par manque de qualification professionnelle, soit par nécessité d'une requalification professionnelle à la suite d'un chômage de longue durée ou soit en raison des difficultés physiques que rencontrent des personnes en situation de handicap. Nous allons nous limiter dans cet article à l'insertion professionnelle de différents publics israéliens pénalisés par un manque de qualification professionnelle.

A la différence d'un grand nombre de pays, Israël est un pays composé de nombreuses communautés issues en grande partie d'une immigration venant de différents pays avec des cultures et des traditions ancestrales qui peuvent être un obstacle pour l'intégration de leurs ressortissants masculins ou féminins dans le marché du travail israélien. Ces communautés souffrent d'une situation socio-économique défavorable ; et, par conséquent, leurs membres ne peuvent pas contribuer à la croissance régionale et à l'économie du pays.

Israël, comme un grand nombre d'autres pays, consacre énormément d'efforts pour réussir cette insertion professionnelle.

L'industrie de la haute technologie israélienne, qui a été un moteur majeur de la croissance de l'économie du pays au cours des dernières décennies, connaît une pénurie de personnel qualifié, ce qui pousse le gouvernement et les sociétés à rechercher des moyens pour intégrer plus de travailleurs, y compris ceux des communautés manquant d'une qualification professionnelle en lien avec ce secteur. Un grand nombre d'organisations soutenues financièrement et politiquement par les autorités israéliennes s'associent aux programmes gouvernementaux œuvrant à la réussite de cette insertion professionnelle qui est devenue un enjeu fondamental pour le développement de l'économie israélienne.

Exemples d'actions réalisées auprès de quatre communautés israéliennes

Nous nous limiterons ici à ne présenter qu'une petite partie de ces différentes actions, alors que les exemples sont nombreux ; des actions qui traduisent les importants ef-

forts engagés par les autorités gouvernementales, les différentes communautés et les différents secteurs de l'industrie pour contribuer au développement de l'économie nationale.

Nous avons choisi quatre communautés israéliennes présentant des cultures et des traditions différentes, et qui bien que ne justifiant d'aucune qualification professionnelle peuvent aider à combler cette pénurie de personnel qualifié :

- la communauté juive ultra-orthodoxe ;
- la communauté arabe ;
- la communauté bédouine ;
- et la communauté juive originaire d'Éthiopie.

La communauté juive ultra-orthodoxe

La grande majorité des dirigeants de la communauté ultra-orthodoxe (la communauté « Harédi ») insiste pour que les hommes servent la nation par la prière et l'étude de la Torah pour protéger le patrimoine juif. Les membres de cette communauté se marient très jeunes et le taux de natalité est supérieur à la moyenne nationale. Pendant que le mari étudie dans les écoles rabbiniques, la femme est responsable de l'éducation des enfants, de la tenue du foyer et, souvent, travaille en dehors de chez elle.

Toutefois, au cours des dernières années, nous sommes témoins d'un changement social dans une partie, encore non majoritaire, de cette communauté, qui permet à un certain nombre de ses membres d'être de plus en plus présents sur le marché du travail.

En 2008, la Fondation K.M.H. (dont la traduction littérale est : « Avancement professionnel des Harédis ») a été créée pour assurer la promotion et l'intégration du secteur

ultra-orthodoxe dans le marché du travail au travers d'une variété de programmes et de projets. Le gouvernement israélien contribue à hauteur de 60 % du budget annuel de cette Fondation, tandis que les 40 % restants proviennent de donations.

La Fondation fournit des conseils et des orientations pour suivre des études professionnelles et académiques. Elle alloue des bourses d'études se combinant avec des conseils professionnels dispensés tout au long du processus d'étude et de placement. Elle favorise l'entrée sur le marché du travail des hommes et des femmes de la communauté Harédi, en mettant l'accent sur la possibilité de percevoir un salaire décent déterminé en fonction de la formation et de la responsabilité professionnelle dont on justifie.

Dans le secteur de la haute technologie, des organisations à but non lucratif comme Avratech-Ravtech, KamaTech ou Avda ainsi que l'Autorité israélienne de l'innovation et l'ONG Start-Up Nation Central, se focalisent sur cette communauté à travers la mise en place de programmes adaptés.

En 2013, le rabbin franco-israélien David Leybel a réalisé qu'il devenait nécessaire de pouvoir allier étude de la Torah et entrée sur le marché du travail. Il a donc décidé de créer un environnement favorable permettant de concilier travail et étude de la Torah pour des hommes mariés non qualifiés, mais désireux de travailler dans le secteur de la haute technologie. Il a ainsi créé Avratech Ravtech. Cette initiative a permis le développement d'un programme de formation (Avratech) de dix-huit mois au cours desquels les candidats étudient la Torah quelques heures par jour en plus du suivi d'une formation professionnelle. Elle a aussi conduit à la création d'une entreprise de développement de logiciels (Ravtech), qui permet d'offrir à ces mêmes diplômés une formation complémentaire à l'étude quotidienne de la Torah, sous la forme d'un stage professionnel de deux ans. À la suite de cette période de stage et de formation, les candidats peuvent postuler à des emplois auprès des industries israéliennes de la haute technologie.

Une autre association, KamaTech, est un accélérateur de *start-ups* pour les entrepreneurs ultra-orthodoxes. Chaque année, KamaTech étudie environ 450 projets qui lui sont soumis et en sélectionne une dizaine. À la suite de cette sélection, et durant un an, ces nouveaux entrepreneurs sont aidés, sous la forme d'un mentorat, par des entreprises importantes en Israël, comme Cisco, Google, Facebook ou Microsoft, pour développer leur produit, pour établir des stratégies leur permettant d'aller sur le marché international et pour cimenter des partenariats stratégiques avec des chefs d'entreprise. Ils reçoivent aussi une assistance gratuite de firmes spécialisées en droit et en comptabilité pour répondre à leurs questions sur la propriété intellectuelle, le financement et les investissements. Afin de présenter leurs projets à des investisseurs, ces nouveaux entrepreneurs participent à des journées de démonstration en Israël, à Londres et à New York.

Le succès de ce programme a amené une douzaine des plus grands noms de l'investissement technologique israé-

lien à mettre en place un fonds qui investit uniquement dans les entreprises soutenues par KamaTech.

Un effort est aussi fait pour aider à l'insertion professionnelle des femmes de cette communauté dans le secteur de la haute technologie.

Il a été observé que des jeunes filles participant à certains séminaires les formant aux sciences de l'informatique, présentaient des lacunes en mathématiques et en sciences. À partir de ce constat, 30 jeunes filles ont été sélectionnées en 2018 pour participer à un projet pilote appelé Adva, lancé par l'ONG Start Up Nation Central.

Le programme de ce projet se déroule sur deux ans : il associe à des études en mathématiques et en sciences de l'informatique, du niveau de la licence universitaire, la réalisation de projets concrets de l'industrie. Ces jeunes filles apprennent aussi comment présenter leur candidature à un emploi, comment se comporter lors d'un entretien, comment communiquer avec des responsables et des collègues d'autres cultures et comment présenter un projet.

Toutes ces activités, qui permettent aux femmes et aux hommes du monde ultra-orthodoxe de s'intégrer au secteur de la haute technologie, commencent à créer un changement culturel profond dans leur communauté.

Depuis 2014, le pays a enregistré une croissance de 52 % du nombre des employés appartenant à cette communauté dans la *high-tech*, et de 35 % du nombre d'étudiants de cette même communauté dans les matières technologiques. On recense par ailleurs une augmentation de 90 % du nombre des femmes harédi travaillant dans la *high-tech*. La plupart d'entre elles sont âgées de moins de 28 ans et sont mariées.

Près de 200 *start-ups* dirigées par des ultra-orthodoxes ont été créées depuis 2015, soit 5 % de toutes les entreprises de ce type lancées ces dernières années.

La communauté arabe

La structure du clan familial de la société arabe traditionnelle n'encourageait pas les membres de cette communauté à s'adapter au développement de l'État d'Israël et à s'intégrer dans le monde du travail relevant de la haute technologie.

Au début, la plupart des membres masculins de cette communauté étaient employés comme prestataires de services dans les activités commerciales, agricoles et industrielles, tandis que les femmes se consacraient aux tâches familiales.

Avec le temps, les jeunes générations diplômées des universités travaillaient principalement dans l'éducation, le bien-être social et, depuis plus de deux décennies, dans les secteurs juridique, médical et paramédical. Par contre, les secteurs de l'ingénierie, de l'informatique ou de la haute technologie n'ont pas intéressé les membres de cette communauté.

Depuis plus d'une décennie, les différents gouvernements, avec l'aide d'associations, s'efforcent d'attirer dans le secteur de la haute technologie des hommes et des femmes

des cultures arabe, druze et circassienne en mettant sur pied des structures d'orientation et de formation adaptées.

En 2008, sous l'impulsion de professionnels et d'économistes juifs et arabes aspirant à développer ce secteur dans la communauté arabe, a été créée l'organisation à but non lucratif, Tsofen.

L'association encourage aussi les lycéens et les étudiants à suivre des études dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) et à perfectionner leurs connaissances des langues hébraïque et anglaise.

Ainsi, au cours de la dernière décennie, le nombre des Arabes israéliens étudiant des matières techniques dans les universités et collèges universitaires a doublé.

En plus des efforts réalisés à l'échelle des lycées et des universités, Tsofen offre des cours de formation de pointe qui ont permis l'accès à un emploi de la haute technologie à plus de 80 % des participants dans les six mois ayant suivi la fin du cours. Chaque cours est « adopté » par une firme israélienne de pointe, qui envoie des programmeurs et des ingénieurs pour aider les étudiants à surmonter les défis auxquels ils sont confrontés.

Tsofen a créé ce programme de mentorat pour favoriser l'inclusion des étudiants arabes dans les industries de la haute technologie en comblant leur manque de relations dans ce domaine, contrairement à leurs homologues juifs qui ont pu les acquérir grâce à leurs réseaux personnels et au service militaire.

L'objectif principal étant d'augmenter le pourcentage des citoyens arabes employés dans la haute technologie, l'association Tsofen s'est associée en 2019 aux chefs des autorités locales arabes pour établir un plan quinquennal de 800 millions de NIS (new Israeli Shekel) – l'équivalent de 150 millions d'euros – afin de porter le nombre des ingénieurs arabes à 20 000 d'ici cinq ans.

En 2008, les ingénieurs arabes, environ 700 personnes, représentaient 0,5 % des employés de la haute technologie. Une décennie plus tard, ils en représentaient 3,5 %, soit environ 5 000 personnes. L'objectif est d'atteindre au moins 10 % en 2025.

Entre 2008 et 2020, Tsofen a formé et placé 2 500 ingénieurs arabes dans des entreprises *high-tech*, dont 1 200 dans les 80 entreprises *high-tech* qui se sont implantées autour de Nazareth, dont Microsoft, Amdocs, Broadcom, Alpha Omega, Galil Software et Salesforce.

En 2016, Tsofen a remporté le prix du président du Parlement israélien pour la promotion de la compréhension entre les Juifs et les Arabes.

Tsofen est enraciné au cœur de la communauté arabe et dans l'industrie de la haute technologie israélienne. L'un des objectifs de cette association est de relier entre eux les municipalités arabes, les étudiants et diplômés arabes, le gouvernement israélien et l'industrie israélienne de la haute technologie afin de promouvoir la création de pôles de haute technologie dans les villes arabes et d'intégrer des milliers d'ingénieurs arabes dans des entreprises de la haute technologie.

Le Nazareth Business Incubator Center (NBIC) est un exemple du développement de la haute technologie dans la communauté arabe. Cet incubateur de *start-ups* a été créé en 2002, à Nazareth, une ville comprenant des communautés musulmane et chrétienne, par MATI Nazareth (le Centre de développement des petites et moyennes entreprises). Il est subventionné par le gouvernement et par l'Autorité israélienne pour le développement économique des secteurs arabe, druze et circassien, dans le but d'accompagner et de financer des entrepreneurs arabes et juifs.

La communauté bédouine

Les Bédouins israéliens servent dans l'armée israélienne sur la base du volontariat. Mais malgré cela, ils restent peu intégrés à la société israélienne et ont beaucoup de mal à y être acceptés pleinement. L'identité des Bédouins israéliens est fortement imprégnée de la tradition clanique.

Bien qu'une certaine partie de la jeunesse bédouine tende à s'intégrer dans la modernité du pays, tout en restant attachée à ses traditions, les diplômés bédouins ne représentent qu'un très petit pourcentage de tous les diplômés en Israël, très faible par rapport à leur part dans la société. En ce qui concerne les domaines d'études, la majorité d'entre eux ont obtenu des diplômes dans le secteur de l'éducation ainsi qu'en sciences humaines. Mais le pourcentage des diplômés est très faible dans les STIM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques), la gestion, l'architecture ou l'agriculture.

En plus des nombreux programmes gouvernementaux mis en place pour aider les jeunes, hommes et femmes, à accéder aux universités et aux collèges universitaires, une initiative de jeunes entrepreneurs et universitaires appartenant à la communauté bédouine a conduit à la création d'une association, le Centre Tamar, dont le but est d'encourager la jeune génération bédouine à accéder à l'université. Cette association propose une aide pour réussir les tests psychométriques conditionnant l'entrée dans les universités et promeut l'excellence, la collaboration, la création d'opportunités, l'initiative et la responsabilité personnelle ; et tous ses programmes sont conçus en conséquence.

Le Centre travaille en parallèle dans plusieurs domaines de l'éducation, au sein même de la société bédouine. Il met en œuvre des programmes de développement professionnel pour les enseignants, propose des solutions pour réduire le décrochage scolaire, renforce le partenariat avec les parents dans l'éducation et travaille à améliorer la connaissance de la langue hébraïque.

Une ONG, la Desert Stars, a été créée pour favoriser l'insertion sociale de la jeunesse bédouine et dispense des programmes « pour former les jeunes leaders bédouins de demain ».

Une autre initiative offre une formation complète pour acquérir les compétences nécessaires pour développer le e-commerce dans la ville bédouine de Rahat et promouvoir les produits locaux.

La communauté juive originaire d'Éthiopie

Une partie de cette communauté s'efforce de sortir de la dure réalité socio-économique dans laquelle elle vit et de s'intégrer dans tous les secteurs de la société israélienne.

Tous les gouvernements israéliens successifs ont investi énormément pour aider cette jeunesse juive à accéder aux universités et aux collèges universitaires, à participer à des cours de formation professionnelle ainsi qu'à des programmes de formation aux carrières technologiques.

Au-delà de ces efforts d'insertion professionnelle, il est important de signaler le travail remarquable de l'ONG Tech-Career.

Tech-Career a été créée en 2003 par un entrepreneur de la haute technologie, d'origine éthiopienne. Elle vise à aider les jeunes de cette communauté à s'intégrer pleinement à la société israélienne en les dotant des compétences professionnelles nécessaires pour occuper des emplois bien rémunérés dans l'industrie de la haute technologie.

Tech-Career propose cinq cours professionnels par an, chacun d'une durée de six à huit mois. Les étudiants vivent en internat, sont libérés de leurs préoccupations quotidiennes et de leurs soucis financiers. Ils reçoivent une allocation de la Bituah Léumi (l'assurance nationale israélienne) et Tech-Career aide ceux qui ont besoin d'un soutien financier supplémentaire.

Les étudiants se consacrent ainsi à leurs études et ont accès à des laboratoires informatiques 24 heures sur 24. Ils bénéficient de conseils et d'un tutorat personnalisé ; et à la fin du programme de formation, ils passent des tests internationaux de certification en programmation, comme la certification Cisco Certified Network Professional.

En plus de leurs études technologiques, les participants acquièrent des compétences supplémentaires, comme la rédaction d'un CV, la préparation d'un entretien d'embauche ou la manière de travailler en équipe. Ils bénéficient également d'un mentorat individuel de la part de cadres bénévoles du secteur de la haute technologie et d'anciens diplômés pour les familiariser avec la culture de travail spécifique à ce domaine.

Au-delà de ces cours de perfectionnement dans les différents secteurs de l'informatique, Tech-Career propose aux étudiants une préparation à des filières d'études informatiques dispensées dans les universités et les collèges universitaires.

Un autre exemple, l'association Moona

Après avoir donné quelques exemples d'associations œuvrant au profit des différentes communautés précitées, il est intéressant de mentionner l'association Moona qui a été créée en 2013 par un entrepreneur et ancien pilote de

l'armée de l'air, Assaf Brimer, dans le village arabe musulman de Majd al-Krum en Galilée. Elle opère dans tout le pays, du Nord au Sud, et rassemble environ 2 500 jeunes sans distinction de religion ou de sexe, pour leur offrir des programmes de formation professionnelle en ingénierie, principalement dans les domaines de la robotique et des automatismes, et pour leur permettre d'acquérir des compétences technologiques et managériales, en s'appuyant sur des enseignants et des cadres d'entreprise. Moona fonctionne selon un modèle de centre d'innovation technologique régional.

La devise de cette association est : « Tu grandis, quand ton voisin grandit ».

Réflexions générales sur l'insertion professionnelle en Israël

Le succès de tous ces différents programmes réside dans les collaborations fructueuses intervenues entre les ministères et les autorités gouvernementales, les autorités locales, les organisations civiles, les fondations philanthropiques et les diverses entreprises qui se sont unies pour faire avancer l'insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle des membres des différentes communautés dans le monde du travail est essentielle pour une insertion sociale qui doit permettre de combattre la pauvreté et l'oisiveté. Mais elle contribue également à donner plus de visibilité et à faire tomber les clichés qui entretiennent et aboutissent à des discriminations sociales.

Cet article ayant été écrit dans le contexte de la pandémie de la Covid-19, il est nécessaire de réfléchir sur l'impact de ce bouleversement sanitaire sur les différents programmes d'insertion professionnelle mis en place en Israël.

En Israël, comme dans un grand nombre d'autres pays, la lutte contre cette pandémie a conduit à changer nos méthodes de travail et d'enseignement, tout comme nos techniques en matière de santé, notamment en utilisant la technologie digitale qui nous permet de travailler (télétravail), de commercer (e-commerce), d'enseigner (téléenseignement), d'être suivi médicalement (télémédecine) ou encore de se rencontrer virtuellement.

À la suite de cette pandémie, de nouvelles applications vont permettre d'organiser différemment notre vie professionnelle et sociale. La demande de professionnels qualifiés ira en augmentant et même dépassera celle des dernières années, ce qui renforcera le besoin de l'insertion professionnelle des publics qui sont actuellement sous-représentés dans le secteur de la haute technologie notamment.

La réussite de tous ces différents programmes d'insertion professionnelle et ceux à venir sera, sans aucun doute, l'un des leviers de la croissance future de l'économie israélienne.

L'intégration des réfugiés dans le marché du travail en Allemagne

Par Maëlle DUBOIS,
Dr Christiane FRITSCHÉ,
Doritt KOMITOWSKI
et Dr Christian PFEFFER-HOFFMANN
Minor

Avec l'augmentation de l'arrivée de réfugiés au milieu de la dernière décennie, le thème de l'intégration des réfugiés dans le marché du travail a gagné en importance en Allemagne. Le cadre juridique de l'accès à la formation et au travail a été successivement élargi et modifié, notamment pour les personnes engagées dans la procédure d'asile ou les demandeurs d'asile déboutés, tandis que des mesures de soutien de l'État ont été élaborées, testées et adaptées. En parallèle, la collecte et l'analyse des données ont progressé de manière décisive : ainsi, des données plus précises sur la participation des réfugiés au marché du travail sont collectées par l'Agence fédérale pour l'emploi (BA) depuis 2016. La prise en compte de l'hétérogénéité de la population des réfugiés, notamment en ce qui concerne leur âge et leur bagage scolaire, devient de plus en plus l'objet d'une attention soutenue des acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux, et s'affirme comme une condition essentielle pour soutenir avec succès une bonne intégration dans le marché du travail.

Cet article donne un aperçu des conditions-cadres de l'accueil des réfugiés en Allemagne, des défis posés ainsi que de certaines des mesures de soutien adoptées.

Arrivée de réfugiés en Allemagne

Après être restée généralement stable pendant plus d'une décennie, l'immigration de ressortissants étrangers à destination de l'Allemagne a considérablement augmenté à partir de 2010, dépassant chaque année le million depuis 2013. En 2015, elle a atteint le chiffre record de 2 016 241 en raison de la forte augmentation de l'arrivée de réfugiés, notamment en provenance de Syrie. Le nombre de demandes d'asile a atteint des niveaux record avec 441 899 demandes initiales en 2015, puis 722 370 demandes en 2016. Depuis 2017, l'immigration pour des raisons humanitaires et politiques a recommencé à diminuer : entre 2015 et 2019, le nombre de demandes d'asile a diminué de 65,2 % (Statistisches Bundesamt, 2020a ; BAMF, 2020a). Au total, entre 2013 et 2019 inclus, le nombre de demandeurs de la protection internationale vivant en Allemagne a augmenté de 1,2 million pour atteindre 1,8 million de personnes (Statistisches Bundesamt, 2020b).

La plupart des demandeurs d'asile viennent actuellement de Syrie, d'Irak, d'Afghanistan, de Turquie et du Nigeria. Souvent, les demandeurs sont très jeunes : actuellement, près de 85 % des demandeurs d'asile sont âgés de 35 ans

ou moins. Environ un tiers d'entre eux sont des enfants de moins de 4 ans. La proportion de femmes était de 43,5 % en 2019 (BAMF, 2020a).

Afin de contenir la pandémie de la Covid-19, les frontières de l'Allemagne ont été temporairement fermées en 2020, avec un impact immédiat sur l'immigration des réfugiés. Il reste à voir comment les chiffres vont évoluer dans un avenir proche. En 2020, 102 581 nouvelles demandes d'asile ont été déposées en Allemagne, le chiffre le plus bas depuis 2013 (BAMF, 2020b). Parmi ces réfugiés, seuls les trois quarts sont des nouveaux arrivants ; le quart restant est constitué des enfants de réfugiés nés en Allemagne.

Le cadre juridique : les réfugiés sont-ils autorisés à travailler en Allemagne ?

L'accès à la formation et au travail est juridiquement complexe et dépend du statut de résidence, de la durée du séjour et du pays d'origine de la personne accueillie. Pendant de nombreuses années, l'accès au marché du travail pour les réfugiés n'était possible qu'après l'aboutissement de la procédure d'asile. Dans les années 1990, les personnes encore engagées dans la phase d'obtention de ce

statut n'avaient généralement pas la possibilité de travailler avant de justifier de quatre années de résidence. Par la suite, et ce jusqu'en 2014, le délai d'attente pour accéder au marché du travail a été progressivement réduit à trois mois. Après l'arrivée en grand nombre de réfugiés au cours des années 2015 et 2016, le législateur a apporté d'autres changements, dont les plus récents sont intervenus dans le cadre des grands projets de réforme mis en œuvre en 2019 et 2020. La possibilité pour une personne dont la demande d'asile est en cours de procédure de suivre une formation ou de travailler dépend principalement du lieu d'hébergement et varie selon que cette personne est hébergée dans un centre d'accueil pour réfugiés⁽¹⁾ ou qu'elle peut choisir librement son lieu de résidence dans une commune.

État d'avancement de la demande d'asile	Groupe d'appartenance	Accès au marché du travail
Demande en cours de procédure	Demandeurs non hébergés dans un centre de réfugiés	Au bout de 3 mois
	Demandeurs vivant dans un centre de réfugiés	Au bout de 9 mois
	Demandeurs avec des enfants mineurs, vivant dans un centre de réfugiés	Au bout de 6 mois
	Personnes issues d'un « pays d'origine sûrs », ayant déposé une demande d'asile postérieurement au 31 août 2015 ⁽²⁾	Pas d'accès au marché du travail
Après la procédure de demande	Réfugiés bénéficiant du droit d'asile, de subventions, du statut de réfugié ou d'une autorisation de séjour pour des raisons familiales	Sans délai d'attente
	Personnes avec une résidence tolérée ⁽³⁾	Au bout de 6 mois
	Personnes avec une résidence tolérée issues de « pays d'origine sûrs », dont la demande déposée après le 31 août 2015 a été refusée ou retirée	Pas d'accès au marché du travail

Tableau 1 : Accès au marché du travail pour les réfugiés vivant en Allemagne.

S'il est juridiquement possible pour les réfugiés de travailler, ils ont cependant besoin d'un permis de travail. Celui-ci est délivré par l'autorité compétente en matière d'immigration. Dans le cadre de cette procédure, l'Agence fédérale

(1) Les seize Länder (États fédérés) allemands sont obligés juridiquement de créer les centres d'accueil nécessaires à l'hébergement des demandeurs d'asile. De plus, les personnes sollicitant l'asile sont hébergées dans des centres de premier accueil au cours des premières semaines précédant le dépôt de leur demande et, le cas échéant, même après celui-ci.

(2) Sont exclus, par principe, du marché du travail les demandeurs d'asile venant des pays considérés comme sûrs, c'est-à-dire les pays pour lesquels le gouvernement fédéral estime qu'aucune menace n'est observée en termes de persécution politique. Il s'agit actuellement, en plus des États membres de l'Union européenne, des États de l'ouest des Balkans que sont l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, le Kosovo, la Macédoine du Nord, le Monténégro et la Serbie, ainsi que certains pays africains, le Sénégal et le Ghana.

(3) Les réfugiés dont la demande d'asile a été rejetée, mais dont l'expulsion est provisoirement suspendue, bénéficient en Allemagne d'une tolérance. La tolérance rend possible la résidence temporaire en Allemagne. Le motif d'une tolérance peut être, par exemple, la situation d'insécurité dans le pays d'origine ou l'absence de papiers en règle.

pour l'emploi (BA)⁽⁴⁾ vérifie également les conditions d'emploi des réfugiés, notamment le niveau des salaires et les horaires de travail. Des conditions simplifiées s'appliquent aux réfugiés qui souhaitent suivre une formation.

Les réfugiés et le marché du travail allemand

Une intégration réussie dans le marché du travail dépend aussi de nombreux autres facteurs : durée de la procédure d'asile, possibilités de garde d'enfants, acquisition de la langue allemande, âge, parcours scolaire, reconnaissance des connaissances et des qualifications. La structure des marchés du travail régionaux et leur capacité d'absorption⁽⁵⁾ jouent également un rôle décisif. L'intégration dans le marché du travail s'est considérablement accélérée ces dernières années en raison de changements législatifs, d'une conjoncture positive du marché du travail et de l'expansion des mesures et programmes de soutien mis en œuvre par le gouvernement. Près de la moitié des réfugiés qui sont arrivés en Allemagne depuis 2013 ont trouvé un travail cinq ans après leur entrée dans le pays et le dépôt de leur demande d'asile, selon l'une des plus grandes enquêtes portant sur les réfugiés en Allemagne (IAB, 2020). Plus de la moitié des réfugiés employés ont déclaré qu'ils travaillaient comme travailleurs qualifiés ou dans des emplois affichant un niveau d'exigence plus élevé. En revanche, 44 % des enquêtés occupent des emplois peu qualifiés.

L'intégration dans le marché du travail est réussie pour toutes les parties concernées – réfugiés, économie et société d'accueil – si elle offre une perspective durable, c'est-à-dire si les qualifications et les connaissances apportées et/ou acquises peuvent être reconnues, utilisées et, si nécessaire, élargies. C'est actuellement l'un des plus grands défis à relever pour intégrer le groupe cible au marché du travail allemand : de nombreux réfugiés sont encore employés en dessous de leurs qualifications (IAB, 2020). En outre, ils sont souvent employés comme travailleurs temporaires : 13 % des employés issus des huit pays dits d'origine des demandeurs d'asile⁽⁶⁾ étaient employés comme travailleurs temporaires en décembre 2019. Cette part est deux fois plus élevée que celle des salariés des pays de l'Union européenne et près de dix fois plus élevée que celle des personnes possédant la nationalité allemande (BA, 2020a). Le travail temporaire permet une entrée rapide sur le marché du travail, surtout en l'absence de qualifications formelles. Cependant, les travailleurs temporaires perçoivent généralement des salaires inférieurs à ceux des autres employés, et leur emploi est souvent plus précaire, car leur contrat de travail est résilié plus rapidement en temps de crise que celui de la main-d'œuvre permanente (Hans Böckler Stiftung, 2020).

(4) La Bundesagentur für Arbeit (BA) est le pendant allemand de Pôle emploi.

(5) Voir Becker *et al.* (2020), au sujet des différences régionales constatées dans la répartition des réfugiés, comme au niveau des branches dans lesquelles ils sont principalement employés.

(6) La BA qualifie de « pays d'origine des demandeurs d'asile » les huit États dont sont issus la plupart des réfugiés arrivés en Allemagne en 2019 : l'Afghanistan, l'Érythrée, l'Irak, l'Iran, le Nigeria, le Pakistan, la Somalie et la Syrie (BA, 2020g).

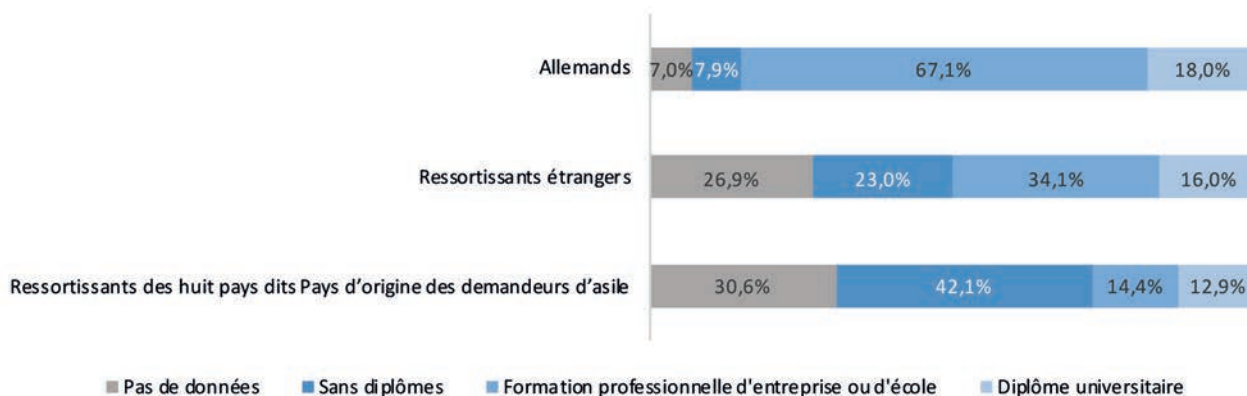


Figure 1 : Niveau de formation officiel des salariés selon leur nationalité en décembre 2019. Analyse des auteurs faite d'après BA, 2020b © Minor.

En outre, les employés issus des huit pays d'origine des demandeurs d'asile sont principalement employés dans les secteurs suivants : hôtels et restaurants (12,6 %), commerce, entretien et réparation de véhicules automobiles (14,1 %), autres services économiques (9,5 %), services et ménages privés (4,2 %), transport et entreposage (8,9 %) et construction (6,7 %) (BA, 2020a) – des segments du marché du travail dans lesquels les salaires sont souvent plus bas et où les emplois précaires sont courants.

Un emploi durable et correspondant aux qualifications est donc l'un des principaux défis et une des conditions préalables à une intégration réussie des réfugiés dans le marché du travail. Dans ce contexte, les qualifications et les connaissances acquises à l'étranger doivent être prises en compte. Le relevé statistique de ces qualifications s'est considérablement amélioré ces dernières années. Une grande partie des réfugiés représentent un véritable potentiel pour le marché du travail allemand, bien qu'il y ait de nettes disparités en fonction des pays d'origine. Sur les 60 146 réfugiés majeurs ayant demandé l'asile en Allemagne en 2019, près d'un quart a déclaré avoir fréquenté l'université avant leur arrivée en Allemagne, et environ 20 % ont déclaré avoir fréquenté un lycée. Par rapport à 2018, la proportion de personnes ayant un niveau d'éducation élevé a augmenté. La proportion de personnes réfugiées titulaires d'un diplôme universitaire ou ayant suivi une scolarité jusqu'au lycée se situe au même niveau chez les femmes (44 %) que chez les hommes (43,9 %) (BAMF, 2020c).

Une comparaison entre les qualifications des employés telles qu'enregistrées par la BA (voir la Figure 1 ci-dessus) et les profils d'exigences correspondant au travail réellement effectué (voir la Figure 2 ci-après) permet de savoir si ces potentiels sont mobilisés. La BA classe les différents types d'emplois en fonction des qualifications et des compétences requises pour les exercer et distingue les emplois d'aide, peu qualifiés, des emplois qualifiés, ceux de spécialiste et d'expert. Actuellement, plus de la moitié des employés (52 %) issus des huit pays d'origine des demandeurs d'asile couverts par la BA occupent des emplois peu qualifiés et seulement 3,3 % sont employés comme spécialistes. Dans le même temps, un peu moins de 13 % des réfugiés enregistrés justifient d'un diplôme universitaire et 14,4 % d'une formation professionnelle. Si la proportion de spécialistes et d'experts est supérieure à celle des universitaires parmi tous les ressortissants étrangers employés en Allemagne, ce n'est pas le cas des réfugiés (voir la Figure 3 de la page suivante).

Le système de reconnaissance des diplômes étrangers en Allemagne doit également être pris en considération. La proportion de réfugiés qui n'ont pas fourni d'informations sur les qualifications qu'ils détiennent ou qui ont déclaré ne pas avoir de qualifications formelles est très élevée (voir la Figure 1 ci-dessus). Cette situation est souvent perçue dans le débat public comme un manque de qualification et influence donc négativement le discours sur la réussite de l'intégration de cette catégorie d'immigrants dans le mar-

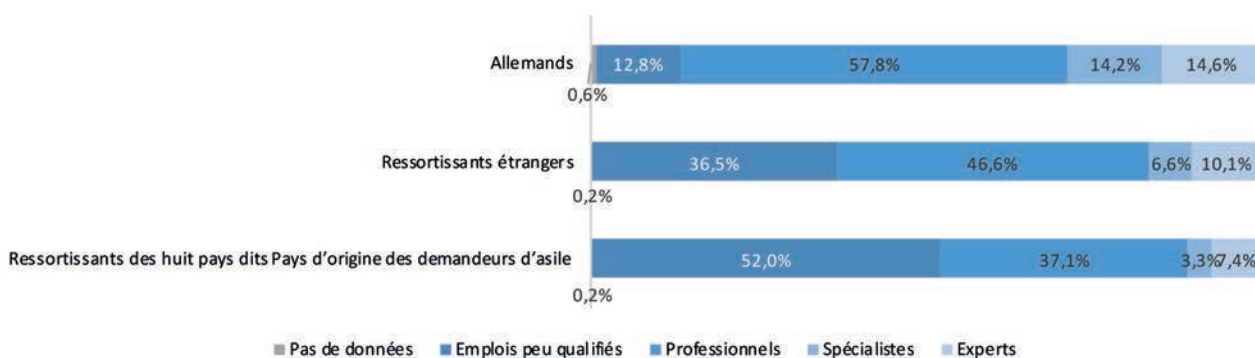


Figure 2 : Niveau de qualification de l'emploi des salariés selon leur nationalité en décembre 2019. Analyse des auteurs faite d'après BA, 2020b © Minor.

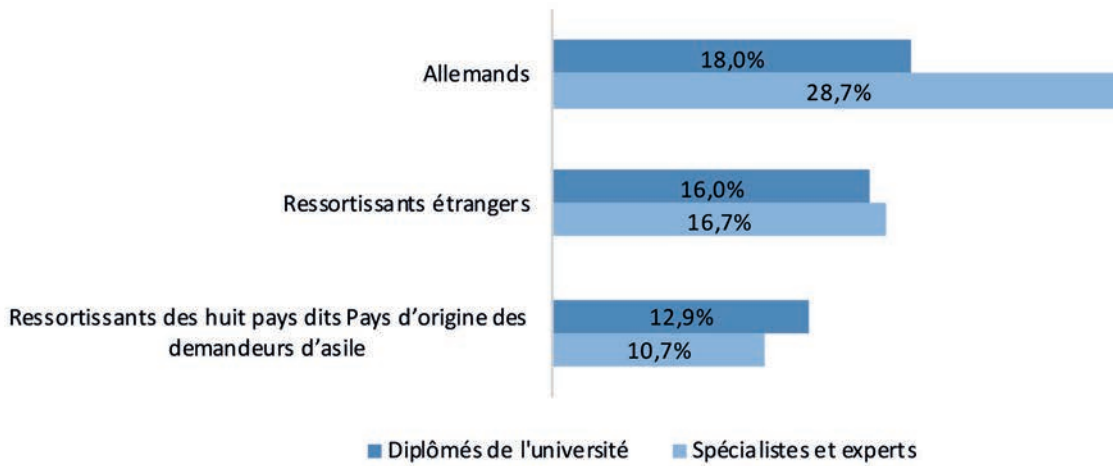


Figure 3 : Pourcentage des salariés titulaires de diplômes universitaires et pourcentage des salariés employés comme spécialistes ou experts, selon la nationalité en décembre 2019. Analyse des auteurs faite d'après BA, 2020b © Minor.

ché du travail. Cela ne tient pas compte du fait que, dans de nombreux cas, les qualifications, l'expérience professionnelle et les connaissances sont bien disponibles mais ne sont pas formellement reconnues en Allemagne en raison d'un manque de documentation et d'une procédure de reconnaissance assez complexe et coûteuse. De plus, les compétences ne peuvent souvent pas être reconnues, la procédure nécessitant des qualifications formelles. Les mesures et programmes gouvernementaux visent à combler cette lacune ; ils sont brièvement décrits dans le paragraphe qui suit.

Mesures prises pour favoriser l'intégration des réfugiés dans le marché du travail

Une condition préalable importante pour une intégration réussie des réfugiés dans le marché du travail est l'acquisition par ces derniers d'une connaissance suffisante de la langue allemande. Depuis 2005, un enseignement de la langue est dispensé en Allemagne dans le cadre de cours d'intégration qui ont été complétés, en 2016, par des cours de langue liés à l'emploi. L'Office fédéral des migrations et des réfugiés (BAMF) est responsable de ces cours, qui sont dispensés par des prestataires privés ou publics. Les cours d'intégration sont obligatoires pour tous les immigrants qui ont reçu un permis de séjour après 2005 et qui ont des connaissances insuffisantes en allemand. S'ils ne peuvent pas payer eux-mêmes les frais liés à ces cours, ces frais peuvent être pris en charge par l'État. Seuls les groupes de réfugiés issus de certains pays d'origine et encore engagés dans la procédure d'asile ont accès à cette offre – éventuellement après une période d'attente plus ou moins longue. Cela signifie qu'un nombre non négligeable de réfugiés sont donc exclus pendant une longue période de toute offre fédérale visant à l'acquisition de la langue allemande. Au niveau local, certaines communes et certains Länder (États fédérés) comblent les lacunes existantes en proposant leurs propres offres.

Outre les cours de langue, il existe également en Allemagne des programmes qui apportent un soutien concret

aux immigrants dans leur intégration au marché du travail, comme le programme « Intégration par la qualification (IQ) », qui est financé par le Fonds social européen (FSE) et le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS) depuis 2005. Il est axé sur la reconnaissance des qualifications éducatives et professionnelles acquises à l'étranger. Dans toute l'Allemagne, environ 400 projets sont menés dans le cadre de ce programme dont le but est de promouvoir des emplois correspondant au niveau d'éducation des immigrants, et ce quel que soit leur statut de résidence (IQ Netzwerk, 2020). Dans le cadre du volet prioritaire qu'est l'« Intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés (IvAF) », le FSE et le BMAS financent également depuis 2015 des réseaux de projets dans toute l'Allemagne, qui soutiennent les réfugiés sur le chemin de l'accès au marché du travail allemand grâce à diverses mesures. Les offres vont du conseil et de la qualification, jusqu'au placement dans l'emploi et dans une formation (BMAS, 2017). En outre, les réfugiés peuvent participer à la plupart des programmes du FSE s'ils remplissent les conditions requises en matière de permis de travail et de détention d'un titre de séjour.

De même, la BA propose gratuitement des dispositifs visant à soutenir les réfugiés dans leur intégration dans le marché du travail. En plus des mesures destinées à tous les demandeurs d'emploi, des offres individuelles ont été développées depuis 2016 qui ciblent spécifiquement les réfugiés, telles que « Perspectives pour les réfugiés (PerF) ». Dans un délai d'environ trois mois après l'activation de l'offre, les participants reçoivent des informations sur le marché du travail allemand, sont soutenus dans leurs demandes d'emploi et peuvent se tester dans une entreprise (BA, 2020c).

En dépit d'une motivation majoritairement élevée, les femmes réfugiées sont confrontées à de nombreux défis et obstacles sur le chemin les menant vers le marché du travail. En conséquence, les femmes réfugiées y sont gravement sous-représentées par rapport aux hommes réfugiés. Par exemple, en mars 2020, le taux d'emploi de la population réfugiée féminine issue de pays en guerre

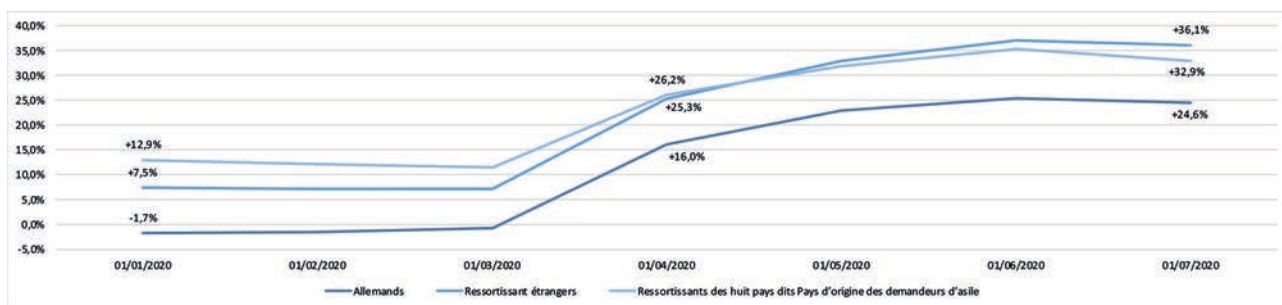


Figure 4 : Évolution des chiffres du chômage par rapport aux chiffres des mois correspondants de l'année précédente, de janvier à juillet 2020. Calculs et analyse des auteurs d'après BA, 2020b © Minor.

ou en crise n'était en Allemagne que de 17 %, soit 37 points de pourcentage en moins par rapport au taux d'emploi de la population masculine originaire des mêmes pays (Kosyakova, 2021). Il convient de noter que toutes les femmes originaires de pays en guerre ou en crise ne sont pas des réfugiées ; en effet, certaines d'entre elles sont venues en Allemagne dans le cadre du regroupement familial. Diverses raisons expliquent le taux d'emploi relativement faible des femmes réfugiées, notamment de multiples discriminations, le manque de structures d'accueil des enfants et l'inadéquation de services et d'approches reposant sur les besoins, mais également des réserves personnelles. Dans ce contexte, des offres ont été spécifiquement développées pour les femmes réfugiées ces dernières années, notamment la mesure « Perspectives pour les femmes réfugiées » de la BA (BA, 2020c). En outre, des offres existantes ont été ouvertes pour ce groupe cible, comme le programme du FSE "Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein" (« Fortes au travail – Les mères issues de l'immigration entrent dans la vie active »), à travers lequel le ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse s'efforce d'améliorer les chances d'intégration des mères issues de l'immigration dans le marché du travail (BMFSFJ, 2020). En outre, des initiatives prises au niveau municipal apportent un soutien aux femmes réfugiées, notamment en ce qui concerne leur orientation professionnelle. Cependant, ces dispositifs, dans leur ensemble, mettent surtout l'accent sur les femmes ayant peu ou pas d'expérience professionnelle, tandis que les offres s'adressant aux femmes (hautement) qualifiées sont rares (Fritsche *et al.*, 2020).

Les réfugiés dans la crise de la Covid-19

Comme dans de nombreux autres pays, la crise de la Covid-19 et les mesures prises pour contenir la pandémie ont entraîné un affaiblissement de l'économie en Allemagne, ce qui a eu à son tour un impact sur le marché du travail. Par exemple, après la première fermeture des frontières décidée le 22 mars 2020, 2 644 000 personnes étaient dès avril 2020 déjà inscrites au chômage, soit 13,2 % de plus que le mois précédent et 18,6 % de plus qu'en avril 2019 (BA, 2020d). Dans ce contexte, les réfugiés sont plus touchés par le chômage que les Alle-

mands : alors que le chômage des Allemands a augmenté de 16,0 % en avril 2020 par rapport au même mois de l'année précédente, il a été constaté une augmentation de 26,2 % chez les personnes issues des pays d'origine des demandeurs d'asile (BA, 2020e). L'une des raisons de cette situation est que certains secteurs, tels que l'hôtellerie et le travail intérimaire, dans lesquels travaillent principalement les réfugiés, ont été particulièrement touchés par les pertes d'emplois dues à la pandémie de la Covid-19.

En outre, les mesures visant à l'endiguement de la pandémie ont eu d'autres effets sur les réfugiés. Par exemple, de nombreux cours de langue et d'intégration ont été interrompus depuis le printemps 2020. Bien que le BAMF tente de promouvoir davantage l'acquisition de la langue et de préserver en partie les progrès faits par les participants grâce à des classes virtuelles (BAMF, 2020d), les offres numériques ne peuvent pas remplacer complètement les cours en présentiel – surtout pour les réfugiés ayant peu de connaissances en langue allemande. En outre, comme lors du premier confinement du printemps 2020, la vie sociale et culturelle en Allemagne est presque complètement paralysée depuis novembre 2020. Les réfugiés n'ont pratiquement aucune possibilité d'entrer en contact avec des Allemands et donc d'améliorer leurs compétences linguistiques dans le cadre des actes de la vie quotidienne (Geisthöne, 2020). Il reste à voir quelles seront les conséquences à moyen terme de cette crise pandémique sur leur intégration au marché du travail.

Bibliographie

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2020a), *Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen)*, Dezember 2019.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2020b), *Migrationsmonitor (Monatszahlen)*. Deutschland, Juli 2020.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2020c), *Frauen aus dem Ausland*, <https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/perspektiven-gefluechtete-und-frauen-mit-migrationshintergrund>
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2020d), *Auswirkungen der Corona-Krise auf den Arbeitsmarkt. Arbeitsmarkt kompakt*, April, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202004/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202004-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=1

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2020e), *Migrationsmonitor (Monatszahlen), Deutschland*, April 2020.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2020f), *Sonderauswertung*, Dezember 2020.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2020g), *Beschäftigte aus den acht nichteuropäischen Asylherkunftsländern – Deutschland und Bundesländer (Monatszahlen)*, Oktober 2020.
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2020a), *Das Bundesamt in Zahlen 2019. Asyl, Migration und Integration*, August 2020, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=5
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2020b), *Asylgeschäftsstatistik, (01-12/20)*, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Asylgeschaeftsstatistik/hkl-antrags-entscheidungs-bestandsstatistik-kumuliert-2020.pdf?__blob=publicationFile&v=24
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2020c), *Potenziale von Asylantragstellenden: Analyse der SoKo-Sozialstrukturdate*, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/SoKo-Analysen/soko-jahresbericht-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=8
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2020d), *Trägerrundschreiben Integrationskurse 09/206. Aktuelle Information im Zusammenhang mit dem Coronavirus. Förderung von Online-Tutorien*, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Integrationskurse/Kurstraeger/Traegerrundschreiben/2020/traegerrundschreiben-09_20200330.pdf?__blob=publicationFile&v=12
- BECKER P., FRITSCHKE C., KOMITOWSKI D., MEINERS S. & SAKADEYEVA T. (2020), *Regionale Disparitäten im Aufenthalt von Schutzsuchenden in Deutschland nach Aufenthaltsstatus*, Teil III Kompaktreihe 06/2020 Regionale Disparitäten, https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publicationen_2020/FE_Kompaktreihe-Disparit%C3%A4ten_Teil-III_final.pdf
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2017), *Profil und spezifische Expertise der Netzwerke im Handlungsschwerpunkt IvAF*, Juli 2017, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/37927-profil-und-spezifische-expertise-der-netzwerke-im-handlungsschwerpunkt-ivaf.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (2020), *Ziele und Zahlen*, <https://www.starkimberuf.de/programm/ziele-und-zahlen>
- FRITSCHKE C., PALLMANN I., ZIEGLER J. & PFEFFERHOFFMANN C. (2020), *Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Vergleichende Analyse regionaler und kommunaler Förderkonzepte*, Berlin, Mensch und Buch Verlag.
- GEIS-THÖNE W. (2020), *Corona hemmt die Integration*, IW-Kurzbericht, n°61.
- HANS BÖCKLER STIFTUNG (2020), *Leiharbeit bleibt prekär*, <https://www.boeckler.de/de/arbeitswelt-im-wandel-18288-leiharbeit-bleibt-prekaer-21522.htm>
- INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT UND BERUFSFORSCHUNG (2020), *Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte*, <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>
- IQ NETZWERK (2020), *Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ)*, <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmuebersicht>
- KOSYAKOVA Y. (2021), "Auswirkungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen", *Working Paper 2/2021*, https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/02/Minor_FE_WP-Corona-Arbeitsmarktintegration-gefluechtete-Frauen_2021.pdf
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2020a), *Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland, Zugezogene, Fortgezogene und Saldo*, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Wanderungen/Tabellen/wanderungen-alle.html>
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2020b), *Anstieg registrierter Schutzsuchender im Jahr 2019 auf 3 % abgeschwächt*, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/07/PD20_274_12521.html

Organizing Labour market integration support for immigrants in Sweden

By **Andreas DIEDRICH**

Dept. of Business Administration & Gothenburg Research Institute, School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg, Sweden

Integration is described by many societal stakeholders and by media as one of the major contemporary challenges facing society in Sweden. This article reviews some important labour market integration measures for immigrants in Sweden and outlines some of the insights from recent studies of how the measures are organized in practice. The article illustrates that while LMI support for immigrants is heavily subsidized by the state and administered through the Swedish Public Employment Service, much of the actual support efforts are provided by other public, private and social/nonprofit organizations who collaborate in projects or as part of local agreements. This creates a complexity in practice that is not necessarily conducive to a more sustainable integration of immigrants into the labour market.

Introduction

This article reviews the most important labour market integration (LMI) support measures made available to recent immigrants⁽¹⁾ in Sweden and outlines some of the important insights from recent studies of how the measures are organized in practice. The article focusses on recent immigrants, as LMI measures in Sweden generally target this group which is considered as facing the greatest difficulties to become employed.

The integration of immigrants, and refugees in particular, into the labour market has been a standing issue in Sweden over the past decades (see e.g. Dahlstedt, 2013)⁽²⁾. The country has a large migrant population and has over many years taken in more refugees *per capita* than any other European country (UNHCR, 2011, 2015). In 2015, close to

163 000 asylum seekers arrived to Sweden, an increase of 80 000 compared to 2014 (Swedish Migration Board, 2015). While numbers in asylum seekers have dropped considerably since 2016 due to more restrictive immigration legislation, those already in the country continue to face many challenges to become an integrated part of society (see e.g. Wikström and Sténs, 2019). They remain unemployed for longer periods of time or end up on more precarious employment contracts and lower-paid jobs than their native counterparts (Bevelander and Pendakur, 2014; Delmi, 2018). They are also over-represented in sectors with labour shortages (Segendorf and Teljosou, 2011) and prone to non-recognition of (educational) qualifications, which can severely inhibit movement out of low-wage, low-status and insecure jobs, even years after refugees have settled in Sweden (Delmi, 2018).

Research also highlights differences between industries. In occupations that require completed upper secondary or higher education, or where there is fierce competition for jobs, a lack of knowledge among employers of what the competences of recent immigrants actually mean, combined with discrimination (de Los Reyes and Kamali, 2005; Bursell, 2012), contributes to making integration more difficult (see e.g. Andersson Joona, 2018). In sectors that require shorter education (e.g. the cleaning industry), non-native persons, and in particular new arrivals, are over-represented among employees. However, in sectors where there is a shortage of labour, but which require some qualifications (e.g. healthcare), there is often a focus

(1) In this overview, I use the Swedish Migration Agency's (2016) definition of a recent immigrant: a person who has been granted a residence permit as a refugee or for other reasons of protection and has been received in a municipality in Sweden. A person is a recent immigrant for as long as he/she is covered by the Swedish Act on the responsibility for establishment contributions for recent immigrants (2017: 584).

(2) I would, however, like to point out that there are different perceptions of what is meant by being integrated into the labour market, both in the world of research and among practitioners in Sweden. In some contexts, it is equated with having a permanent job, in some contexts all kinds of employment are included, including subsidised employment, and sometimes education is also included that is expected to result in employment in the future.

on efforts to make recent immigrants employable (e.g. Andersson Joona, 2018).

Finally, the fact that Swedish labour market is characterised by high demands for formal education and language skills, while women immigrants generally have shorter educational backgrounds than immigrant men, has been shown to have a negative impact on the opportunities for women to become established in the labour market (Swedish Public Employment Service, 2019).

Notably, this primarily describes the situation for refugees and immigrants from outside the European Union, in particular Africa and the Middle East, who for the most part have shorter educational backgrounds, lack Swedish language skills and are considered to be very different culturally from the Swedish norms⁽³⁾. Such refugee immigration has successively replaced the labour immigration from other European countries of the post-World War II decades (Lundh and Ohlsson, 1999) and Swedish integration policy has since 2010 focused heavily on LMI support, language and cultural sensitivity training and studies as important means of facilitating LMI.

The remainder of the article explores common LMI support measures for immigrants in Sweden before discussing some important findings from recent studies and presenting some concluding remarks.

Labour market integration support for immigrants in Sweden

In the context of LMI support for immigrants the Settlement Program for recent immigrants administered by the SPES plays a central role. It supports recent immigrants to find employment or take up studies during the first 2-3 years after receiving their residency permit. The SPES plans the LMI support for each individual and monitors their progress. The individual plan must include three parts: Courses in Swedish for Immigrants (SFI), civic orientation courses (information about Swedish society and culture), and if a person possesses an upper secondary education, specific measures aiming to prepare the person's entrance into the labour market⁽⁴⁾, such as preparatory training, rehabilitation, supplementary training, recognition of prior learning (validation), university preparatory courses or internship placements. The SPES commissions other actors such as the municipalities (through their Adult Education Departments) and a plethora of other public, private and nonprofit/social organizations that often collaborate in shifting constellations based on more or less formal local agreements to provide the LMI support (see

(3) This is seen as a major challenge as Sweden is one of the countries in Europe that has the smallest number of employees in low skilled occupations, with 95 per cent of all jobs in the Swedish labour market requiring at least a completed upper secondary education (see Swedish Labour Policy Council, 2018).

(4) If a person does not possess an upper secondary education, which is currently (2020) the case for the majority of recent immigrants, she falls under the so called Compulsory education (Utbildningsplikten), in which case she has to apply for admission to the Municipal Adult Education unit or Folk High School to study basic or secondary level courses.

e.g. OECD, 2016; Vesterberg, 2016; Diedrich, 2017; Qvist, 2017; Diedrich and Hellgren, 2018). The LMI support through the Program corresponds to 40 hours per week distributed over five days. Persons who actively participate in the activities planned for them receive settlement benefits (SEK 308 (30 Euros) per day). Failure to participate in full – e.g. missing language classes – results in the benefits being reduced accordingly.

The results of the Program in terms of immigrants' labour market integration have been somewhat discouraging (see e.g. Segendorf and Teljosuo, 2011; Andersson Joona, 2018; Delmi, 2018) and unemployment rates for immigrants, and refugees in particular, continue to be higher (15.1%) than for the native-born population (4.4%) (Statistics Sweden, 2019). Some statistics show that at the end of the two-year program, 30-45% of recent immigrants are employed or placed in studies (Swedish Public Employment Service, 2018; Statistics Sweden, 2019). The rest are registered as "regular" job seekers with the SPES, and are entitled to the support measures available to the unemployed in general as well as social welfare.

The following sections present three emblematic LMI support measures for immigrants in Sweden: Employment subsidies, Fast tracks and collaborative labour market projects.

Employment subsidies and other subsidized placements

Introduktionsjobb, Instegsjobb and Extratjänster

Employment subsidies, which are financed by the Swedish government through the SPES, is a widely-used LMI measure in Sweden. The idea is among other things to counteract high unemployment rates among immigrants through wage subsidies paid by the state to employers as a compensation for the risks and uncertainty that it is understood can arise when hiring long-term unemployed persons and recent immigrants. Among the employment subsidies Introductory Jobs (Introduktionsjobb) and the New Start Jobs (Nystartsjobb) are commonly applied, as are the Extra Services (Extratjänster) which are subsidized positions within the public sector. The forms of subsidized employment have however changed regularly over the years in response to policy changes.

Internships and other on-the-job placements (Arbetspraktik & Arbetsträning)

Internship placements another important support measure and can be divided into two types: a) *workplace-based internships*, where a person during a limited amount of time is placed at a workplace and works on real job tasks under the auspices of a competent supervisor; and b) *workplace-based training*, where a person during a limited amount of time is placed at a workplace and gets to participate more casually in non-specific work activities. Whereas, workplace-based internships are intended to give skilled immigrants the opportunity to work with relevant work tasks where they can use their skills, workplace-based training seeks to primarily provide immigrants with the opportunity to enter a Swedish workplace, interact with

other Swedes at work and learn about the culture and rules of the Swedish workplace. The former is thus more clearly linked to professional development, while the latter is made sense of more in terms of cultural learning.

Today, internship placements are offered as part of public and private, countrywide programs, inhouse programs at larger companies and public organizations, as one part of more comprehensive integration support measures or as single placement at smaller companies. They all share that they are partially or wholly-financed by the SPES in cases where an intern meets certain requirements (e.g. is a participant on the Settlement Program).

Fast tracks

The “Fast tracks” (Snabbspåren) consist of a combination of activities to integrate highly-skilled immigrants or immigrants with skills from occupations experiencing shortages of labour quicker into the labour market. The “Fast track” initiative was announced by the Swedish government in 2015 against the backdrop of growing numbers of refugees arriving to the country. After discussing the demands for labour in specific sectors, employers, trade unions and the SPES jointly agreed on which trades and professions to cover and on the content of each Fast track. Fast tracks are directed at recent immigrants who have experience from, or have undergone training in a trade or profession where there is a shortage of staff⁽⁵⁾. Currently (2020), according to the SPES, 14 Fast tracks cover approximately 40 deficit professions such as chefs, medical doctors, nurses, construction engineers, butchers, truck drivers, painters, social workers and teachers. Depending on the profession, a Fast track includes validation of prior learning, assessment of educational merits or vocational competencies based on Swedish professional regulations, Swedish language courses with a focus on the particular vocational area and supplementary education and training. In case of academic professions, it may include participation on the “Short Cut” (Korta vägen), a labour market education for immigrants with academic degrees or at least two years of university education from their country of origin, who have been in Sweden for up to three years that is run as a collaboration between the SPES, the Folk University – a social, nonprofit enterprise – and universities/university colleges. The main goal of the Short Cut is to improve the possibilities for qualified immigrants to find employment in line with their qualifications, or to prepare them for supplementary academic education. The Short Cut training can run for up to 40 weeks and focuses on professional (Swedish) language development, knowledge about Swedish society and the Swedish workplace, coaching and on participating in an internship.

A favourable outcome for the Fast Tracks is considered to be the formal recognition of the immigrant’s competencies

(5) Potential candidates need to be registered as job seekers with the SPES and as participants on the Settlement Program, or have to have at some point during the last twelve months participated on the program, or been granted a residency permit in Sweden during the last 36 months.

and, if required, the closing of skills gaps through additional training or educational measures, and subsequent employment. For the duration of the program, which varies in length depending on the trade or profession in question, participants are entitled to their social benefits (settlement benefits or activity benefits).

The most recent assessment of the Fast tracks undertaken by the SPES in 2019 shows that 39% of participants on all Fast tracks went into employment 13-15 months after entering the measure, and 55% after 19-21 months. As with many other support measures in Sweden, the percentage of women who become employed is far smaller (37 per cent) than that of men (55 per cent). Overall, however, the results with regards to employment is somewhat better for recent immigrants participating on the Fast tracks compared to all participants on the Settlement Program.

Collaborative labour market integration projects

Finally, many labour market integration initiatives in Sweden are run in the form of projects where the SPES, the municipalities, public and private educational services providers, employers, other state agencies or other organizations collaborate (see e.g. Diedrich and Hellgren, 2018). The projects often aim to develop and test new methods that do not fit into the normal range of measures (see e.g. Diedrich and Styhre, 2013; Brorström and Diedrich, 2020). They also usually have specific target groups that they aim to support, such as “recent immigrant women” or “immigrants with an academic degree”. The content and activities of a project may vary depending on its resources and duration, as well as its target group. The measures offered as part of these projects are available for a limited amount of time, often for as long as the project exists, and have specific purposes and objectives. The SPES usually supplies participants to these projects who are normally allowed to participate in them for up to six months. In some cases this period can be extended if it is deemed that further participation will improve a person’s chances of becoming employed.

Organizing LMI support for immigrants in Sweden – Some intended and unintended consequences

The LMI support measures presented above can be seen as emblematic of the efforts to integrate immigrants into the Swedish labour market: Most rely on some form of state subsidy granted through the SPES for employment, internships or other placements. For employers, subsidized placements and employment can offer a risk-free opportunity to test an individual’s skills and qualities before offering more long-term employment. For immigrants, these placements are seen as a meaningful opportunity to practice and further develop their skills and/or to get acquainted with the Swedish workplace. And for the SPES the placement of immigrant jobseekers into work – albeit temporary, subsidized work – is a means to fulfill the political directives of decreasing unemployment.

While this seems to be a win-win situation, there is some indication that subsidized placements as a solution to the problem of integration do not always work as intended (see e.g. Vesterberg, 2016). And some researchers have argued that employment subsidies contribute to an ethnicization of the Swedish labour market (Frödin and Kjellberg, 2019) as employers seldom want to employ recent immigrants because of discrimination (Bursell, 2012) and because they are unsure about their Swedish language skills, and foreign competencies and other skills (Behrenz *et al.*, 2015) whereas smaller companies run by immigrants are more inclined to hire other immigrants, often with employment subsidies. The risk is that ethnic enclaves develop as immigrants in this way fail to develop Swedish language skills or build meaningful networks outside the enclave. Apart from this risk, evaluations of employment subsidies show a varied picture, where such subsidies have replaced regular jobs at the same time as some individuals have gained a better position in the labour market (see e.g. Swedish National Audit Office, 2012; Sjögren and Vikström, 2012, cited from Frödin and Kjellberg, 2019).

Most LMI support measures in Sweden also rely on some form of collaboration involving different actors who may have widely differing interests, when interacting and seeking to coordinate their actions and activities around LMI support. Recent studies have shown that such collaborations, while seen as vital to LMI support, seldom succeed in practice as the collaborative setups give rise to new organizing challenges that can prove difficult to address (see e.g. Brorström and Diedrich, 2020).

Finally, much of LMI support for immigrants is organized in the form of projects lasting for no more than two years, which often aim to test new LMI support methods and are expected to produce rapid results. As these projects are temporary, with special conditions when it comes to resources, the organizers often fail to achieve their goals during the project period, and many projects fail to make the transition to regular activities after the end of the project (see e.g. Swedish Governmental Reports 2003:75; Swedish Public Employment Service, 2019). The consequence for some immigrants is that they are sent to project after project and used to test novel methods, whose value for integrating them into the labour market remains doubtful.

Whereas many LMI support measures are thus presented as effective solutions to the "integration problem" in Sweden, recent studies have shown that they may have unintended consequences and make it more difficult for some immigrants to become established in the labour market in the longer term. One important question to ask in the Swedish context is therefore how the multitude of state-sponsored LMI measures can in the future be organized in more pragmatic ways that facilitate a more sustainable, longer-term integration of immigrants into the labour market than is the case today.

References

- ANDERSSON JOONA P. (2018), "Arbetsförmedlingen och nyanländas etablering på arbetsmarknaden: tidigare erfarenheter och framtida utmaningar", In: CALMFORS L. & BERGSTRÖM A. (Eds.), *Framtidens Arbetsförmedling*, Stockholm: Fores.
- ANDERSSON L. & HAMMARSTEDT M. (2015), "Ethnic enclaves, networks and self-employment among Middle Eastern Immigrants in Sweden", *International Migration* 53(6): 27-40.
- BEHRENTZ L., DELANDER L., FRÖDIN O., MATHIEU C., MÅNSSON J. & OTTOSSON M. (2015), *Arbetsgivares perspektiv på subventionerade anställningar*, Växjö & Lund: Linné University/ Lund University.
- BEVELANDER P. & PENDAKUR R. (2014), "The labour market integration of refugee and family reunion immigrants: A comparison of outcomes in Canada and Sweden", *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40(5): 689-709.
- BRORSTRÖM S. & DIEDRICH A. (2020), "Boundaries of collaboration – The case of a temporary housing complex for refugees in Sweden", *Public Management Review*, DOI: 10.1080/14719037.2020.1846767
- BURSELL M. (2012), "Ethnic discrimination, name change and labour market inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden", Ph.D. thesis, Stockholm: Stockholm University.
- DAHLSTEDT M. (2013), "The politics of labour market activation: Employability, exclusion and active citizenship", *Revija za sociologiju* 43(1): 5-29.
- DELMI (2018), *Förvärvsarbete bland utrikes födda som beviljats uppehållstillstånd av skyddsskäl (1997–2016)*, Stockholm: Delmi.
- DELMI (2015), *Integration och arbetsmarknad. Delmi kunskapsöversikt 2015:3*, Stockholm: Delmi.
- DE LOS REYES P. & KAMALI M. (2005), "Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering", In: DE LOS REYES P. & KAMALI M. (Eds.), *Bortom vi och dem. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, SOU 2005:41, Stockholm: Regeringskansliet.
- DIEDRICH A. (2017), "Validation of immigrants' prior foreign learning as a framing practice", *European Management Journal* 35(6): 729-736.
- DIEDRICH A. & HELLGREN H. (2018), "Organizing labour market integration of foreign-born persons in the Gothenburg Metropolitan Area", GRI-rapport 2018:3, Gothenburg: Gothenburg Research Institute.
- DIEDRICH A. & STYHRE A. (2013), "Constructing the employable immigrant: The uses of validation practices in Sweden", *Ephemera* 13(4): 759-783.
- FRÖDIN O. & KJELLBERG A. (2020), "Anställningsbidrag: integration eller etnisk segmentering?", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 26(1): 30-52.
- LUNDH C. & OHLSSON R. (1999), *Från arbetskraftsimport till flyktinginvandring*, Stockholm: SNS Förlag.
- NEERGAARD A. (Ed.) (2006), *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*, SOU 2006:60, Stockholm: Fritzes.
- OECD (2016), *Making integration work: Refugees and others in need of protection*, Paris: Organization for Economic Co-operation and Development (OECD).
- QVIST M. (2017), "Meta-governance and network formation in collaborative spaces of uncertainty: the case of Swedish refugee integration policy", *Public Administration* 95: 498-511.

SEGENDORF Å. & TELJOSUO T. (2011), *Sysselsättning för invandrare: En ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration*, Stockholm: Fritzes.

SJÖGREN A. & VIKSTRÖM J. (2012), "Leder nystartsjobben till högre sysselsättning?", IFAU Rapport 2012:6, Uppsala: IFAU.

STATISTICS SWEDEN (2019), *Arbetskraftsundersökningarna 2019* (accessed at www.scb.se/contentassets/9d3fad266baf4bef96321252f80c7710/am0401_2019a01_sm_am12sm2001.pdf).

SWEDISH NATIONAL AUDIT OFFICE (2013), *Ett steg in och en ny start – Hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?*, RiR 2013:17, Stockholm: Swedish National Audit Office.

SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE (2019), *Utrikesfödda kvinnor på arbetsmarknaden. Kunskapsläget i korthet*, Swedish Public Employment Service.

SWEDISH PUBLIC EMPLOYMENT SERVICE (2018), *Subventionerade anställningar. En översikt*, Stockholm: Arbetsförmedlingen analys 2018:8.

UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES (2011), *Global trends 2010*, Geneva: Field Information and Coordination Support Section.

UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES (2015), *Global trends 2015*, Geneva: Field Information and Coordination Support Section.

VESTERBERG V. (2016), "Ethicizing employability. Governing the unemployed in labour market projects in Sweden", Ph.D. thesis, Linköping: Linköping University.

WIKSTRÖM E. & STÉNS A. (2019), "Problematising refugee migrants in the Swedish forestry sector", *Transfer: European Review of Labour and Research* 25(1): 63-80.

Création numérique et propriété industrielle, vers la réconciliation ?

Par Olivier ITEANU

Avocat à la cour d'appel de Paris et chargé d'enseignement aux Universités de Paris I et XI en droit du numérique et de la donnée

Depuis cinquante ans, le droit d'auteur et le droit des brevets se livrent bataille pour s'accaparer un bien, source de nombreuses richesses : les créations numériques, auxquelles appartiennent notamment les logiciels. Longtemps, le droit d'auteur l'a emporté. Pourtant, les créations numériques sont des « œuvres » nécessitant souvent la mobilisation de nombreux ingénieurs et techniciens, mais aussi de lourds investissements ; nous sommes bien loin de l'image de l'auteur seul devant sa machine à écrire. Et, de fait, le rattachement des créations numériques au régime de la propriété littéraire et artistique a obligé le législateur et, par voie de conséquence, le juge à bien des contorsions et dérobades. Pendant ce temps, les récentes réformes apportées au droit des brevets donnent à ce dernier plus de souplesse et lui permet ainsi de retrouver une certaine attractivité. Retour sur une épopée juridique dont on attend encore le dénouement.

Les créations numériques n'ont pas toujours eu une relation apaisée avec la propriété industrielle, et plus particulièrement avec le droit des brevets. Par numérique, nous retiendrons la définition donnée par le Conseil d'État dans son étude annuelle sur le numérique et les droits fondamentaux de 2014. Le numérique y est défini comme « la représentation de l'information ou de grandeurs physiques (images, sons) par un nombre fini de valeurs discrètes, le plus souvent représentées de manière binaire par une suite de 0 et de 1 »⁽¹⁾. Nous préférons le terme « numérique » à son anglicisme trop souvent utilisé de « digital », dont la racine est latine et sans rapport avec notre sujet⁽²⁾. En rattachant le terme de numérique à celui de création, nous l'associons à un élément de langage propre au droit d'auteur. Nous laissons ainsi à penser que l'innovation dans le domaine du numérique est tournée vers l'aventure solitaire que la propriété littéraire et artistique cherche à protéger et à valoriser. Pourtant, il y a bien longtemps que les créations numériques ne sont plus les aventures de « petits génies de l'informatique boutonneux » esseulés dans leur recoin avant d'être emportés par leur succès. Les créations numériques, en témoigne l'industrie du logiciel ou des jeux vidéos, mobilisent le plus souvent de nombreuses compétences, celles d'ingénieurs et de techniciens qui engendrent par leur mobilisation, avant diffusion, des investissements colossaux se chiffrant en millions, voire en dizaines de millions d'euros dépensés par des entreprises du secteur.

Nous traiterons dans le cadre de cet article de l'objet numérique « roi », le logiciel. Bien sûr, le logiciel n'est pas, loin s'en faut, la seule création numérique. La numérisation, c'est-à-dire l'appel aux technologies numériques, a transformé en 0 et 1 toutes les créations intellectuelles existantes : des compositions musicales jusqu'à l'œuvre cinématographique, en passant par l'œuvre littéraire. Cette révolution numérique touchant à des « œuvres culturelles », ne s'est pas faite sans difficultés. Avec l'arrivée d'Internet, l'une des premières affaires qui agita au milieu des années 1990, le landerneau du droit de la propriété intellectuelle, a été l'affaire du docteur Claude Gubler, du nom de l'ancien médecin du Président de la République, François Mitterrand. Le médecin a publié un ouvrage intitulé « Le grand secret » qui s'est vendu en librairie à plusieurs dizaines de milliers d'exemplaires en quelques heures seulement, avant d'être interdit par la justice et d'être, en dépit de cet interdit, largement piraté et diffusé sur Internet. Ce fut alors le choc de la découverte d'un outil, Internet, qui n'obéissait pas aux injonctions de la justice. Cachés derrière leurs écrans, les internautes, ceux qui animent ce Golem des temps modernes, ne craignaient plus les injonctions des autorités judiciaires. Mais cette question n'est pas de celle qui touche à la propriété intellectuelle. Elle touche à l'État de droit et à son efficacité, et on la retrouve au travers des atteintes à la vie privée, des paroles de « haine »⁽³⁾, jusqu'à la vente de

(1) Conseil d'État, « Étude annuelle 2014 – Le numérique et les droits fondamentaux », 9 septembre 2014.

(2) « Digitus », soit le doigt.

(3) Expression traduite de l'anglais "hate speech", qui s'est malheureusement imposée dans le débat français, quand notre droit de la presse n'avait pas besoin de ce nouvel anglicisme.

médicaments ou d'articles réglementés. De notre point de vue, le logiciel, en tant qu'objet, est bien à part et mérite à lui seul que l'on s'interroge sur sa relation à la propriété industrielle, ce que nous faisons ici.

Les législateurs des États avancés ont fait le choix, pour le logiciel, de la protection par le droit d'auteur

Certains font naître le logiciel en 1805, par référence à la machine programmable qui est mise au point par Joseph Marie Jacquard⁽⁴⁾ au début du XIX^e siècle. Il est vrai que cette machine combine les techniques des aiguilles et des cartes perforées notamment, qui rappellent les débuts de l'informatique moderne. Mais c'est plus sûrement dans les années 1950, au XX^e siècle, que l'on voit apparaître le logiciel assez proche des programmes que nous connaissons aujourd'hui. Ce petit objet immatériel naît au sein de calculateurs ou « *computers* », pour leur donner toutes sortes d'instructions. En 1954, IBM, qui répugnait à utiliser le mot « *calculateur* », trop réducteur à son goût, sollicita le Professeur Perret de la Faculté des lettres de Paris afin qu'il trouve un nouveau terme. Celui-ci proposa le terme d'« *ordinateur* », c'est-à-dire « *qui met de l'ordre dans le monde* ». L'IBM 701 a été le premier ordinateur à avoir été commercialisé dans le monde et le premier micro-ordinateur, l'ALTO, a été mis sur le marché par Xerox. Sur le plan du droit, c'est très récemment que le logiciel a rejoint le corpus des lois nationales, puis, plus tard, celui des textes communautaires en Europe. C'est ainsi que par une loi du 1^{er} juillet 1985, le Parlement français a hissé le logiciel au rang d'œuvre de l'esprit au même titre que l'œuvre littéraire ou artistique. Avec cette loi, le brevet a donc perdu la première manche. Tout naturellement, le ministère de tutelle du logiciel est alors le ministère de la Culture. C'est d'ailleurs son locataire de l'époque, Jack Lang, qui donne son nom à la loi qui l'intronise⁽⁵⁾. Il faut dire qu'il aurait été difficile à l'Europe et à la France de ne pas suivre l'exemple de la patrie de l'informatique, les États-Unis d'Amérique. C'est dès 1964 que le Copyright Office – et non le Patent Office – accepte le dépôt des logiciels en son sein pour leur donner à l'époque un titre de propriété et une date de création. En 1966, un tribunal du Texas punira d'ailleurs de cinq ans d'emprisonnement un employé de Texas instruments qui avait tenté de « *vendre* » 59 programmes sources appartenant à son employeur. C'est donc en toute logique que le législateur français en 1985, puis la Cour de cassation, en son Assemblée plénière, le 7 mars 1986, élevaient le logiciel au rang d'œuvre de l'esprit protégée par le droit d'auteur. La plus haute juridiction française concluait dans un attendu particulièrement historique en ce sens : « *Mais attendu, en premier lieu, qu'après avoir, par motifs adoptés, justement relevé que le caractère scientifique des programmes informatiques n'était pas un obstacle à leur protection par le droit d'auteur et exactement retenu qu'il y*

a lieu de voir dans l'organigramme la composition du logiciel, et dans les instructions rédigées, quelle qu'en soit la forme de fixation, son expression, la cour d'appel a ainsi fait ressortir que le programme d'ordinateur ne constitue pas une simple méthode, et que sa protection doit être examinée dans son ensemble... »⁽⁶⁾.

Mais un choix qui n'est pas sans poser problème et qui a nécessité de nombreuses contorsions

Le raisonnement des juges français tendait à faire une assimilation entre l'œuvre littéraire – le livre – et le logiciel. L'une et l'autre ont une composition protégée par le droit d'auteur : son plan pour le livre, et pour le logiciel, son « *organigramme* »⁽⁷⁾. L'une et l'autre ont une expression : une écriture en langage naturelle pour le livre, des « *instructions* » en langage informatique pour le logiciel. Cette approche se retrouve même dans le statut social et fiscal reconnu à l'auteur de logiciel, personne physique, l'un des plus avantageux du système français. Celui-ci se voit rattacher sur le plan social à la branche des écrivains depuis le début des années 1990⁽⁸⁾. Cependant, si l'on peut envisager une comparaison entre le logiciel et le livre au stade de leur écriture, car tous deux s'écrivent, ces deux créations ont des vies bien différentes au stade de leur diffusion et de leur exploitation. Ici, le logiciel se traite bien plus comme une vulgaire marchandise. Au sein du monde de l'entreprise, en droit comptable, on l'amortit comme une immobilisation ; la finance, quant à elle, le nantit pour donner du crédit⁽⁹⁾ à son créateur. Cette dichotomie entre une œuvre culturelle rattachée à la propriété littéraire et artistique, à la protection des auteurs, et un objet fortement économique, d'une grande valeur marchande, a contraint le législateur français au grand écart. En effet, le droit d'auteur français et même européen⁽¹⁰⁾, est tout entier tourné vers la protection de son créateur, l'auteur. Le droit d'auteur est surtout les droits de l'auteur. Pour l'auteur de logiciel, il aura fallu défigurer le droit d'auteur traditionnel pour l'adapter à cet environnement radicalement vénal. Le droit moral a ainsi été réduit à une peau de chagrin, pour l'essentiel le droit au nom, et c'est tout. Le principe d'une rémunération de l'auteur de logiciel proportionnelle aux recettes a été abandonné pour admettre le forfait. Enfin, la création d'un logiciel en entreprise ou dans le secteur public par des employés dans l'exercice de leur

(6) Cour de cassation, assemblée plénière du 7 mars 1986, 83-10.477, Arrêt Babolat.

(7) On pourrait dire son analyse fonctionnelle et sa traduction en langage informatique, son analyse organique.

(8) À l'époque gérée par l'Association pour la gestion de la sécurité sociale des auteurs (AGESSA), organisme paritaire ; une gestion désormais confiée à l'URSSAF. On a très peu de chiffres sur le nombre des auteurs de logiciels, personnes physiques, rattachés à ce régime. Sans doute pas plus de quelques dizaines.

(9) Le Code de la propriété intellectuelle prévoit des dispositions spécifiques pour le nantissement de logiciel dans une section 5 du chapitre II du titre II du Livre I^{er} sur le droit d'auteur, à l'article L. 132-34 : « *Sans préjudice des dispositions de la loi du 17 mars 1909 relative à la vente et au nantissement des fonds de commerce, le droit d'exploitation de l'auteur d'un logiciel défini à l'article L. 122-6 peut faire l'objet d'un nantissement...* ». On se trouve bien loin du livre.

(10) Du moins, continental.

(4) Inventeur du métier à tisser mécanique programmable.

(5) Loi n°85-660 du 3 juillet 1985 relative aux droits d'auteur et aux droits des artistes-interprètes, des producteurs de phonogrammes et de vidéogrammes et des entreprises de communication audiovisuelle, dite Loi Lang.

fonction ou ayant reçu des instructions pour le faire, se voit imposer par la loi⁽¹¹⁾ un mécanisme légal et automatique de dévolution des droits à leur employeur. Cette dévolution, un peu étrange, est prévue sans rémunération, mais ne dépossède pas l'employé de son statut d'auteur originel. De quoi être déboussolé... Des conditions qui font que le droit d'auteur appliqué au logiciel est très éloigné du droit commun de la propriété littéraire et artistique du continent européen. Il est plutôt une sorte de *copyright* à l'américaine qui ne veut pas dire son nom.

Et un choix qui n'a pas tout résolu

Cependant, si le législateur a bien compris qu'il était malaisé d'appliquer en l'état le droit d'auteur au logiciel, il n'a pas pu faire disparaître l'essence même de la propriété littéraire. En effet, deux éléments majeurs, qui constituent le logiciel, manquent à l'appel.

En premier lieu, il s'agit des fonctionnalités du logiciel. Celles-ci ne sont pas appropriables par le droit d'auteur. La jurisprudence le confirme de manière constante. Dès 1995, dans un jugement abondamment commenté, le Tribunal de grande instance de Paris avait exclu les fonctionnalités de la protection par le droit d'auteur⁽¹²⁾. Par un arrêt prononcé le 13 décembre 2005, la Cour de cassation, quant à elle, a, pour la première fois, exclu expressément les fonctionnalités des logiciels de la protection par le droit d'auteur : « Les fonctionnalités d'un logiciel (...) ne bénéficient pas, en tant que telles, de la protection du droit d'auteur »⁽¹³⁾. En réalité, cette décision n'était pas vraiment une surprise tant elle correspond à l'esprit du droit d'auteur français ainsi qu'à une jurisprudence continue depuis près de cinquante ans née des décisions rendues par des juridictions de niveau inférieur. Celle-ci ne protège que la forme des créations, mais ne statue pas sur le fond. Les fonctionnalités sont définies par la Cour de cassation comme la capacité à effectuer une tâche précise ou à obtenir un résultat déterminé. La forme donnée à la tâche est protégée, mais la tâche en elle-même ne l'est pas.

Dans la décision que nous commentons ici, la Cour de cassation venait à la suite d'un arrêt rendu par la cour d'appel de Versailles qui tranchait un litige opposant la société Microsoft, venant aux droits d'une société de droit canadien, à des auteurs de logiciels qui revendiquaient la reprise dans un logiciel édité par cette société canadienne de huit fonctionnalités extraites de leur logiciel⁽¹⁴⁾. La reprise sans droits des fonctionnalités était d'ailleurs confirmée par un expert. De là, la conséquence était simple : soit les fonctionnalités étaient par principe protégées par le droit d'auteur et cette reprise sans droits était une contrefaçon ; soit les fonctionnalités étaient exclues de la protection par le droit d'auteur et il n'y avait dès lors pas de contrefaçon. C'est la seconde analyse que la cour d'appel de Versailles a choisie et la Cour de cassation lui a donné raison.

Le second élément manquant est constitué des algorithmes. Ceux-ci sont également en dehors du monopole légal conféré par le droit d'auteur.

Dans la directive 91/250/CEE du Conseil du 14 mai 1991, qui sera la première norme communautaire à harmoniser le droit du logiciel dans tous les États membres, concernant la protection juridique des programmes d'ordinateur, l'article 1§2 dispose que « Les idées et principes qui sont à la base de quel qu'élément que ce soit d'un programme d'ordinateur, y compris ceux qui sont à la base de ses interfaces, ne sont pas protégés par le droit d'auteur en vertu de la présente directive ». De plus, le 14^{ème} considérant de la directive est encore plus explicite lorsqu'il précise que « En accord avec ce principe du droit d'auteur, les idées et principes qui sont à la base de la logique, des algorithmes et des langages de programmation ne sont pas protégés en vertu de la présente directive ». La jurisprudence a suivi sans difficulté ces dispositions.

L'éternel retour du droit des brevets

Lorsqu'il s'est agi de décider entre le droit d'auteur et le droit des brevets, quelle technique viendrait protéger le logiciel, le brevet a perdu toutes les batailles, du moins en apparence. Ces batailles ont pris place depuis plus de cinquante ans. Tout d'abord quand il a fallu faire le choix de la technique juridique qui viendrait protéger et donc valoriser ce nouvel objet juridique, dans les années 1980, puis lorsque le droit communautaire s'en est mêlé dans les années 1990, et plus encore lorsque l'Internet s'est diffusé dans le grand public à la fin des années 1990 et au début des années 2000. L'article L. 611-10 du Code de la propriété intellectuelle (CPI) dispose aujourd'hui que « ne sont pas considérées comme des inventions (...), c) les plans, principes, méthodes dans l'exercice d'activités intellectuelles, en matière de jeu ou dans le domaine des activités économiques, ainsi que les programmes d'ordinateur ». Pourtant, la règle posée n'est pas aussi simple.

Tout d'abord, le brevet de procédé a largement admis en son sein, et comme moyen, le logiciel, sans doute plus encore aux États-Unis d'Amérique qu'en Europe. Ensuite, parce que seul le brevet est en position de combler les derniers vides, en particulier celui du cas des fonctionnalités non appropriables à ce jour. Dans l'arrêt de la cour d'appel de Versailles que nous rappelions ci-avant et qui a donné lieu à l'arrêt de confirmation de la Cour de cassation, les juges le rappelaient comme un regret : « Si elles [les fonctionnalités] avaient le caractère innovant (elles) pouvaient recevoir une protection par le moyen du brevet »⁽¹⁵⁾. Car oui, sous réserve de respecter les trois conditions posées à la brevetabilité, le brevet pourrait venir indirectement protéger les fonctionnalités. Alors, pourquoi ce qui se pratique n'aurait pas de traduction légale ? D'autant que l'absence du droit des brevets signifie également l'absence de titres pour le logiciel.

(11) Article L. 113-9 du Code de la propriété Intellectuelle.

(12) TGI de Paris, 4 octobre 1995 – Expertises, novembre 1995, p. 403.

(13) 1^{ère} chambre civile, Pourvoi n°03 – 21154, 13 décembre 2005.

(14) Cour d'appel de Versailles 12^e chambre, 9 octobre 2003 – Expertises, janvier 2004, p. 31.

(15) Voir *supra*.

Les dépôts existent, mais ils ne sont que probatoires : c'est-à-dire répondant au besoin d'une preuve d'un fait juridique, à savoir la date de revendication première ; un effet juridique donc très limité. Les critiques adressées au droit des brevets tenaient à sa complexité, à son coût et à la longueur des procédures, tous trois présentés comme handicapants pour l'innovation. Les choses changent aujourd'hui. De nombreux efforts ont été faits pour répondre à ces critiques. Récemment encore, un droit d'opposition est né auprès de l'INPI sur le droit des brevets, permettant ainsi d'éviter la voie judiciaire souvent lente et coûteuse. Enfin, avec l'arrivée du brevet unitaire européen, Paris et la France vont devenir des centres importants de ce nouvel outil.

Paris a en effet été choisi pour accueillir le Tribunal de première instance de la future Juridiction unifiée du brevet (JUB). Ne serait-il pas alors temps d'une ouverture vers le droit des brevets ? Depuis l'origine du droit de l'informatique dans les années 1980, puis l'apparition d'Internet dans les années 1990, le secteur informatique a largement mué et les questions et les problèmes soulevés à ces époques n'ont plus cours aujourd'hui. Cela nécessite sans doute une réévaluation de l'applicabilité du droit des brevets à la création numérique reine qu'est le logiciel, un sujet trop vite mis de côté.

Immigration and integration in the labor force

Préface

Brigitte Klinkert, minister delegate on Immigration

Introduction

Claude Trink, engineer from the Corps des Mines

The viewpoint of the state and local authorities

The employment of refugees: The prospects?

Alain Régnier, prefect and interministerial delegate in charge of the reception and integration of refugees

Following a meticulous examination and acceptance of their applications for asylum in France, refugees obtain "international protection" for ten years. They then fall under common law, and employment becomes a two-pronged issue: earn a livelihood and achieve social integration. The government has committed itself to an ambitious policy for integrating refugees in the labor force. It no longer piles successive measures on top of each other but is seeking to switch to a program based on immigrants' itineraries. The various parties (state, associations, local authorities, firms, etc.) attending to refugees try to interconnect their programs so that each refugee constructs his/her own itinerary for integration, an itinerary grounded on employment but also encompassing housing, physical and mental health, proficiency in French, the acquirement of cultural codes or even an introduction to the host society. The actions of the interministerial delegate in charge of receiving and integrating refugees are part of this global approach.

Access to the labor market for asylum-seekers and refugees in France: Different rights and piecemeal application

Stella Dupont, MP from Maine-et-Loire

Integration, a topic often discussed, has various, interdependent aspects. The economic integration of asylum-seekers and refugees refers to two quite different administrative realities with variable involvement by state authorities. While public policies for helping refugees enter the labor market receive substantial funding, the integration of asylum-seekers has not been declared a priority. The access of these persons to the labor market should be facilitated at a time when it is hard to recruit personnel in fast growing areas in France. Conditions should be loosened so as to foster the economic integration of asylum-seekers and their broader integration in French society.

The integration of refugees in Autun

Vincent Chauvet, mayor of Autun, member of the French delegation of the European Committee of Regions (CoR)

Autun, the seat of the subprefecture in Saône-et-Loire department in Bourgogne-Franche-Comté region, has 14,000 inhabitants. Located in the southern part of the Morvan Massif with its regional natural park, Autun figures among the small cities lying in the country's "empty diagonal". Its history reaches back two thousand years, as many monuments attest. Autun lies at the center of a rural, industrial district with, since the 1980s, a constantly declining population. The migratory balance does not make up for the natural demographic decrease, since the number of deaths due to the ageing of the population is far higher than the number of births and of newcomers settling in the town. Autun is benefitting from a new interest in small cities, and its thriving economy (tourism, industry, services) is opening new prospects. In line with its tradition throughout the 20th century of openness toward foreigners, the municipality volunteered in 2018 to take part in a national program for settling refugee families, whose socioeconomic integration will take time.

The integration of immigrants in a village in the Hauts-de-France region

Christian Vannobel, mayor of Sissonne and representative on the regional council of Hauts-de-France region

Elected mayor of Sissonne in 2014 after having practiced general medicine for 37 years in this rural village, I was presented, in January 2018, with a proposal from an association for taking part in a humanitarian action for the temporary reception of refugees in the village. My personal convictions have always been that international tragedies should move us to do more than watch reports on television or read them in newspapers. So, this proposal was a chance for me to become an actor and not just an onlooker. The success of any initiative depends on personal convictions, their tenacity and transmission. After being pleasantly surprised to discover that my running mates easily accepted my convictions, we had to work with inhabitants, provide information, reassure and convince. This was gradually achieved thanks to "respect": respect for fellow citizens and for refugees from their reception till their departure. For the presence of these refugees would be accepted as something ordinary, it was necessary to listen, pay attention, remain patient and, too, be on the lookout for signs of deviancy.

The experience of the Grenoble-Alpes Metropolitan Area with integrating refugees in the labor market

Sonia Rullière, Direction de l'Insertion et de l'Emploi of Grenoble-Alpes Métropole

Refugees integration represents a major challenge for Grenoble-Alpes Métropole, with around four hundred new refugees every year and two thousand refugees

already settled on our territory. Grenoble Métropole has formalized its commitment with the French State by signing a local welcoming and integration contract with a diversity of actions. The RISING program is supported by Grenoble Alpes Métropole and brings together a very large consortium of traditional partners supporting refugee population and partners in the employment and vocational training area. The programme takes a relationship-based approach to support unemployed refugees and migrants in entering employment or education.

The viewpoint of economists

The economic integration of immigrants in OECD countries

Jean-Christophe Dumont, head of the International Migration Division, Directorate for Employment, Labor and Social Affairs, OECD

Immigration, an important demographic factor, has had consequences on the labor market in countries belonging to the OECD. Along with the question of whether immigration will be a source of shared growth or of social tensions come questions about the conditions for socially integrating immigrants and bringing them into the labor market. Without widespread mobilization, not only will host communities be unable to fully profit from newcomers' qualifications, but also a negative public debate about migrations, usually based on presuppositions and stimulated by fear, will persist and paralyze the actions of authorities in areas where they are needed the most.

Economic immigration in France since 2000

Hippolyte d'Albis, École d'Économie de Paris, CNRS, and **Ekrame Boubtane**, CERDI-CNRS, Clermont Auvergne University

Economic immigration from countries not belonging to the European Economic Area represented, on the average, a little more than 13,200 people per year between 2000 and 2018. This yearly figure, sensitive to political changes, has constantly risen since 2012. Economic immigrants are concentrated in Paris and a few neighboring departments, and most of them are male. Two major trends can be observed since 2018. First of all, the immigration of the highly skilled has steadily increased and accounted for more than 6,500 people in 2018. Secondly, a large proportion of economic immigration stems from a policy for legalizing the status of immigrants (including persons who were refused asylum) who had jobs but did not have working permits.

The viewpoint of employers and labor unions

GEIQ, a corporate movement for integration through the improvement of skills and qualifications

Francis Lévy, Fédération Française des GEIQ

Firms that are trying to jointly solve their labor needs have set up and run GEIQs (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification). They have made a joint

wager on developing the qualifications of persons outside the labor market that are necessary for them to find work. Through training, monitoring and the improvement of skills, these associations are preparing people to find permanent positions in member companies. And this works! In the past twenty years, more than 100,000 people have passed through GEIQs. In 2019, the 175 GEIQs with their 7,200 member companies reached out to more than 15,000 people and had a success rate for training of more than 92%. Nearly 70% of trainees found a job, many of them immigrants who found stable employment and thus a form of integration.

Foreign undocumented workers: What if it were time to apply our constitution and guarantee equality and social cohesion!

Marilyne Poulain, CGT

The current health crisis has shed light on the vulnerability of the wage-earners who sustain our economy. Many of them are undocumented foreigners whose presence is ignored or not recognized. For labor unions, legalizing their status is a constitutional and social issue, and not just a humanitarian aspiration. It is a condition for guaranteeing the equal treatment of firms, improving working conditions and fighting against "social dumping". What if, given the social situation of these invisible workers, the state were to side with collective intelligence and political courage! What if, given the current retreat into "identities", we were to simply declare the unity of wage-earners and social cohesion? This is what, despite our differences of status and origins, joins us in the world of work, namely: our common interests.

Labor immigration and immigrant labor

Frédéric Sève, national secretary of the CFDT

The health crisis has exposed the front-line position of several occupations in which workers of immigrant origin are overrepresented. This has not sufficed to reopen discussions about the relation between immigration and work. Terrified by the hysteria and phantasms lurking around this question, successive governments have turned out to be incapable of imagining how labor immigration could play a part in the economy's normal operation, or how workers of immigrant origin could be integrated in the world of work. By increasing the obstacles to receiving and integrating immigrants in France, conducting fake debates about economic immigration, and refusing to improve the conditions for delivering work permits to undocumented workers, the government deprives itself of the means for achieving social cohesion, which is much needed in the current period.

The experiences of associations and stakeholders

The approach and experience of Forum Réfugiés-Cosi: The Accelair and PRIR programs

Olivier Borius, director of integration, Forum Réfugiés-Cosi

Accelair and PRIR – programs for integrating persons with

the status of refugee – are being conducted by Forum Réfugiés-Cosi in ten departments in France. Based on a list of demanding, ambitious requirements, they concentrate on three dimensions of integration in a global approach to the individual: socioeconomic, residential and linguistic. The objective is successful, durable integration.

Kodiko's approach to integrating refugees

Cécile Pierrat Schiever, president and cofounder of Kodiko

At its origin, Kodiko wanted to do as much as possible to create social bonds between refugees and people in the French labor force so as to counter phantasms and fears with the concrete stories of refugees and thus facilitate integration. Since 2016, the association has followed up on the economic integration of nearly 650 refugees through a program that brings them in contact with wage-earners in firms. This is a "winner-winner" contribution to a more inclusive society.

Simplon.co's approach and method: Welcode and Refugeeks

Christine Huynh, project head, Simplon.co

With its Migration Programme, Simplon.co is committed to helping promote Labour market integration for refugees and non-Europeans for who unemployment levels are two to three times higher than for French nationals. To combat this, Simplon.co created the Welcode project, which offers a training towards highly skilled jobs in a promising job sector. The Refugeeks project aims to tackle exclusion of refugees through the digital divide, by giving training in fundamental IT skills, thus aiming to autonomise trainees in their job integration.

The success of these training programmes lies in the Simplon.co method, mixing free, individually tailored, full-time certifying training, active pedagogy, professional French lessons.

AKTO's actions for the economic integration of refugees

Jean-Marie Glowacki, head of the Hope & Sésame programs, AKTO

AKTO, which is active in labor-intensive skills and qualifications, has, for several years now, conducted programs on jobs for refugees. The objective has been twofold: foster the autonomy of refugees and their inclusion in society.

Networking!

David Robert, director, SINGA France

How to calmly think about "inclusion" on the scale of a country? How to be better off with diversity instead of putting up with it? Beyond moral imperatives and good intentions, a horizontal, intercultural approach is necessary to develop concrete approaches to integrating immigrants in the labor force. Thoughts about the vocabulary related to asylum and integration bring to light the mental barriers to effective strategies. The recent literature and SINGA's experiments since 2012 confirm that the theory of social

capital (for learning how to create a maximum of networks of friendships and interests around newcomers) is both a pertinent analytical grid and operational tool for inclusion, especially in the world of work. Even though actions for targeting unemployed immigrants are apparently not a policy priority, the labor market must be made more inclusive. Accompanying immigrants to set up their own businesses, although it is not claimed to be a macroeconomic solution, does help alter perceptions about immigration. A first step is to see immigration as a potential source of innovation...

EDNA, an experiment for economically integrating new immigrants in France

Thomas Auvin and **Delphine Keruzec**, Transfer, Bordeaux

EDNA (Emploi Durable pour les Nouveaux Arrivants) is an experiment cofinanced by the French Ministry of the Interior and FAMI (Fonds Asile Migration Intégration). Launched in September 2019, this two-year program of "permanent jobs for newcomers" is innovative owing to its capacity for facilitating the hiring of new immigrants and providing new ways to accompany them toward the world of work. It is based on a method of interventions on supply and demand (IOD) developed by Transfer, an NGO, and implemented by the partners of the Transfer-IOD network. This method of active mediation targets both job-seekers and employers by taking account of their needs and helping to adjust the interests of both parties to the labor contract. EDNA improves the individual's chances for inclusion while foreseeing the risks of stigmatization related to integration.

Become employable or realize a plan? New organizations for integrating refugees

Sylvie Chevrier, Gustave Eiffel University, and **Théo Scubla**, cofounder, each One

An electrician who drives a taxi, a pharmacist who babysits, a young person who dreams of journalism but is offered work as a laborer... Refugees are very often led to reduce their expectations about employment. How to avoid this predicament and waste of talent for both the concerned and the host society? The conviction that this situation can be avoided motivates the young organization each One, which seeks to provide training to refugees on par with their expectations, help them look for a job, and then follow up on them and the firms that recruit them. How to do this? What are the challenges?

Young migrants coping with their integration in the world of work

Thierry Le Roy, President, France Terre d'Asile

What careers for young foreigners who have just arrived in France? This question arises for a simple reason: young foreigners, now numerous among new immigrants, are caught in a dilemma: the legal protection and social services provided till the age of 18, and then, once they attain legal majority, the applicable regulations for controlling immigration. Unaccompanied minors have doubled in number between 2016 and 2019 in France, an inflow that has spurred resistance. Owing to their age, these minors benefit from programs for fostering their

“autonomy” – for acquiring proficiency in the language, codes and values of French society and learning a trade. However they might be in a precarious situation (without the benefits of a legal status or accommodations) while waiting for a court decision on their age and eligibility. Once they have reached adulthood, they will then strive for a “youth contract for majors”, which is well adapted to their situation; but fewer than a third will obtain it. The same difficulty holds for obtaining a residence permit, which is subject to conditions that, related to their age upon arrival and the qualifications acquired since then, are hard to meet.

Unaccompanied minors: From arrival to a job

Anne Le Cabellec, Félix Lavaux, Brigitte Baudriller and Quentin Josnin, Fondation Apprentis d’Auteuil

Thousands of unaccompanied minors have entered France, isolated young people without a family who have come looking for a brighter future. Those recognized as being under age are taken into custody by departmental childhood protection services, which then entrust their wards to associations, like the Apprentis d’Auteuil. Since its creation in 1866, this foundation has accumulated experience and know-how, and honed its ability to follow up on young, in particular vulnerable, people. It has thus become a major player in this field in France. Before even thinking about economic integration, a series of actions have to be undertaken with the minors who volunteer but who, though motivated, have been traumatized by the conditions leading to their arrival in the country. Educational and social activities are necessary to help them acquire the codes of French society. This challenge, as told by Nicolas Truelle, the managing director of Apprentis d’Auteuil, and by the head of a small firm who was once an unaccompanied minor...

Reinventing bonds

Simon Karleskind, engineer from the Corps des Ponts, Lab’R

After passage of the act of law on “asylum, immigration and successful integration” in 2018, the author worked for the new Interministerial Delegation for the Reception and Integration of Refugees. His first assignment was to make plans for a laboratory, Lab’R, with a simple but ambitious objective: reinvent social bonds. An exciting first phase was to select partners for a mission that would be meaningful to everyone. An architecture then had to be built by taking account of this complex ecosystem’s specific characteristics. All this would have remained a theoretical construct had there been no determination to come to grips with concrete problems. Reinventing social bonds is especially difficult in the case of immigration, given a mixture of presuppositions and fixed ideas. Bonds are the prerequisite for hosting and integrating immigrants.

Experiences from outside the country

Economic integration under Canadian immigration policy

Louise Van Winkle, Embassy of Canada in France

To foster the economic integration of immigrants, Canada has adjusted its programs of selection by economic category and invested in services for the socioeconomic integration of all new arrivals. The country foresees hosting 410,000 permanent immigrants in 2021 under several programs, all of which have the objective of working for the country’s economic development and prosperity while reunifying families and upholding humanitarian commitments. Under a well-defined legislative framework, these programs are reviewed and adjusted by using data from longitudinal studies for measuring the success of new arrivals. The positive opinion expressed by Canadians even increased during the Covid-19 pandemic. It is both a condition and result of the successful integration of immigrants.

The economic integration of labor market dropouts in Israel

David Harari, copresident of Haut Council France-Israël de la Science and de la Technologie

Programs of economic integration are intended to lead persons with socioeconomic difficulties toward permanent jobs. The goal is to prepare for the labor market or for a return to public employment persons who have dropped out of the labor market for a long time owing to their lack of qualifications, the need for reskilling following a long period of joblessness, or their physical handicaps. This article focuses on the economic integration of various groups in Israel that lack qualifications.

Integrating refugees in the labor market in Germany

Maëlle Dubois, Christiane Fritsche, Doritt Komitowski and Dr Christian Pfeffer-Hoffmann, Minor

Given the increased number of refugees coming to Germany in the mid 2010s, the topic of integrating them in the labor market has taken on importance. The legal framework for training and jobs has been successively enlarged, in particular for asylum-seekers and persons whose applications for asylum have been refused. These support programs have been designed, tested and adapted. In parallel, decisive progress has been made in data collection and analysis. For instance, the data on the labor force participation of refugees collected by the Federal Employment Agency have, since 2016, become more accurate. Governmental and nongovernmental services are paying closer attention to the diversity of refugees, in particular their age and educational backgrounds. This is essential for successful integration in the labor market. A glimpse of the general conditions for receiving refugees in Germany, the challenges to be taken up, and the measures adopted...

Organizing Labour market integration support for immigrants in Sweden

Andreas Diedrich, Dept. of Business Administration & Gothenburg Research Institute, School of Business, Economics and Law, University of Gothenburg, Sweden

Integration is described by many societal stakeholders and by media as one of the major contemporary challenges facing society in Sweden. This article reviews some important labour market integration measures for immigrants in Sweden and outlines some of the insights from recent studies of how the measures are organized in practice. The article illustrates that while LMI support for immigrants is heavily subsidized by the state and administered through the Swedish Public Employment Service, much of the actual support efforts are provided by other public, private and social/nonprofit organizations who collaborate in projects or as part of local agreements. This creates a complexity in practice that is not necessarily conducive to a more sustainable integration of immigrants into the labour market.

Miscellany

Digital creations and patents, toward reconciliation?

Olivier Iteanu, attorney, Appellate Court of Paris & lecturer at the Paris I & XI universities on digital law and data

For 50 years, copyright and patent law have been fighting to monopolise a good, a source of great wealth: digital creations, to which software in particular belongs. And for a long time, copyright has prevailed. However, digital creations are works often requiring many engineers and technicians, but also heavy investments, far from the image of the author alone in front of his typewriter. And in fact, the inclusion of digital creations in the french literary and artistic property law has forced the legislator, and consequently the judge, to make many contortions and evasions. Meanwhile, the recent reforms of patent law give to it more flexibility and a new attractiveness. A look back at a legal epic for which we are still waiting for the outcome.

*Issue Editor: **Claude Trink***

Ont contribué à ce numéro



D.R

Hippolyte d'ALBIS est directeur de recherche au CNRS et professeur à l'École d'économie de Paris. Il est spécialisé en économie démographique et a notamment travaillé sur les conséquences économiques du vieillissement de la population et de l'immigration. Par ailleurs, il dirige l'École des hautes études en démographie et l'équipe française des Comptes

de transferts nationaux. Il est également éditeur associé du *Journal of Demographic Economics*, du *Journal of the Economics of Ageing* et de *Public Finance Review*. Il est membre de l'Institut universitaire de France et du Cercle des économistes. Docteur en sciences économiques de l'Université Paris I et agrégé des universités, Hippolyte d'Albis a été maître de conférences à l'Université Toulouse I, et professeur à l'Université Montpellier III et à l'Université Paris I. Il a également été directeur de l'école doctorale Économie Panthéon-Sorbonne et directeur scientifique adjoint à l'INSHS de CNRS. Il a été lauréat du prix Philippe Michel du jeune chercheur en dynamique économique et du prix du meilleur jeune économiste, et a obtenu une subvention de recherche de l'European Research Council.



D.R

Thomas AUVIN est doctorant en psychologie sociale, sous la direction d'Alexandre Pascual, à l'Université de Bordeaux. Également chargé de recherche et d'évaluation au sein de l'association Transfer, il prend part à l'évaluation des dispositifs territoriaux de médiation à l'emploi. Il intervient auprès d'un ensemble d'organismes de l'économie sociale et solidaire (ESS), d'opérateurs publics (PLIE) et d'organismes paritaires. Ses recherches portent sur la mise en œuvre sur le terrain de la méthode IOD, s'intéressant notamment à l'impact des démarches engageantes des conseillers sur la stigmatisation des publics dits « précaires ». Dans le cadre du projet EDNA, il apporte son regard psychosocial pour évaluer la mise en place des préconisations de terrain et l'efficacité des pratiques.



D.R

Olivier BORIUS est, depuis plus de trois ans, directeur de l'intégration chez Forum réfugiés-Cosi. Son parcours s'articule autour de la solidarité, qu'elle soit nationale – sur les enjeux du handicap ou du développement local social –, ou internationale – sur le champ de l'humanitaire. Sa mission au sein de Forum réfugiés-Cosi lui permet d'allier les deux.



D.R

Ekrame BOUBTANE est diplômée de l'ENSAE Paris Tech et docteure en sciences économiques de l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne. Elle est maître de conférences à l'Université Clermont-Auvergne au CERDI et chercheure affiliée à l'École d'économie de Paris. Elle est spécialisée en économie de

l'immigration. Actuellement, elle exerce (en position de délégation) dans l'unité Migrations internationales et minorités de l'Institut national d'études démographiques (INED). Par ailleurs, elle participe aux consultations multipartites de la Commission économique pour l'Afrique sur la mise en œuvre du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières. Elle est également membre du comité de pilotage d'un projet de l'organisme des Nations Unies chargé des migrations portant sur les données migratoires.



D.R

Vincent CHAUVET s'engage dès son plus jeune âge en politique, adhérant à l'UDF. Il entre en 2005 en classes préparatoires au lycée Louis-Le-Grand. Il intègre HEC Paris en 2007, obtient en 2008 une licence d'histoire à l'Université Paris-IV, puis intègre SciencesPo Paris. Autunois fièrement attaché à son territoire et à ses habitants, il fait

le choix en 2014 de s'engager politiquement au service de sa commune dans laquelle son grand-père, ancien enfant de troupe et résistant, fut auparavant élu municipal. Il devient maire adjoint d'Autun en charge du patrimoine et de l'embellissement de la ville, puis maire d'Autun en juillet 2017 (MoDem). Il est réélu à son poste aux élections municipales de juin 2020. Européen convaincu et très attaché à l'ouverture de sa ville sur l'international, il est désigné pour représenter la délégation des maires de France au sein du Comité européen des régions.

Soucieux de l'accompagnement et du devenir de la jeunesse et des publics éloignés de l'emploi dans les petites villes et en milieu rural, il prend en 2017 la présidence du Centre d'information local sur l'emploi et les formations (CILEF), un organisme dédié à l'emploi et à la formation en Autunois-Morvan, qui est notamment au centre du dispositif d'intégration professionnelle des familles réfugiées au sein du territoire.

Sylvie CHEVRIER a rejoint l'Université de Marne-la-Vallée après des études doctorales au Canada et quelques années d'expérience dans le conseil aux entreprises. Professeure des universités en sciences de gestion, elle a été directrice adjointe de l'Institut de recherche en ges-



D.R

tion de 2013 à 2019 et vice-présidente de la commission de la recherche de l'Université entre 2016 et 2019. Elle est aujourd'hui coresponsable de formations de master en gestion des ressources humaines et de licence en management international à l'Université Gustave Eiffel. Elle est également vice-présidente internationale adjointe.

Sylvie Chevrier a conduit pendant plus de vingt ans des recherches sur la dimension culturelle du management, du fonctionnement et de la transformation des organisations et s'est intéressée, en particulier, à la gestion des équipes internationales. Elle a publié des ouvrages de référence sur cette thématique : *Cross-cultural management revisited*, avec Ph. D'iribarne, A. Henry, J-P. Segal et G. Tréguer-Felten, (Oxford University Press, 2020) ; *Le management interculturel* (coll. « Que sais-je ? », PUF, 2019) ; *Gérer des équipes internationales. Tirer parti de la rencontre des cultures dans les organisations* (PUL, 2012) ; *Le management des équipes interculturelles* (PUF, 2000). Elle a notamment contribué aux ouvrages : *Cultures et mondialisation* (Seuil, 1998), *Gérer en contexte interculturel* (PUL, 2008) et *Cross Cultural Management in practice: Culture and Negotiated Meanings* (Edward Elgar Publishing, 2011). Ses travaux l'ont conduite sur des terrains de recherche en Europe (France, Belgique, Espagne, Suède, Suisse), Amérique (Canada), Afrique (Madagascar, Tchad, Sénégal) et Asie (Vietnam). Elle poursuit depuis 2017 des recherches sur l'insertion professionnelle des migrants en collaboration avec un réseau de chercheurs internationaux.

Andreas DIEDRICH PhD is an Associate Professor in Business Administration at the Department for Business Administration, School of Business Economics and Law, Gothenburg University. His research is within the field of management and organization studies, especially focusing on organizational learning and change, and how labour market integration support for refugees and other immigrants is organized in practice. His work has been published in among others, *Organization Studies*, *Public Management Review*, *Organization and Environment and Culture* and *Organization*. Andreas Diedrich is also Associate Editor for *European Management Journal* (EMJ) and Head of the interdisciplinary research program Organizing integration of foreign-born persons – theory and practice, funded by the Swedish Research Council for Health, Working Life and Welfare.

Recent publications:

- BRORSTRÖM Sara & DIEDRICH Andreas (2020), "Boundaries of collaboration – The case of a temporary housing complex for refugees in Sweden", *Public Management Review*, DOI: 10.1080/14719037.2020.1846767;
- DIEDRICH Andreas, BERGSTRÖM Ola, RISBERG Annette & SIMONSSON Nicklas (2020), *Forskning i korsett #15: Integration av nyanlända på arbetsmarknaden*, Stockholm: Forte;

- NILSSON-LINDÉN Hanna, DIEDRICH Andreas & BAUMANN Henrikke (2020), "Life cycle work: A process study of the emergence and performance of life cycle practice", *Organization & Environment*, <https://doi.org/10.1177/1086026619893971>;
- BRORSTRÖM Sara & DIEDRICH Andreas (2020), "Att riva gränserna genom att skapa nya. Om samverkan i projektet. Tillsammans för jobb och integration i Askimsviken", GRI-rapport 2020:1, Gothenburg: Gothenburg Research Institute, ISSN 1400-4801.



D.R

Maëlle DUBOIS a étudié les sciences politiques à Paris et a d'abord travaillé au département de politique sociale de l'ambassade de France en Allemagne. Depuis 2016, elle travaille chez Minor – Projektontor für Bildung und Forschung, des travaux portant sur l'intégration dans le marché du travail et la participation politique des personnes issues de l'immigration à Berlin et au niveau fédéral.



D.R

Jean-Christophe DUMONT dirige la division des migrations internationales à la direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales à l'OCDE depuis 2010. Il a rejoint le Secrétariat de l'OCDE en 2000 pour travailler sur les migrations internationales. Il dirige la publication annuelle de l'OCDE sur les perspectives des migrations internationales ainsi que

de nombreuses publications sur l'impact économique des migrations internationales, la gestion des flux migratoires et l'intégration des immigrants et de leurs enfants dans les pays de l'OCDE. Il a également travaillé sur les liens entre migration et développement et sur la mobilité internationale des personnels de santé. Il est détenteur d'un doctorat en économie du développement de l'Université Paris IX-Dauphine et a été chercheur à l'Université Laval de Québec, au Canada.



D.R

Stella DUPONT est députée de Maine-et-Loire et siège à la Commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale. Elle est membre du Comité des finances locales ainsi que de la délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation. Par ailleurs, deux rapports spéciaux lui ont été confiés. L'un sur

la solidarité, l'insertion et l'égalité des chances, et l'autre sur l'immigration, l'asile et l'intégration. Sur ce dernier sujet, elle travaille avec son collègue Jean-Noël Barrot. Elle est membre de plusieurs groupes d'études à l'Assemblée,

tels que ceux sur les conditions d'accueil des migrants, les mineurs non accompagnés ou encore les gens du voyage. Fille d'agriculteurs de Chaufefonds-sur-Layon (commune rurale de Maine-et-Loire), elle entreprend des études comptables et financières et a travaillé dans différentes entreprises avant de revenir dans l'exploitation familiale. Puis, Stella Dupont s'engage comme conseillère municipale dans sa commune de Chaufefonds-sur-Layon. De 2004 à 2015, elle est conseillère générale du canton de Chalonnes-sur-Loire et maire de cette commune de 2008 à 2017. Elle a été conseillère régionale des Pays-de-la-Loire de 2015 à 2017.

Elle est élue députée de la deuxième circonscription de Maine-et-Loire, le 18 juin 2017. Depuis, elle travaille à l'Assemblée, ainsi que dans sa circonscription, sur de nombreuses questions telles que les migrations, les finances publiques, les collectivités territoriales, l'agriculture, la dépendance des personnes âgées et l'accès au logement. Elle milite pour que les femmes occupent une place plus importante dans la vie publique. L'égalité et la solidarité sont pour elle des valeurs indispensables, les moteurs de son engagement. Son ancrage local, son expérience d'élue et ses valeurs fortes font apparaître chez elle la volonté d'agir à la racine à propos des questions d'intégration et d'égalité des chances.



D.R

Dr Christiane FRITSCHÉ a étudié l'histoire et les sciences politiques à Munich. Après son doctorat, elle a relaté l'histoire de nombreuses entreprises en tant qu'historienne indépendante. Au sein du IQ Centre Immigration, elle s'occupe en particulier de l'intégration des femmes migrantes dans le marché du travail et des effets de la crise de la Covid-19 sur les immigrés en Allemagne.



D.R

Jean-Marie GLOWACKI est directeur adjoint Développement et partenariats nationaux au sein du réseau du travail temporaire. Il est en charge, depuis 2017, du pilotage du programme HOPE relatif à l'intégration des bénéficiaires d'une protection internationale. Depuis 2019, outre le pilotage du programmes Hope, il est chargé du pilotage du programme Sésame au sein de l'opérateur de compétences (OPCO) AKTO.

David HARARI est diplômé de l'École d'ingénieurs des travaux publics de Paris et est titulaire d'un doctorat de physique de l'Université de Paris.

De 1970 à 2009, au titre de sa carrière professionnelle au sein des Industries aérospatiales israéliennes, il a développé le domaine des avions sans pilote en Israël et à l'étranger, et a dirigé la Recherche et Développement et



© Muki Schwartz

les activités industrielles et commerciales de ce groupe en Europe.

Il est président du conseil d'administration de la société israélienne Tactical Robotics Ltd et est membre du conseil d'administration de la société israélienne Metro Skyways. Il est également vice-président et membre du conseil d'administration de la

Fondation France-Israël et co-président israélien du Haut conseil Israël-France pour la science et la technologie.

Il a été cité en 1998 par le magazine *Industries et Technique* comme étant un des scientifiques à avoir le plus influencé le monde technologique depuis plusieurs décennies. Il a été cité en 2015 par le magazine *Challenges* comme étant une des 100 personnalités à avoir changé le monde.

Il est lauréat du Prix d'Israël et est titulaire des prix israéliens de la Défense et du *marketing*. Il est également lauréat du prix américain Pionner pour sa contribution au développement des systèmes d'avions sans pilote.

Il est Chevalier de l'Ordre national du Mérite et Chevalier de la Légion d'Honneur.



D.R

Christine HUYNH est cheffe de projet chez Simplon.co depuis fin 2018, après avoir principalement travaillé dans le secteur public, notamment en collectivités territoriales, sur les questions de lutte contre les discriminations et l'inclusion des étrangers. Chez Simplon.co, son rôle est d'assurer la coordination nationale du projet Welcode et l'accompagnement

des équipes territoriales dans toutes les étapes de la mise en œuvre du projet : *sourcing*, organisation des cours de français, recrutement et suivi des apprenants, évaluation du projet. Elle participe également à la diffusion d'une meilleure connaissance du public réfugié et étranger chez Simplon.co à travers l'organisation d'ateliers de sensibilisation. Elle participe également, en externe, à des actions de plaidoyer en faveur de l'insertion professionnelle des personnes réfugiées et étrangères.



D.R

Maître Olivier ITEANU est avocat à la Cour d'appel de Paris depuis 1989. Il dirige un cabinet d'avocats qu'il a créé. L'activité de son cabinet, composé d'une quinzaine de professionnels, est dédiée au droit du numérique et de la *data*. Il est chargé d'enseignement à l'Université Paris I Sorbonne au titre du Master 2 « Numérique, administrations et entreprises », et du Master 2 « Droit des activités spatiales et des télécoms » de l'Université Paris XI, faculté Jean

Monnet. Il est l'auteur de cinq ouvrages, dont le premier de droit français sur Internet, intitulé « Internet et le droit » aux Éditions Eyrolles (mai 1996). Son dernier ouvrage paru est intitulé : *Quand le digital défie l'État de droit*, publié aux Éditions Eyrolles (novembre 2016). Il a reçu le prix spécial du jury du Forum international de la cybersécurité (FIC) de Lille en janvier 2017.



D.R

Simon KARLESKIND est diplômé de l'École polytechnique (X2013) et de l'ETH de Zurich (MSc Chemistry). Il est ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts. Après un cursus académique généraliste, il s'est spécialisé en chimie inorganique et a soutenu sa thèse de master consacrée à la synthèse bio-inspirée de catalyseurs pour la transformation du dioxyde de carbone, sous la direction du professeur Marc Fontecave au Collège de France.

En 2018, pour son premier poste, il rejoint le préfet Alain Régnier qui est Délégué interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés. D'abord conseiller en charge du numérique et de l'économie sociale et solidaire, il occupe en 2019 la fonction de directeur de cabinet.

Durant deux ans et demi, il œuvre à la mise en place du Lab'R, le laboratoire d'innovation publique de la Délégation. Il assure également, au nom du Délégué, le suivi du programme européen de réinstallation, définit la stratégie de lutte contre la fracture numérique et organise chaque année la rencontre nationale des acteurs de l'accueil et de l'intégration des réfugiés (Agora).

En décembre 2020, Simon Karleskind a été nommé sous-préfet à la relance auprès du préfet de région Centre-Val de Loire. Il assure la coordination des services de l'État en région pour assurer un déploiement efficace des crédits du plan France relance au niveau de l'ensemble des acteurs du territoire.



D.R

Delphine KERUZEC est formatrice-consultante au sein de l'association Transfer IOD. Forte d'une expérience de plus de quinze ans dans la coordination de dispositifs de formation linguistique et l'accompagnement professionnel des publics migrants, elle pilote l'expérimentation EDNA. Elle accompagne les cinq structures partenaires dans

la mise en œuvre des actions et l'atteinte des objectifs ainsi qu'à leur valorisation. Avec ses collègues formateurs consultants, elle professionnalise les chargés de mission dans la mise en œuvre sur le terrain de la méthode IOD dans le cadre de leurs activités de médiation active entre les entreprises et les primo-arrivants. Elle est l'interface avec la DIAN (direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité – Sous-direction de l'intégration des étrangers) au ministère de l'Intérieur.



D.R

Doritt KOMITOWSKI est juriste. Elle a notamment travaillé comme consultante pour les travailleurs mobiles dans le contexte du droit du travail allemand et européen. Dans ce cadre, elle dirige également des séminaires et rédige des brochures d'information à l'attention des immigrants et des réfugiés. Pour Minor, elle s'occupe de l'intégration des migrants et des migrations dans le cadre de différents projets, notamment au sein du Centre de l'immigration.



D.R

Thierry LE ROY préside l'association France Terre d'Asile depuis 2016.

Il a auparavant fait une carrière au service de l'État. Au Conseil d'État, à partir de 1974, où il a notamment été commissaire du gouvernement (1986-1988), président de sous-section (2003-2008) au contentieux, et président-adjoint de la section de

l'intérieur (2009-2016).

Il a aussi été détaché du Conseil d'État dans des fonctions administratives ou pour exercer au sein de cabinets ministériels : en 1981 comme directeur du cabinet du Secrétaire d'État chargé des Immigrés, puis au cabinet du Premier ministre Pierre Mauroy ; plus tard comme directeur du cabinet de Jack Lang, ministre de la Culture ; en 1997-2000, auprès de Jean-Pierre Chevènement, ministre de l'Intérieur, comme responsable des affaires européennes et internationales du ministère, à l'époque des premiers sommets européens consacrés aux affaires d'asile et d'immigration.

Thierry Le Roy a aussi été préfet (2001-2002, en Dordogne) et a accompli des missions à l'étranger (1995-96, en Palestine ; 1999-2001, auprès du Pacte de stabilité pour l'Europe du sud-est et président de la « table affaires intérieures-asile-immigration » ; et de janvier à juillet 2012 auprès du président de la Côte d'Ivoire).

Il a une expérience d'élu local, à Issy-les-Moulineaux (1996-2001), puis à Saint-Antonin Noble Val (2014-2020). Il est militant au sein de plusieurs associations et assure des responsabilités au sein de certaines d'entre elles.



D.R

Francis LÉVY travaille depuis bientôt trente ans sur les questions d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle. Après avoir travaillé une dizaine d'années à l'ANPE, il a été responsable régional de formation au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) avant de rejoindre le Fonds d'action pour la réinsertion et l'emploi des

entreprises de propreté (FARE) en tant que Secrétaire général. Parallèlement, il a donné des cours dans le cadre

du Master 2 « Ingénierie de la formation » de l'Université d'Évry sur la question du lien entre formation, qualification professionnelle et emploi.

Il assure depuis quatre ans la direction de la Fédération française des Geiq et est également membre du comité de direction du Labo de l'ESS.

Dr Christian PFEFFER-HOFFMANN est le directeur général de Minor et le directeur du service IQ Immigration. Titulaire d'un doctorat en éducation aux médias, il a déjà publié de nombreuses publications traitant notamment des contextes de la migration, de la formation professionnelle et politique, de la formation aux médias et de la sécurité des professionnels, ainsi que de nombreux modèles et projets de recherche.



D.R



D.R

Cécile PIERRAT SCHIEVER a grandi en Grèce et passé toute sa vie professionnelle à l'étranger en tant que salariée et entrepreneure dans sept pays différents. De formation économiste, elle a travaillé dans le domaine de l'analyse financière et de l'audit pendant une dizaine d'années avant de se consacrer à des initiatives entrepreneuriales diverses à Dubai et

en Grèce. Au titre de ses expériences professionnelles à l'étranger, elle a dû parfois subir une certaine déqualification en raison de la langue, par exemple. Elle connaît les enjeux que recouvre la recherche d'un emploi dans un pays étranger, les difficultés à se constituer un réseau ou à acquérir les codes professionnels d'un pays, ainsi que le mal-être que peut procurer le fait de ne pas être complètement intégré dans un pays, car on n'a pas réussi à réaliser son projet. En rentrant il y a six ans, elle a souhaité redécouvrir la France, son pays qu'elle connaît très peu, en s'engageant sur une initiative qui lui permettrait de s'ouvrir sur le monde, mais aussi de découvrir les Français d'une belle manière et de les faire profiter de son ouverture interculturelle. Kodiko est né grâce à sa rencontre avec une chercheuse travaillant sur les problématiques de l'emploi en France, de l'inspiration suscitée auprès d'elle de programmes étrangers, de sa sensibilité à la cause des réfugiés et de sa conviction que l'on pouvait favoriser l'intégration à son échelle grâce à une action volontariste et réaliste en lien avec les entreprises.



D.R

Marilyne POULAIN est professeur de Lettres et d'alphabétisation ; formatrice de formateurs en français langue étrangère ; membre de la direction confédérale CGT, pilote du collectif « Travailleurs migrants » ; Secrétaire de l'Union départementale CGT Paris ; et directrice de la revue *Droit Ouvrier*.



D.R

Alain RÉGNIER est délégué interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés (DIAIR), auprès du ministre de l'Intérieur depuis janvier 2018.

Auparavant (2015-2017), il était conseiller du gouvernement chargé de la réforme des politiques de lutte contre l'exclusion et du déploiement du Service civique.

Tout au long de sa carrière, il a travaillé dans les champs de la politique de la ville, du logement, de la lutte contre l'exclusion, de l'engagement et de la citoyenneté.

Il a notamment été délégué interministériel pour l'hébergement et l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées (2008-2014), préfet délégué à l'égalité des chances dans le département du Rhône (2007-2008) et secrétaire général de la délégation interministérielle à la ville (1997-1998).

Il a été également conseiller pour la cohésion sociale auprès du Premier ministre Dominique de Villepin (2005-2007).

Haut fonctionnaire engagé dans la société civile, il préside depuis 2015 l'association Solidarités nouvelles pour le logement (SNL) et l'association SOS-Séniors au sein du groupe SOS.

Enfin, il est membre du conseil d'administration des associations Unis-Cité, Citoyens et Justice, de la fondation Action Publique XXI et de la fondation Saint-Gobain.



D.R

David ROBERT est journaliste et entrepreneur. Il dirige SINGA France depuis trois ans, après quinze ans d'expérience professionnelle dans le secteur culturel : industrie du disque, agence de scénographie, maison d'édition, presse. Diplômé en économie et politique de la culture à Science-Po, il a publié une centaine d'articles d'analyse

des politiques culturelles comparées et de l'enseignement artistique. Correspondant au Mexique puis au Brésil, notamment pour *Le Journal des Arts* et *So Foot*, il s'engage au sein du réseau SINGA en 2015, à son retour à Paris. La jeune organisation non gouvernementale (ONG) possède alors la particularité de proposer à ses contributeurs bénévoles un parcours d'engagement adapté, tant que celui-ci résonne avec l'objectif d'une société plus inclusive. Il en profite pour concilier implication culturelle de terrain (ateliers de théâtre, visites de musées, échanges linguistiques) et réflexions plus académiques sur la place des industries créatives dans le rapport à la citoyenneté. C'est pour mettre en pratique ces idées qu'il se voit confier la direction générale de SINGA France en 2017. Il contribue à ce titre à la réalisation de nombreux projets citoyens ou politiques portant sur la question interculturelle (Laboratoire de la fraternité, projet Maison des réfugiés), et accompagne le développement du premier réseau européen d'incubateurs dédiés à la migration-led-innovation.



D.R

Sonia RULLIÈRE est coordinatrice du contrat territorial d'accueil et d'intégration des réfugiés au sein de la direction de l'insertion et de l'emploi de Grenoble-Alpes Métropole depuis 2019. Après avoir travaillé dans le champ de l'évaluation des politiques publiques, elle a développé, au cours des dix dernières années, différents projets innovants en faveur de l'emploi au sein du Plan local pour l'insertion et l'emploi (PLIE) de la Métropole.



D.R

Théo SCUBLA est entrepreneur dans l'âme. Il co-fonde sa première entreprise à impact, each One, en 2015, alors qu'il a tout juste 20 ans. C'est après deux années de classes préparatoires à Louis Le Grand et une petite semaine à ESCP Europe que sa rencontre avec Omran et Rateb, deux réfugiés syriens, provoque chez lui un déclic : l'intégration des personnes réfugiées représente une opportunité de création de valeur considérable, pour tous.

Souhaitant se donner les moyens de relever méthodiquement chaque nouveau défi, Théo Scubla choisit rapidement de créer plusieurs entreprises sociales distinctes : aux côtés d'each One, il co-fonde WERO, une solution de recrutement s'adressant principalement aux grandes entreprises, et UpGreat, une solution de formation spécialisée sur les savoir être.

Les trois solutions permettent alors de redonner vie aux projets professionnels des personnes réfugiées et nouveaux arrivants en levant les barrières qui se dressent tout au long de leur parcours d'intégration et d'accompagner les entreprises dans le recrutement de talents aux vécus exceptionnels.

En cinq ans, il a réussi à mobiliser de prestigieux partenaires du secteur public et de nombreuses grandes entreprises et a fait de each One une référence dans l'intégration et la formation des personnes réfugiées. Si plus de 2 000 personnes ont déjà été accompagnées, son ambition est bien plus grande.

Dès 2021, il décide de rassembler toutes les énergies, moyens, équipes et expertises au sein d'un nouveau each One pour démultiplier l'impact de cette entreprise et déployer ses solutions à plus grande échelle. Son objectif est de permettre partout en Europe à des centaines de milliers de nouveaux arrivants d'exprimer leur potentiel et de renforcer dans le même élan les sociétés et entreprises européennes.

Frédéric SÈVE est secrétaire national de la CFDT.

Professeur de sciences économiques et sociales, il adhère à la CFDT en 1996. Après un parcours militant au sein de la fédération CFDT de l'Éducation nationale (SGEN-CFDT), il en est le secrétaire général de 2012 à 2016. Il rejoint la confédération CFDT en tant que membre du bureau national confédéral en 2013. En 2016, il est élu à la com-



© Sève Frédéric

mission exécutive confédérale. Il y est responsable des politiques en matière d'immigration, de lutte contre les discriminations et le racisme, de libertés, de retraites, ainsi que des systèmes d'information, de la politique éditoriale des titres CFDT et des relations extérieures.

Il est reconduit dans ces fonctions au Congrès de Rennes, en 2018.



D.R

Claude TRINK est ingénieur général des Mines. Il est président de PPE, un centre de développement industriel des applications de l'hydrogène et de matériaux composites situé à Saint-Avold (Moselle).

Sa carrière professionnelle l'a conduit à assumer différentes missions liées aux politiques de

l'emploi, dans le cadre de la revitalisation des territoires. Il a notamment exercé en qualité de directeur du développement territorial et d'administrateur de charbonnages de France ou comme Commissaire à la réindustrialisation de la Picardie.

En outre, il a exercé des responsabilités dans le secteur public et le secteur privé, dans les domaines de l'énergie (nucléaire, solaire, charbon), de l'agro-alimentaire, de la protection de l'environnement, du financement des entreprises et de l'innovation en capitaux propres et en prêts participatifs.



D.R

Louise VAN WINKLE, native de Cornwall (Ontario), a fait ses études à Ottawa et Toronto avant de travailler pour Radio-Canada à Toronto, puis à Winnipeg. Résidente en France depuis 1991, elle a travaillé au service culturel de la délégation de l'Ontario, puis aux Affaires publiques à l'ambassade du Canada. Elle a intégré le

service de l'immigration de l'ambassade en 1993 comme agente. Depuis 2006, elle est responsable de la promotion de l'immigration francophone hors-Québec et des communications.



D.R

Christian VANNOBEL commence à exercer en qualité de docteur en médecine générale en 1977 : d'abord comme médecin de campagne de 1977 à 2014, puis comme médecin addictologue de 2011 à 2015 (responsable d'une consultation jeunes consommateurs).

En 2014, il est élu maire de Sissonne (département de l'Aisne), puis réélu en 2020. Il est également conseiller régional des Hauts-de-France depuis 2015.