

L'accès à l'emploi des réfugiés



Dessin de Cami

Édito

L'intégration des réfugiés passe par l'accès à l'emploi. Ce constat, le député Aurélien Taché s'en est saisi, dans son rapport sur une « politique ambitieuse d'intégration » remis au Premier ministre en février. Il en a fait une des priorités de ses recommandations.

L'accès à l'emploi des demandeurs d'asile, pour autant que la situation de l'emploi le permette, fait polémique. En proposant de permettre un accès au marché au bout de six mois de procédure Aurélien Taché fait œuvre utile. Cela ne peut que favoriser leur autonomisation et réduira mathématiquement le montant des allocations qui leur sont versées.

Mais d'autres propositions d'Aurélien Taché doivent être regardées de plus près : comme l'ouverture aux non-nationaux des professions non régaliennes de la Fonction publique ou l'accès le plus

tôt possible à la Garantie jeunes pour les réfugiés de moins de 25 ans, ces derniers ne disposant d'aucune ressource.

Toutes ces mesures relèvent du bon sens, comme le développement d'approches globales intégrant emploi, apprentissage de la langue et hébergement ; ou encore le développement des systèmes de reconnaissance des qualifications.

Le rapport Taché est pragmatique : il ne cède pas à la tentation du spectaculaire et dépasse les postures et les polémiques stériles. Reste à se donner les moyens de nos ambitions. Il en va de notre futur commun. Cela signifie donner une portée législative à certaines de ces mesures et les traduire dans la loi de finances 2019.

Pierre HENRY

Directeur général de France terre d'asile

Sommaire

p2 _Asile/Intégration...

L'accès à l'emploi en France : état des lieux et défis

p4 _Zoom sur...

Les pratiques européennes d'accès à l'emploi

p5 _Zoom sur...

Le rapport d'Aurélien Taché pour « repenser la politique d'intégration en France »

p6 _La parole à...

La Mission locale de Paris

p7 _Zoom sur...

La reconnaissance des qualifications

p8 _Les actualités juridiques et sociales

L'accès à l'emploi en France : état des lieux et défis

Avec l'apprentissage de la langue et l'hébergement, l'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une protection internationale est l'une des préoccupations majeures des politiques publiques d'intégration.

de nombreuses conditions font obstacle à l'obtention de cette autorisation. Le demandeur d'asile doit bénéficier au préalable d'une promesse d'embauche que les employeurs sont plutôt réticents à accorder pour une durée si courte. De plus, la Direccte effectue une évaluation du secteur professionnel et géographique dans lequel l'intéressé souhaite travailler et n'accorde une autorisation que s'il n'est pas possible d'embaucher un citoyen français, européen ou un ressortissant de pays tiers ayant déjà une autorisation de travail. Elle rejette donc la plupart des demandes en raison des taux de chômage élevés qui existent dans les secteurs d'activité souhaités².

En revanche, l'obtention d'une protection internationale donne le droit d'exercer une activité professionnelle, dans les mêmes conditions que les ressortissants français à l'exception des professions réglementées³. Les réfugiés ont donc accès aux dispositifs de droit commun relatifs à l'aide à la recherche d'emploi tels que Pôle emploi, les missions locales, etc. En parallèle, comme tout étranger primo-arrivant, ils doivent signer le Contrat d'intégration républicaine (CIR). À la suite d'un entretien individuel, l'officier de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) prescrit une formation civique d'une journée, comprenant un module « Vivre et accéder à l'emploi en France ». En principe, il vise à informer les participants sur l'accès au travail et la création d'activité, et les orienter vers les services publics de proximité compétents mais, en pratique cet accompagnement reste très limité. Ainsi, le dispositif de droit commun ne semble pas suffisant pour lever les difficultés spécifiques auxquelles sont confrontés les bénéficiaires d'une protection internationale. En 2014, au bout de six mois de suivi dans le cadre du Contrat d'accueil et d'intégration, remplacé par le CIR, 22 % des réfugiés occupaient un emploi, principalement dans les secteurs de la construction ou de la restauration⁴.

Un accès effectif à l'emploi semé d'embûches

Plusieurs obstacles limitent l'accès des bénéficiaires d'une protection internationale à l'emploi. Dès l'obtention du statut, le manque de temps rend extrêmement difficile l'élaboration d'un parcours : à moins qu'ils ne soient intégrés dans des dispositifs spécifiques comme les Centres provisoires d'hébergement

(CPH), les réfugiés se retrouvent, dès leur sortie de centres d'accueil, dépourvus de tout accompagnement individualisé. En parallèle, les employeurs requièrent souvent un niveau suffisant de maîtrise de la langue à l'oral comme à l'écrit et du vocabulaire professionnel, que de nombreux réfugiés ne possèdent pas encore⁵. Cela limite ainsi leur possibilité d'accéder à des postes d'encadrement ou qualifiés, même s'ils correspondent à leurs compétences. La reconnaissance de ces compétences à travers leurs diplômes et leurs expériences acquises à l'étranger s'avère justement particulièrement compliquée ce qui est souvent synonyme de fort déclassement⁶. De plus, il est souvent difficile pour les réfugiés de connaître les opportunités de formation et le marché du travail français, surtout lorsqu'ils sont isolés et qu'ils n'ont pas de réseau relationnel auquel faire appel en dehors de leur communauté. Cela complique la recherche d'emploi et le processus de recrutement, les réfugiés devant également acquérir les codes sociaux concernant la manière de présenter un CV jusqu'au déroulement de l'entretien d'embauche. Durant ce processus, ils risquent en plus de subir des discriminations à l'emploi en raison de leur origine. Du fait de toutes ces difficultés, les bénéficiaires d'une protection internationale sont plus souvent confrontés au chômage que les autres ressortissants étrangers, même si l'écart tend à se réduire progressivement⁷.

L'accès au marché du travail pour les réfugiés est essentiel à leur insertion dans la société d'accueil : il constitue en effet le moyen d'acquérir une véritable autonomie financière et sociale.

L'accès à l'emploi des demandeurs d'asile et des réfugiés : le cadre juridique

Pour les demandeurs d'asile, la possibilité d'accéder au marché du travail est limitée et encadrée. En principe, ils sont autorisés à solliciter une autorisation de travail neuf mois après l'enregistrement de leur demande d'asile, conformément à la Directive européenne « Accueil »¹, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). L'autorisation délivrée est valable pour une durée de trois mois maximum. Cependant,

¹ Cela concerne les demandeurs d'asile pour lesquels l'Ofpra n'a pas encore statué ou en cours de procédure devant la Cour nationale du droit d'asile. Article L.744-11, du Ceseda.

² Migration Policy Centre, *From Refugees to Workers: Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States volume II*, p.54.

³ Voir le focus p. 5.

⁴ Point de contact français du Réseau européen des migrations, *L'intégration des bénéficiaires de la protection internationale sur le marché du travail : politiques et bonnes pratiques*, janvier 2016, p.42.

⁵ France terre d'asile. *L'apprentissage de la langue, Lettre de l'asile et de l'intégration* n°82, janvier 2018.

⁶ Voir article p.7.

⁷ Virginie JOURDAN, Ministère de l'intérieur, DGEF/DSED, « [Les premières années en France des réfugiés](#) », Infos migrations - Numéro 80-81, Décembre 2015.

Le développement d'initiatives publiques

Face à ces obstacles, le secteur public s'est mis à développer des dispositifs spécifiques d'accompagnement professionnel des réfugiés. Alors que depuis mars 2013, les missions locales expérimentent la « Garantie jeune », destinée à accompagner vers l'emploi et à aider financièrement des personnes de 16 à 25 ans en situation de grande précarité qui ne sont ni en études, ni en emploi, les bénéficiaires d'une protection internationale y avaient accès difficilement en raison de leur manque de maîtrise de la langue. Pour répondre aux besoins des réfugiés, des programmes spécifiques pour des réfugiés non communicants ont donc été ouverts dans plusieurs missions locales : ils intègrent des ateliers de recherche de formation et d'emploi, des mises en situation professionnelle ainsi que le versement d'une aide financière et un hébergement, sauf exceptions⁸.

L'Agence française professionnelle pour les adultes (Afpa), après une expérimentation en 2016 qui a été un succès, a pour sa part lancé le projet *Hope* (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi) ouvert à 600 bénéficiaires d'une protection internationale en octobre 2017 puis 400 à partir de mars 2018⁹. Mis en place en coopération avec les ministères de l'Intérieur, du Travail et du Logement ainsi que l'Ofii et l'Ofpra, ce programme de neuf mois comprend des cours de français à visée professionnelle et l'apprentissage d'un métier afin d'aboutir à terme à l'obtention d'un niveau CAP. De grandes entreprises de secteurs « en tension » comme la grande distribution ou le bâtiment et des institutions se sont engagées dans ce projet, telles que Carrefour, Vinci, et même la Comédie française ou le théâtre de l'Odéon pour des emplois techniques.

L'engagement de la société civile et des acteurs privés

En complément des politiques publiques en matière d'insertion professionnelle, les associations jouent aussi un rôle clé. Par exemple, le projet européen « Réseau pour l'emploi et le logement des réfugiés » (Reloref), mis en œuvre par France terre d'asile depuis 2004 crée des passerelles entre les acteurs de l'emploi et de la formation et les bénéficiaires d'une protection internationale afin de donner à ces derniers l'opportunité



 Le chef syrien Nabil Attar (gauche) pendant le Refugee Food Festival à Paris, en 2017.

© UNHCR/Benjamin Loyseau

d'élaborer et de mettre en œuvre un parcours professionnel, avec pour finalité l'accès à l'emploi. En plus de partenariats avec des organismes de formation linguistique et des structures d'insertion par l'activité économique, le réseau a développé des partenariats avec des entreprises, telles qu'Uniqlo ou Franprix qui, à travers un processus de recrutement spécifique, favorisent l'accès à l'emploi des bénéficiaires d'une protection internationale. Plus de 600 offres d'emploi et de formation ont été transmises au réseau insertion de France terre d'asile en deux ans. De même, la plateforme collaborative *Action Emploi Réfugiés*, créée en 2016, regroupe des milliers d'offres d'emplois et permet de mettre en relation des réfugiés avec des employeurs et des organismes de formation en France.

D'autres projets ont pour objectif d'aider les réfugiés à acquérir les codes et les méthodes nécessaires à la recherche d'emploi. *Kodiko* propose ainsi un programme de parrainage entre un salarié et un réfugié en recherche d'emploi. Les rencontres se font sur le lieu de travail du salarié et permettent au bénéficiaire d'apprendre plus facilement les codes du métier qui l'intéresse et également de se constituer de premières relations professionnelles. L'association *Singa* anime également des ateliers de rédaction de CV et de lettres de motivation et a créé un incubateur 'La Fabrique' accompagnant à chaque promotion une dizaine de réfugiés dans la création d'une entreprise. Lors d'un entretien, l'attitude non-verbale et la présentation peuvent également beaucoup jouer, ce qu'a compris *La Cravate solidaire*

qui prête une tenue professionnelle le temps des entretiens et fournit des conseils personnalisés.

Le rapport sur la refonte de la politique d'intégration d'Aurélien Taché, publié le 19 février, fait état des freins toujours existants dans l'insertion professionnelle des réfugiés et souligne l'engagement du secteur associatif dans ce domaine. Parmi les 72 propositions du député, 23 concernent précisément l'accès à l'emploi¹⁰. Le rapport insiste sur la nécessité d'un accompagnement individuel des réfugiés, avec un accent porté sur la maîtrise du français, dans le but de mettre en place un vrai parcours d'insertion, qui aujourd'hui fait cruellement défaut. Il souligne aussi l'importance de mettre à contribution le monde économique privé. La commande d'un tel rapport démontre l'intérêt porté par le gouvernement à l'intégration des réfugiés. Le constat du rôle clé de l'insertion professionnelle dans le parcours d'inclusion est partagé par tous les acteurs. Reste maintenant à traduire les intentions en actes. ■

⁸ Voir la rubrique « La parole à... » p.5.

⁹ <https://www.afpa.fr/programme-hope>

¹⁰ Aurélien Taché, « Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers en France », *Rapport au Premier ministre*, février 2018, p57-85.

Zoom sur Les pratiques européennes d'accès à l'emploi

Conscients des difficultés rencontrées par les réfugiés, les pays européens ont adopté différentes approches pour faciliter leur accès à l'emploi.

Avec l'augmentation du nombre de bénéficiaires d'une protection internationale en Europe depuis quelques années, la question de leur accès à l'emploi est devenue centrale. Mais ce public a plus de difficultés à s'insérer dans le marché du travail : il faut presque 15 ans pour que le taux d'emploi des réfugiés atteigne le même niveau que celui des autres catégories de migrants¹¹. Pour y remédier, la Commission européenne a publié, en 2016, un plan d'action pour l'intégration des ressortissants de pays tiers dans lequel elle s'engageait notamment à financer des projets d'accès à l'emploi¹².

Créer des programmes d'accompagnement complet

Certains pays européens ont fait le choix d'encadrer les réfugiés dans leur parcours vers l'emploi. Des programmes dits « globaux » sur plusieurs années ont été mis en place, proposant un suivi individuel de la personne et la construction d'un projet professionnel abouti. Ces programmes incluent des cours de langue, un logement, la formation et l'accès à l'emploi.

En Norvège, tous les réfugiés, entre 18 et 55 ans, ont l'obligation de participer à un « programme d'intégration » d'une durée de deux ans¹³. Il comprend à la fois une aide financière (autour de 18 000 euros par an)¹⁴, des modules d'apprentissage de la langue, des sciences sociales et la possibilité d'apprendre un métier ou de poursuivre ses études. Depuis sa mise en place, environ 60 % des participants ont trouvé un emploi ou ont repris un cursus universitaire au bout d'un an seulement. Au Danemark, le programme « branchepakker » (« pack entreprise ») permet aux réfugiés d'effectuer trois stages, de plus en plus longs et spécialisés, pour découvrir le métier et acquérir une expérience notable dans un domaine.

Favoriser l'insertion grâce à des mesures incitatives et des partenariats

Les instances publiques peuvent aussi avoir un rôle de facilitateur auprès des acteurs privés afin de rendre attractif l'embauche des bénéficiaires d'une protection internationale en réduisant les obstacles administratifs et en créant des motivations supplémentaires. Par exemple, dans le projet « 100 clubs »¹⁵, le gouvernement suédois offre des avantages aux entreprises qui acceptent d'employer 100 personnes ayant obtenu récemment le statut de réfugié. La Suède finance aussi, à 80 %, des emplois à mi-temps dans les secteurs privé et public, les « Step-in-job » (emploi tremplin), que les réfugiés peuvent occuper en parallèle de leurs cours de langue¹⁶. Aux Pays Bas, le projet « Startbaan » (premier emploi), initié en 2013, par le Conseil hollandais pour les réfugiés et UAF, a accompagné 600 bénéficiaires d'une protection internationale hautement qualifiés pour trouver du travail¹⁷. Le projet visait à sensibiliser les entreprises, créer des partenariats et impulser des sessions de recrutement. En 2015, un an avant la fin prévue du projet, les 600 personnes avaient été embauchées.

Orienter et accompagner les réfugiés dans leurs démarches vers l'emploi

Un des obstacles majeurs à l'accès à l'emploi pour les bénéficiaires d'une protection internationale est leur manque de connaissance du processus de recrutement (candidature, entretien, délais...) et les codes à adopter.

Pour pallier ces difficultés, plusieurs initiatives de la société civile ont vu le jour dans les pays européens, notamment fondées sur le parrainage. En Belgique, le projet « Duo for a Job »¹⁸ met en relation des jeunes réfugiés, en recherche d'emploi, avec des travailleurs plus expérimentés. Ce mentorat dure 6 mois, avec une rencontre hebdomadaire de 2h. Le projet compte aujourd'hui 976 duos formés et a permis à la moitié des personnes accompagnées de trouver un emploi en un an. Le même principe existe en Suède, depuis 2009, avec l'attribution d'un « guide » pour chaque réfugié¹⁹. Ce « guide », choisi par le réfugié, et employé par le gouvernement, a pour rôle d'accompagner la personne dans ses démarches d'intégration. Le « guide » sera rémunéré en fonction de sa performance, c'est-à-dire notamment de sa capacité à aider son « protégé » à trouver un emploi.

Les réponses pour favoriser l'accès au marché du travail des bénéficiaires d'une protection internationale sont diverses à travers l'Europe et tous les pays ne montrent pas un engagement similaire. Malgré les initiatives de la Commission européenne, les politiques d'intégration demeurent en effet des politiques nationales, tributaires des priorités de chaque gouvernement mais également de la situation locale de l'emploi. ■

¹¹ Parlement européen, *Labour Market Integration of refugee : Strategies and good practices*, 2016, p27

¹² Commission européenne, *Plan d'action pour l'intégration des ressortissants de pays tiers*, COM(2016) 377 final, Juin 2016

¹³ <https://www.imdi.no/en/the-introduction-programme/>

¹⁴ Ida Hjelde, « Intégration of refugee in Norway », Conférence du REM, 29 juin 2016

¹⁵ <http://www.government.se/articles/2015/10/the-government-presents-the-100-club/>

¹⁶ Parlement européen, « Labour Market Integration of refugee : strategies and good practices », 2016, p38

¹⁷ Commission européenne, « Labour market integration of asylum seekers and refugees - Netherland », avril 2016, p7

¹⁸ <https://www.duoforajob.be/fr/accueil/>

¹⁹ Swedish Ministry of Integration and Gender Equality, « Government reform to speed up the introduction of new arrivals in Sweden », Fact Sheet, December 2009, p2

Zoom sur... Le rapport d'Aurélien Taché pour « repenser la politique d'intégration en France »

Un nouveau rapport propose des pistes pour réviser la politique d'intégration afin de favoriser l'installation des migrants et des réfugiés en France.

Chargé fin 2017, par le Premier ministre, Edouard Philippe, de mener une enquête sur la politique d'intégration en France, le député de la République en Marche, Aurélien Taché, a publié le 19 février 2018, son rapport avec 72 propositions « pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France »²⁰.

Sur la base de 200 auditions pendant plusieurs mois, le député note un certain consensus parmi les acteurs de terrains sur le fait que l'approche française pour intégrer les étrangers est insuffisante. Malgré une volonté affichée, il déplore une dispersion et une fragmentation des initiatives pour favoriser l'intégration et un budget en baisse. Dans ce contexte, Aurélien Taché propose de développer une politique d'intégration globale, responsable et ambitieuse permettant aux migrants et aux réfugiés de s'épanouir et de pouvoir contribuer à la société française.

²⁰ Aurélien Taché, *72 propositions pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France*, février 2018

Actuellement, l'approche française en matière d'intégration repose sur le droit commun : les migrants et les réfugiés ont donc accès aux mêmes mesures de soutien offertes par les institutions publiques à toute la population. La seule politique d'intégration dédiée est le Contrat d'intégration républicaine (CIR). Ce « contrat », conclu entre l'État français et tout étranger non européen admis au séjour en France, et réformé pour la dernière fois en 2016, offre à ses signataires deux jours de formation civique et jusqu'à 200 heures de formation linguistique. Pour Aurélien Taché, ces mesures ne permettent pas de véritable « voie d'intégration personnalisée » telle que prévue par la loi.

Le député défend une approche pragmatique fondée sur les résultats de son enquête. Il insiste avant tout sur un renforcement du CIR. Pour lui, le CIR doit « devenir la première étape du parcours d'intégration vers l'activité, l'autonomie, et la participation à la vie française ». Plaidant pour une insertion professionnelle « la plus précoce possible », le député du Val-d'Oise propose d'intégrer pleinement l'orientation vers la formation professionnelle et l'emploi dans le CIR. Pour ce faire, il a identifié des moyens pour favoriser une insertion professionnelle, notamment vers les métiers en tension, en distinguant plusieurs parcours possibles, en fonction des profils des personnes avec des mesures d'accompagnement individualisées.

Le rapport promeut également un accompagnement global, incluant à la fois logement et emploi, afin de favoriser l'autonomie des migrants et des réfugiés. Parmi ses 72 recommandations, Aurélien Taché recommande aussi le développement des dispositifs de reconnaissance des diplômes et de compétences professionnelles pour lutter contre le déclassement. Afin de débiter l'intégration le plus tôt possible, le député préconise enfin d'offrir une formation linguistique à certains demandeurs d'asile et de leur donner accès au marché du travail au bout de six mois, au lieu de neuf actuellement.

Par ailleurs, selon Aurélien Taché, une meilleure coordination multiniveau (local, régional, national, européen) et entre les différents domaines qui touchent à l'intégration (emploi, logement, apprentissage de la langue...) est nécessaire. Il préconise également une augmentation de ressources financières, institutionnelles et humaines.

Le rapport Taché a été publié à un moment clé alors qu'un projet de loi sur l'immigration et l'asile est en discussion. Le Président Emmanuel Macron avait fait de l'intégration une priorité lors de sa campagne électorale : il reste à voir si les propositions du rapport seront adoptées et dotées des moyens nécessaires pour leur mise en œuvre. ■

Focus

Les métiers interdits aux étrangers

Une des propositions d'Aurélien Taché est de lever la condition de nationalité pour les fonctions non régaliennes de la Fonction publique. En effet, en France, un certain nombre de professions sont réservées aux ressortissants français ou européen. L'Observatoire des inégalités a constaté, en 2017, que cinq millions d'emplois demeurent fermés aux étrangers non européens en France²¹. Il s'agit surtout de postes de la Fonction publique (hors éducation nationale et recherche), mais plus d'un million d'emplois privés sont aussi difficilement accessibles aux étrangers du fait des conditions de diplôme ou d'une procédure d'autorisation préalable pour exercer ces métiers. Cela concerne aussi bien les buralistes, les pharmaciens, les notaires, les architectes ou les courtiers d'assurance. Cependant, il est important de signaler une baisse du nombre d'emplois fermés aux étrangers depuis les années 2000. La loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté contient notamment cinq articles qui assouplissent ou suppriment ces restrictions.

²¹ L'Observatoire des inégalités, « Cinq millions d'emplois demeurent fermés aux étrangers non européens », 19 avril 2017

La parole à ... la Mission locale de Paris



Sabrina Bertrand, responsable Garantie Jeune et Vincent Taballet, référent de la 1^{re} « promotion réfugiés », à la Mission locale de Paris, nous parle de la promotion dédiée aux réfugiés non francophones, mise en œuvre à partir de 2017, et qui constitue une première en France.

Qu'est ce qui a changé avec l'ouverture de cette promotion dite « Garantie jeune réfugié » ?

Il faut clarifier quelque chose : la spécificité de cette promotion ne vient pas de ce qu'elle était composée de réfugiés mais de « non-communicants ». Nous avons déjà accueilli des réfugiés en Garantie jeune et, lorsqu'ils parlent français, cela ne fait aucune différence. Normalement, seuls les francophones peuvent rentrer en garantie jeune car il faut être en capacité de comprendre les outils mis à disposition et s'en saisir. La garantie jeune a été pensée pour un public « communicant ». On a décidé d'accueillir cette promotion dite « Garantie jeune réfugié » car nous avons répondu à une demande de la Préfète, à l'époque Mme Broca, qui souhaitait qu'on vienne en aide aux jeunes réfugiés non-francophones qui attendaient dans les centres d'hébergement à défaut de pouvoir s'intégrer et trouver une formation ou un emploi. On s'est donc engagé à accueillir 60 jeunes « non-communicants » en 2017 : une promotion de 20 au mois de mars et une promotion de 47 au mois de novembre.

Comment le dispositif « Garantie jeune » s'est-il adapté à ce public ?

C'était très difficile de suivre le cahier des charges parce qu'on n'était pas outillé, on n'avait pas de traducteur, ni de financement, alors on a « bricolé ». Le matin, ils avaient les cours de français avec l'Ofii. L'après-midi, on a fait des visites culturelles, de la connaissance de Paris et de la France. On n'a pas du tout fait du pro pendant le SAS (les cinq premières semaines) alors que normalement c'est très professionnalisant avec les différents ateliers. Les cinq premières semaines ont été délicates et puis, rapidement, on a passé le relais à des gens dont c'est le métier, à des formateurs. Une fois la maîtrise du français assurée (entre 3 et 5 mois), les participants ont été orientés en Pôle de projet professionnel (travail sur le projet, remise à niveau, stage) puis en formation qualifiante, ou directement sur de l'emploi. C'est en parallèle de ces dispositifs qu'on a accompagné les jeunes, individuellement. Pour la deuxième promotion, on a supprimé le SAS car cela nous mettait trop en difficulté et n'apportait rien aux jeunes. On les prend en charge après les cours de l'Ofii.

Quel type d'accompagnement professionnel avez-vous proposé ?

La « Garantie jeune » avant tout, c'est un accompagnement renforcé, fondé sur la pédagogie de la confrontation, où les participants font leurs propres choix. C'est encore plus important avec des jeunes qui ont encore moins les codes de la société et de l'emploi en France. Le travail de Vincent (référent de cette promotion) a été un travail de sensibilisation auprès des jeunes réfugiés : écouter leurs demandes et leur montrer ce qui est possible ou pas. Les jeunes réfugiés ont des exigences, ils ont une pression de la famille et des centres d'hébergement. Ils veulent travailler vite pour envoyer de l'argent à leur famille et s'autonomiser. La Garantie jeune les aide à trouver des formations ou des offres d'emploi et à postuler. Par exemple, pour la formation de couvreur avec les Compagnons du devoir, Vincent a présenté le métier, motivé les jeunes à saisir cette opportunité en collaboration avec le service formation. Il a sélectionné une dizaine de jeunes et les a aidés à monter les dossiers. Ils ont tous été pris et ont bénéficié d'une formation de novembre à mars.

Quel est votre bilan ? Vos pistes d'amélioration ?

Malheureusement il n'est pas possible d'insérer professionnellement des jeunes non-communicants en un an. En un an, nous pouvons lever les freins linguistiques mais nous ne pouvons pas rendre employable, comme le requiert le cahier des charges de la garantie jeune, sauf en ce qui concerne les jeunes avec un certain bagage linguistique et scolaire. Il faut que soit développée une ingénierie spécifique pour ce public là et que nous puissions passer au moins 18 mois avec eux. Il est d'autant plus important que nous ayons plus de temps et accès à de meilleurs outils que ce sont des jeunes que nous pouvons faire sortir en formation qualifiante ou en emploi, nous en sommes certains. Ils sont présents, ponctuels, motivés. De plus, ils parlent en majorité anglais, ont plusieurs expériences professionnelles et une vraie éthique de travail. Nous n'avons eu que des retours positifs des centres de formation et de leurs employeurs. La seule barrière reste la langue. ■

Zoom sur... La reconnaissance des qualifications

Pour lutter contre le déclassement et favoriser l'accès à l'emploi, l'Union européenne mise sur la reconnaissance des qualifications, avec plus ou moins de succès.

Lors de leur insertion professionnelle en Europe, les bénéficiaires d'une protection internationale sont souvent victimes de déclassement, c'est-à-dire qu'ils occupent un emploi sous qualifié en comparaison avec leurs compétences. Si les raisons de ce déclassement sont multiples (voir article p.2-3), l'une des principales est que les diplômes sont particulièrement valorisés sur le marché du travail et considérés comme essentiels pour démontrer une compétence. Or, arrivant de systèmes nationaux très divers et ayant souvent été obligés de tout abandonner derrière eux, les réfugiés peinent à faire valoir leur parcours professionnel. Une des solutions pour lutter contre le déclassement est de leur permettre de faire reconnaître leurs diplômes et de prouver leurs compétences, selon les critères du pays d'accueil.

Un cadre européen propice

La reconnaissance des qualifications est un cheval de bataille de longue date du Conseil de l'Europe et de l'Unesco. La Convention de Lisbonne

sur la reconnaissance des qualifications, adoptée en 1997²², a marqué le début de l'engagement européen, l'article VII obligeant les autorités à évaluer les compétences des réfugiés. Afin de faciliter la mise en place de cette procédure dans les contextes nationaux, un réseau européen, Enic-Naric, a été créé²³. Celui-ci constitue une plateforme d'aide qui publie notamment un manuel sur les standards et les orientations générales. Le chapitre 12 est entièrement consacré à la question des réfugiés²⁴.

De réels efforts ont été fournis par certains pays pour trouver des solutions. Depuis 2013, la Norvège a mis en place la « *procédure UVD* » (procédure pour les personnes avec des documents non vérifiables) qui prévoit un entretien avec la personne, pour comprendre son parcours, puis une série de tests correspondant au niveau déclaré. Le système du « *background paper* » (document de référence), d'abord expérimenté en Suède, a été repris par le Comité de la Convention dans ses recommandations²⁵. Ce document contient toutes les informations importantes concernant le réfugié et son parcours de formation. Il ne remplace pas le diplôme mais constitue une base sur laquelle les autorités et les employeurs peuvent évaluer le niveau de la personne.

La Commission européenne a pour sa part lancé un nouvel « *outil de profilage des compétences des ressortissants de pays tiers* »²⁶. Cet outil multilingue et numérique permet aux réfugiés d'indiquer leurs qualifications et leurs compétences. Son objectif est d'épauler les institutions et les organisations dans leur travail d'accompagnement auprès des réfugiés, en donnant plus de visibilité au parcours des personnes, sous un format uniformisé.

La procédure en France

En France, l'acteur principal de la reconnaissance des diplômes est l'antenne française du réseau Enic-Naric. Cette antenne délivre des attestations de comparabilité, des documents officiels qui établissent une comparaison entre un diplôme étranger et un niveau de la nomenclature française de formation et du cadre européen des certifications. Néanmoins, cette attestation ne constitue pas une équivalence de diplôme. Pour les réfugiés, la procédure est prioritaire et prend en compte les parcours individuels, notamment lorsque les personnes ne possèdent aucun papier ou justificatif de leur parcours passé. 3 000 attestations

de comparabilité ont été délivrées à des personnes réfugiées en 2016. Le centre français Enic-Naric travaille en collaboration avec les établissements supérieurs, notamment les universités, afin de sensibiliser le personnel à ces questions et de fluidifier la procédure.

Toutefois, le problème majeur est la lenteur des procédures qui les rend difficilement accessibles aux réfugiés. Par exemple, la reconnaissance de l'expérience professionnelle (VAE et VAP²⁷) peut prendre des mois, avec la constitution d'un dossier et la préparation à un entretien, démarches particulièrement difficiles pour des personnes étrangères. Or, pour s'insérer dans la société et s'assumer financièrement rapidement, les réfugiés tendent à délaisser la procédure de reconnaissance des qualifications pour privilégier un travail alimentaire.

Comme solutions, certains proposent que la reconnaissance des compétences se fasse directement dans le cadre de l'entreprise, lors de stages par exemple²⁸. Dans son rapport sur l'intégration, Aurélien Taché propose, pour sa part, de développer des reconnaissances partielles de qualifications, en accord avec les branches professionnelles²⁹.

L'accent porté sur la reconnaissance des qualifications des réfugiés au niveau européen marque une prise de conscience du problème de déclassement. Cependant la mise en place de cette procédure au niveau national est hétéroclite et ne permet pas toujours d'accéder à un emploi rapidement. ■

²² Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur dans la région européenne, 11 avril 1997, Lisbonne

²³ <http://www.enic-naric.net/>

²⁴ Enic-Naric, e-manuel, chapitre 12 (en anglais)

²⁵ Comité de la Convention de Lisbonne, *Recommandations sur la reconnaissance des qualifications des réfugiés sous la Convention de Lisbonne*, 14 novembre 2017

²⁶ <https://ec.europa.eu/migrantskills>

²⁷ VAE : validation des acquis et de l'expérience / VAP : Validation des acquis professionnels

²⁸ Aurélie Gerlach, « *Le Cnam travaille à l'insertion des réfugiés* », *EducPros*, 28/06/2016,

²⁹ Aurélien Taché, « *Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France* », *Rapport au Premier ministre*, février 2019, p79

Les actualités juridiques et sociales



Le Conseil d'État apporte des précisions sur la circulaire « Collomb »

Suite à un recours introduit par 28 associations, dont France terre d'asile, le Conseil d'État a précisé la circulaire du 12 décembre 2017, qui permet à des équipes préfectorales de se rendre dans des centres d'hébergement d'urgence dans le but d'y collecter des informations sur la situation administrative des migrants. Bien que le Conseil d'État n'ait pas suspendu le texte, il spécifie que les équipes mobiles n'ont le pouvoir de contraindre ni les gestionnaires de centres ni les personnes hébergées à divulguer des informations. Ainsi, les équipes préfectorales ne peuvent pas conduire de contrôles forcés. Le Conseil d'État doit encore donner son avis quant à la légalité de la présence des agents administratifs dans les centres et quant à la violation du principe de l'inconditionnalité de l'hébergement d'urgence.



La rétention des personnes sous « Dublin » étendue

Une nouvelle loi, qui facilite le placement en rétention des demandeurs d'asile sous procédure Dublin a été adoptée le 15 février. Le texte réduit notamment les délais de recours suite à une décision de transfert et qualifie le refus de donner ses empreintes ou de divulguer son parcours migratoire de « risque non-négligeable de fuite ». De plus, les « dublinés » peuvent être placés en rétention avant même qu'une décision de transfert ne soit prononcée, ce que les associations qualifient « d'enferment préventif ». Ce texte a été adopté suite à la décision rendue par la Cour de Cassation le 27 septembre 2017, jugeant illégale la rétention des demandeurs d'asile « dublinés » en l'absence de définition de « risque non-négligeable de fuite » inscrite dans la loi, obligation imposée par le Règlement européen Dublin.



Nouveau projet de loi asile et immigration

Le gouvernement a présenté le 21 février un projet de loi « pour une immigration maîtrisée et un droit d'asile effectif ». Le texte comporte certaines avancées telles que l'augmentation de la durée des titres de séjour, mais reste globalement déséquilibré. Il réduit notamment le délai de recours devant la Cour nationale du droit d'asile de un mois à 15 jours et prévoit l'allongement de la durée de rétention de 45 à 90, voire 135 jours dans certains cas. Par ailleurs, la question du premier accueil est absente d'un texte très axé sur l'éloignement. Le Conseil d'État a pour sa part questionné l'intérêt même d'un texte sur l'asile et l'immigration seulement deux ans après l'adoption de la loi précédente.



Le montant de l'ADA à nouveau jugé insuffisant par le Conseil d'État

Dans un arrêt du 17 janvier, le Conseil d'État [revient](#) sur le montant additionnel de l'allocation aux demandeurs d'asile (ADA) fixé en mars 2017, le jugeant une nouvelle fois trop faible. Cette aide additionnelle (5,4 euros par jour) est destinée aux demandeurs d'asile qui ne sont hébergés dans aucun dispositif d'État et doit leur permettre de se loger, selon l'article 17 de la Directive Accueil. Or, le Conseil d'État a fait remarquer que ce montant ne permettait pas à ses bénéficiaires de trouver un logement convenable sur le marché privé de la location, notamment dans les grandes agglomérations. L'annulation de cette mesure prendra effet le 1^{er} juin 2018 et engage le gouvernement à proposer une hausse du montant additionnel de l'ADA. Cette annulation fait suite à une première décision en décembre 2016, où le Conseil d'État s'était déjà prononcé sur l'insuffisance de cette aide, alors fixée à 4,20 euros par jour.



Parution du rapport d'Aurélien Taché sur l'intégration

Rédigé à la demande du gouvernement, le député LREM Aurélien Taché a publié son [rapport](#) intitulé « Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France » le 19 février 2018. Le rapport fait le constat des freins de la politique d'intégration et du manque de moyens alloués. À travers 72 propositions, le député insiste notamment sur la nécessité de créer un parcours d'intégration plus affirmé et plus global, et préconise une augmentation des heures de cours de français dont la maîtrise représente une clé centrale dans l'intégration. Faciliter l'accès à l'emploi est un autre axe important du rapport. Enfin, est préconisée la création d'un établissement public dédié aux questions d'intégration. Ce rapport a suivi la [nomination](#) d'un délégué interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés le 22 janvier. Cette responsabilité a été confiée à Alain Régnier.

LA LETTRE DE L'ASILE ET DE L'INTÉGRATION

Une publication de [France terre d'asile](#)

Directeur général : Pierre Henry

Comité de rédaction :

Mathilde Bonnetain, Marion Duval, Shoshana Fine, Clara Mallet, Fatiha Mlati, Fella Ould Hocine, Stéphanie Soliva, Hélène Soupios-David, Lucie Thibon.

Cette lettre est réalisée dans le cadre des projets européens soutenus par le fonds asile, migration, intégration.

ISSN : 1769-521-X

