



France
Terre
d'Asile



F.E.R.

Insertion des réfugiés statutaires : une analyse des parcours professionnels

7€

Une étude de L'Observatoire de
l'Intégration des Réfugiés Statutaires

Septembre 2006

► Les cahiers du social

N° 11



Ce document a été élaboré sous la direction de

Fatiha MLATI

Directrice du Département Intégration

et

Matthieu TARDIS

Responsable adjoint de l'Observatoire de l'Intégration
des Réfugiés Statutaires

Rédigé par

Christophe ANDREO, Sophie BILONG et Marjolaine MOREAU

Avec la collaboration de

**Caroline BERNARD, Anne-Emmanuelle BOUVIER,
Mohammed MAJIDI et Eric METRA**

Illustration de couverture :

PR Direct-Liquid Library

L'Observatoire de l'Intégration des Réfugiés Statutaires
est un projet soutenu par
la Direction de la Population et des Migrations

Septembre 2006



AVANT-PROPOS

Le ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, par l'intermédiaire de la Direction de la Population et des Migrations, a souhaité que l'Observatoire de l'Intégration des Réfugiés Statutaires réalise une étude sur les parcours d'insertion professionnelle des réfugiés statutaires primo-arrivants.

Sujet difficile en raison de l'absence de repères sur la situation des réfugiés statutaires. En effet, nous manquons de statistiques émanant d'organes officiels pour analyser l'emploi des réfugiés, qui sont inscrits dans la catégorie « public d'origine étrangère » sur le fichier national des demandeurs d'emploi. Que ce soit l'OFPRA ou l'ANAEM, les bilans annuels n'indiquent pas le profil socioprofessionnel des personnes accueillies en France.

Ce sujet est d'autant plus difficile que la question de l'insertion professionnelle des réfugiés a longtemps été occultée par le problème de l'hébergement des demandeurs d'asile. Aujourd'hui, les différents acteurs ont pris conscience que l'accès à l'emploi constitue un facteur essentiel de l'autonomisation des réfugiés statutaires et se trouve au cœur des enjeux. En effet, le processus d'autonomisation des réfugiés statutaires est une réponse à l'absence de fluidité du dispositif de protection

des demandeurs d'asile et des réfugiés, toujours difficile à atteindre malgré les nombreux efforts des pouvoirs publics.

Ce sujet est difficile, enfin, parce que le réfugié est trop souvent décrit comme une victime soumise à des événements sur lesquels il n'a aucune emprise et dont le seul objectif est l'ouverture de ses droits. Ce discours victimaire, parfois véhiculé par le secteur institutionnel ou associatif, mène à un véritable asservissement du réfugié. Or, si ce dernier a besoin d'être accueilli, reconnu dans son exil forcé et protégé, il est nécessaire qu'il soit le principal acteur de sa propre reconstruction. La dignité de l'être humain n'est pas à considérer du seul point de vue de la protection mais aussi de la reconnaissance et de la promotion.

Aussi, cette étude quantitative et qualitative vient apporter des éclaircissements aux débats et aux enjeux actuels en soulignant les atouts des réfugiés ainsi que les obstacles auxquels ils sont confrontés tout au long de leur processus d'insertion. Elle décrit également la pluralité des parcours, des valeurs et des relations au travail des réfugiés statutaires primo-arrivants. Nous observons que ces derniers font preuve d'une grande motivation et mobilisation en vue de leur autonomisation. Celle-ci passe par un accès rapide au premier

emploi, une gestion maîtrisée du travail au service de la réunification familiale et de l'accès au logement ou encore l'exercice du métier pratiqué dans le pays d'origine.

Ils doivent non seulement surmonter les difficultés relatives aux conditions d'accès au marché du travail (niveau de compétences linguistiques et professionnelles, connaissance de l'entreprise, potentiel d'apprentissage) mais également des difficultés plus subjectives liées à leur représentation de la formation, du travail et des emplois en termes de statut social et de trajectoires professionnelles. Ce qui se joue ici est la manière dont chaque réfugié négocie sa relation avec la société d'accueil. Naturellement, ces facteurs ne sont ni exhaustifs ni applicables à l'ensemble des réfugiés. Leurs dynamiques d'insertion varient aussi en fonction des conditions et des motifs de départ et du sens qu'ils assignent au refuge.

Dans tous les cas, il apparaît essentiel que les réfugiés confrontent et questionnent leurs propres représentations des métiers aux réalités du monde du travail afin de s'approprier la culture professionnelle du pays d'accueil. Sur cet aspect, le premier emploi apparaît comme un rite initiatique. Ceux qui peuvent prétendre à un accès rapide à un premier emploi sont ceux qui maîtrisent la langue et qui possèdent une

expérience confirmée dans des secteurs d'activité standardisés ou dits sous tension. Néanmoins, cette étude montre aussi que l'accès à l'emploi n'a été possible que grâce au passage presque systématique par la formation professionnelle.

Il faut rappeler enfin que la publication de ce travail se situe dans un contexte particulier. Les parcours d'intégration analysés ici ont été construits à partir d'une cohorte de réfugiés ayant entamé leur processus d'insertion sociale et professionnelle en 2004. Ainsi, l'impact d'événements majeurs intervenu ensuite n'est pas mesuré : disparition des Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi fin 2005 auxquels avaient recours nombre de réfugiés, décentralisation, réorganisation sectorielle de l'Agence Nationale pour l'Emploi, privatisation du suivi des demandeurs d'emploi par la création des officines de placement, généralisation du Contrat d'Accueil et d'Intégration et refonte du dispositif d'apprentissage de la langue, loi de cohésion sociale... Or, nous savons que certaines de ces évolutions n'ont pas contribué à la simplification et à la lisibilité des parcours d'insertion, mais cela est déjà l'objet d'une autre étude.

Fatiha MLATI

*Directrice du Département
Intégration, France Terre d'Asile*

SOMMAIRE

INTRODUCTION 5

Première partie : Les caractéristiques socioprofessionnelles des réfugiés statutaires 11

I. Les caractéristiques individuelles 12

- A. Une population plutôt masculine et relativement jeune 12
- B. Des situations familiales qui varient en fonction du sexe et de l'origine 12
- C. Des réfugiés aux origines variées concentrés en Ile-de-France 13

II. Les compétences à l'arrivée en France 14

- A. Des niveaux scolaires en moyenne élevés 14
- B. Des niveaux de maîtrise du français disparates 15
- C. Des compétences linguistiques relativement limitées 16
- D. Des expériences professionnelles dans le pays d'origine diversifiées 16

III. Les conditions de séjour en France 18

- A. Des conditions d'hébergement qui varient selon le sexe et la composition familiale 18
- B. Des ressources précaires et une couverture sociale minimale 19

IV. Les sorties du dispositif 20

Deuxième partie : Les parcours professionnels des réfugiés statutaires 22

I. Formation, chômage et inactivité 24

- A. La formation, un passage obligé 24
 - 1. Le recours à la formation 24
 - 2. Les caractéristiques des formations 25
 - 3. Le temps passé en formation 27
 - 4. La corrélation entre formation professionnelle et emploi 27
- B. Le chômage et l'inactivité, des périodes récurrentes et fragmentées 30
 - 1. La place du chômage dans les parcours d'insertion 30
 - 2. Le vécu du chômage 32
 - 3. L'inactivité 33
- C. La recherche d'emploi, un exercice délicat 34
 - 1. Les démarches entreprises 34
 - 2. Les métiers recherchés 35
 - 3. Les obstacles à surmonter 36

II. Les réfugiés et l'emploi	40
A. Un accès au premier emploi rapide mais provisoire	40
1. Le temps d'accès au premier emploi	40
2. Les caractéristiques du premier emploi	41
3. Différents exemples d'accès au premier emploi	41
B. Entre métiers sous tension et déclassement	43
1. Des secteurs d'activité restreints	43
2. D'un métier à l'autre	45
3. Des parcours professionnels qui ont débuté dans le pays d'origine	47
C. Prédominance des formes classiques de contrat et des relations d'emploi brèves	49
1. Les types de contrat de travail	49
2. La durée des relations d'emploi	50
III. Parcours professionnels et perspectives	51
A. Une typologie de parcours	52
1. Les critères retenus pour établir la typologie	52
2. Le critère de satisfaction	53
3. Les trois types de parcours	57
B. Les projets des réfugiés : de l'insertion à l'intégration	62
CONCLUSION	66
BIBLIOGRAPHIE	70
GRAPHIQUES ET TABLEAUX	73
ANNEXES	74

INTRODUCTION

Sur le plan juridique, les réfugiés statutaires occupent une position à la fois originale et spécifique, même si l'on considère qu'ils appartiennent à la catégorie administrative des «étrangers primo-arrivants». Leur statut juridique est garanti par des outils juridiques nationaux (Constitution, Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, décrets, circulaires...) et internationaux (Convention de Genève du 28 juillet 1951) leur permettant :

- l'accès au séjour permanent (carte de résident délivrée de plein droit),
- l'accès au marché du travail,
- l'accès, dans les mêmes conditions que les nationaux, à l'ensemble des prestations d'aide sociale et notamment au RMI,
- une procédure dérogatoire de réunification familiale (qui dispense de conditions de ressources et de logement).

Cette spécificité du régime d'entrée et de séjour en France des réfugiés tient à ce que les étrangers qui viennent en France pour y demander l'asile fuient des persécutions qu'ils subissent ou risquent de subir dans leur pays et recherchent une protection que ce pays ne peut plus ou ne veut plus leur accorder. Les raisons de leur entrée et de leur séjour en France ne sont donc pas de même nature que celles qui animent les autres étrangers.

Malgré cette spécificité, le public réfugié demeure peu visible dans l'appareil statistique, notamment en ce qui concerne son mode d'intégration à la société d'accueil.

Les seules données disponibles proviennent, soit des instances chargées de l'octroi du statut de réfugié, l'Office Français de Protection des Réfugiés et des Apatrides (OFPRA) et la Commission des Recours des Réfugiés (CRR), soit de l'établissement chargé de la gestion du Dispositif National d'Accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés, l'Agence Nationale de l'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM). Ces données sont cependant parcellaires et ne concernent que très rarement le processus d'insertion sociale et professionnelle des réfugiés statutaires primo-arrivants. En outre, l'usage que les réfugiés font des dispositifs de droit commun et les trajectoires opérées sur le marché du travail ne sont ni recensées, ni analysées.

La notion d'insertion est assez récente. Revers du phénomène de l'exclusion, son apparition a lieu en France à la fin des années 1980 avec la détérioration de la situation de l'emploi et l'augmentation du nombre de chômeurs de longue durée non indemnisés. C'est à cette même époque qu'est créé le Revenu Minimum d'Insertion (RMI). Ce dispositif est conçu pour stopper le processus de précarisation provoqué

par l'émergence de nouvelles formes de pauvreté et pour atténuer la dégradation de la vie sociale. En effet, la situation de sous-emploi (par opposition au plein-emploi) a entraîné une tendance à la marginalisation, voire à l'exclusion du marché du travail, d'un nombre croissant d'individus défavorisés socialement. Dès lors, les décideurs publics ont considéré le retour à l'activité de travail comme le critère essentiel, sinon unique, pour apprécier l'insertion des personnes socialement en difficulté.

Insertion sociale, insertion professionnelle : ces deux termes méritent-ils d'être distingués ? Le sociologue Serge Paugam nous incite à le faire, mais avec une certaine prudence car « toute forme d'insertion qui a pour but le retour à l'activité professionnelle implique nécessairement une participation accrue à la vie sociale. Réciproquement, toute forme d'insertion dite sociale implique des activités d'échange et de participation qui peuvent conduire éventuellement à un emploi dans une entreprise intermédiaire, voire ordinaire.¹ » L'activité de travail n'est donc pas le seul mode d'insertion possible même si elle est le plus valorisé dans le système économique et social actuel.

L'insertion professionnelle peut être définie comme « le processus par lequel un individu, ou un groupe d'individus [...] atteint une position stabilisée dans le système d'emploi. Cette définition suppose, pour identifier la fin du processus, que l'individu considéré ait acquis une expérience suffisante, en complément de sa formation, pour atteindre dans l'emploi qu'il occupe une

productivité jugée normale. [...] Le terme de processus évoque un mécanisme complexe et qui se déroule dans le temps. L'insertion n'est pas instantanée.² »

Cette définition, qui renvoie initialement à la problématique des jeunes en France, s'applique particulièrement bien au cas de notre public. Les réfugiés doivent souvent repartir à « zéro » pour reconstruire leur vie sur le territoire français. Il s'agit pour eux d'acquérir de nouveaux repères socioculturels et, pour certains, de faire le deuil du statut social et professionnel qu'ils avaient avant l'exil. Disposant d'une qualification ou d'une formation insuffisante, ils rencontrent parfois beaucoup de difficultés pour s'insérer professionnellement. De plus, dans la mesure où la situation du marché du travail est opposable aux demandeurs d'asile pendant la phase d'instruction de leur demande, rares sont ceux qui accèdent à l'emploi pendant cette période. C'est pourquoi, une fois reconnus réfugiés, ces derniers doivent avoir au préalable acquis des connaissances en français et des savoir-faire avant de se présenter sur le marché du travail.

Le processus d'insertion professionnelle est aussi un mécanisme complexe à étudier étant donné la diversité des situations dans lesquelles les individus peuvent se trouver. En effet, ce processus évolue pour chaque individu selon des combinaisons variées entre chômage,

¹ PAUGAM S., « Le RMI, moyen d'intégration sociale ? », *Projet*, n° 227, automne 1991.

² VERNIERES M., *Formation Emploi : enjeu économique et social*, éditions Pujas, Paris 1993.

formation et emploi, et entre types d'emplois (temporaire ou régulier). Enfin, des facteurs relatifs aux individus eux-mêmes (âge, sexe, nombre d'enfants à charge, etc.) et à l'environnement dans lequel ils évoluent (situation du marché du travail) exercent aussi une influence sur les trajectoires.

Il s'agira tout d'abord de caractériser la population des réfugiés statutaires. La première partie de cette étude sera basée sur l'observation d'une cohorte de 610 réfugiés statutaires ayant bénéficié d'un accompagnement spécialisé dans les différentes structures du Réseau Insertion de France Terre d'Asile³.

Les données collectées par l'association lors de l'accompagnement des réfugiés, permettront de dresser un profil sociodémographique et socioéconomique des réfugiés et de donner des éléments de réponse aux questions suivantes : Qui sont les réfugiés statutaires qui ont été suivis par France Terre d'Asile ? Quelles sont leurs compétences à l'arrivée en France et à la fin de leur accompagnement par l'association ? Quels sont les éléments qui composent et peuvent influencer leur processus d'insertion professionnelle ?

Dans une seconde partie, nous nous proposons d'étudier les parcours

professionnels de 100 réfugiés issus de la cohorte de départ et qui ont trouvé un emploi ou une formation à la fin de leur période d'accompagnement. Une vision dynamique, longitudinale, sera alors privilégiée, permettant de rendre compte de la complexité du processus d'insertion professionnelle.

Dans quelle mesure la formation fait-elle partie de leur parcours d'insertion ? La probabilité que les réfugiés connaissent le chômage est-elle élevée ? Quelles démarches entreprennent-ils pour trouver du travail et quelles difficultés rencontrent-ils ? Comment se passe leur premier contact avec le marché du travail ? Quels emplois occupent les réfugiés sur le marché du travail français ? Comment analysent-ils leur parcours professionnel en France et comment envisagent-ils l'avenir ? Autant de questions qui nous guideront dans l'analyse des entretiens réalisés auprès des réfugiés, analyse qui laissera d'ailleurs une large place à l'opinion des réfugiés au travers de la retranscription des discours.

Pour conclure cette étude et à partir de ces différents éléments, nous tenterons de construire une typologie regroupant les parcours professionnels des réfugiés interrogés et de mettre en évidence les stratégies d'insertion des réfugiés statutaires primo-arrivants.

³ Le Réseau Insertion est constitué de différentes structures centrées autour de la problématique de l'autonomisation des réfugiés statutaires, soit en milieu ouvert (les structures Conseil Emploi Réfugiés Formation) soit en milieu fermé (les Centres d'Accueil pour Demandeurs d'Asile et le Centre Provisoire d'Hébergement de France Terre d'Asile).

METHODOLOGIE

Cette étude est issue de l'utilisation de deux outils : la base de données *Intégration* et l'enquête réalisée en mars 2006 par l'Observatoire de l'Intégration des Réfugiés Statutaires.

1. La base de données *Intégration* : un outil d'observation

Dans la première partie de cette étude, l'analyse de la base de données *Intégration* utilisée par les conseillers d'insertion de France Terre d'Asile a permis de dresser le profil socioéconomique des réfugiés. Cet outil informatique rassemblait en 2004 plus de 1 600 dossiers de réfugiés statutaires accompagnés par l'association dans le cadre du Réseau Insertion qui regroupe différents dispositifs de retour vers l'emploi et d'accompagnement social, que ce soit au sein des structures Conseil Emploi Réfugiés Formation (CERF) de Paris, Rouen et Angers, des Centres d'Accueil pour Demandeurs d'Asile (CADA) ou encore d'un Centre Provisoire d'Hébergement (CPH). Ces dossiers informatiques sont évolutifs (remplis au cours de différents entretiens avec les réfugiés) et renseignent sur les différentes étapes du parcours d'insertion des réfugiés le temps de leur accompagnement. Ils rassemblent une série d'informations telles que : la situation administrative, l'état civil, les coordonnées, la situation familiale, les ressour-

ces, la santé, la formation initiale, l'expérience professionnelle ou encore le projet professionnel des personnes.

Dans le cadre de cette étude, nous avons sélectionné les réfugiés statutaires qui sont « sortis » du dispositif d'accompagnement en 2004⁴. Ainsi, notre analyse porte sur le parcours d'insertion de 610 réfugiés dont le suivi par l'association a pu débuter avant l'année 2004 mais dont la prise en charge s'est achevée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2004⁵.

2. Statistique descriptive

L'analyse des variables de la base de données *Intégration* a permis d'obtenir une photographie assez précise des caractéristiques individuelles des réfugiés statutaires de la cohorte à leur arrivée en France et au moment de leur

⁴ Ce que nous appelons « sortie du dispositif » correspond à la fin de la prise en charge des réfugiés et à la résolution d'un ou plusieurs des problèmes rencontrés. En aucun cas cela ne signifie la fin du processus d'insertion, mais uniquement une étape dans ce processus.

⁵ L'année 2004 est une année charnière en termes de formation linguistique et qualifiante. Elle a vu, entre autres, la mise en place du Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI) et la suppression des Stages d'Insertion et de Formation à l'Emploi (SIFE). Le choix de l'année 2004 implique donc une certaine homogénéité des dispositifs dont les réfugiés ont pu bénéficier.

accompagnement par les structures de France Terre d'Asile. Les données mobilisées concernent le pays d'origine, le sexe, l'âge, les conditions de vie en France, et renseignent sur les acquis scolaires et les compétences professionnelles des individus. Nous avons aussi souhaité enrichir notre analyse, en intégrant aux commentaires issus des traitements statistiques, les observations de terrain de plusieurs conseillers d'insertion.

Enfin, on notera que les résultats présentés ne peuvent pas être considérés comme véritablement représentatifs de l'ensemble des réfugiés statutaires présents en France. La cohorte retenue est certes plus importante que celle d'autres études déjà publiées concernant ce public, mais elle est soumise à un biais de sélection : il s'agit de primo-arrivants évoluant, le plus souvent, en milieu ouvert et cumulant de nombreuses difficultés. En outre, ces réfugiés ont été suivis par France Terre d'Asile et ont pu, de ce fait, profiter d'opportunités que ne rencontrent pas des réfugiés plus isolés dans leurs démarches, qui ne sont accompagnés par aucune association.

3. Constitution de la cohorte

Pour compléter cette photographie, une enquête a été réalisée auprès de 100 réfugiés. Ces personnes, dont la liste est présentée en annexe, ont toutes été suivies par des structures d'aide à l'insertion de France Terre d'Asile et ont terminé leur accompagnement par un accès à l'emploi ou à la formation. Pour avoir une bonne représentation de

toutes les situations observées parmi les individus ayant interrompu leur suivi par l'emploi ou la formation, nous avons pris le parti d'interroger autant d'hommes que de femmes et ayant des niveaux scolaires correspondant à la répartition de l'échantillon de départ. A partir de ces deux critères, nous avons sélectionné 100 individus de manière aléatoire qui, si nous n'arrivions pas à les joindre aux coordonnées disponibles, étaient « remplacés » par des individus présentant les mêmes caractéristiques (sexe et niveau scolaire).

4. La période étudiée

Les 100 réfugiés statutaires interrogés sont arrivés en France à des dates différentes. La plupart sont arrivés entre 2001 et 2002 (65 personnes) et l'immense majorité entre 2000 et 2003. A la date de l'enquête, les personnes interrogées sont donc présentes depuis une période allant de trois à six ans.

Cependant, c'est la date d'obtention du statut de réfugié qui délimite la période à étudier. Les 100 réfugiés de l'enquête ont obtenu leur statut entre 2002 et 2004. Pour certains, l'entrée sur le marché du travail a néanmoins eu lieu en amont, tant pour ceux qui disposaient d'une autorisation de travail avant l'obtention de leur statut que pour ceux qui occupaient des emplois non déclarés pendant la procédure. Nous avons choisi de ne pas les interroger en détail sur la période de demande d'asile mais de nous concentrer uniquement sur les emplois qu'ils ont occupés une fois leur statut obtenu. Ainsi, la période

analysée varie pour chaque individu en fonction de la date à laquelle il a été reconnu réfugié.

5. Une enquête longitudinale

L'enquête a été réalisée par téléphone et a pris la forme d'un questionnaire avec certaines questions ouvertes, laissant place à l'expression des réfugiés interrogés (voir le guide d'entretien, annexe 7).

La collecte des informations s'est appuyée sur un calendrier professionnel dans lequel figure une succession de séquences allant de la date d'obtention du statut de réfugié jusqu'à la date d'interview (mars 2006). Les séquences peuvent être de quatre types correspondant à quatre situations sur le marché du travail : emploi, formation, chômage ou inactivité.

Pour chaque type de séquences, un ensemble d'informations a été recueilli :

- Pour les séquences « emploi » : la durée passée dans cet emploi, le type de contrat de travail, le métier exercé et l'opinion du réfugié sur les conditions de travail, le salaire ou tout autre thème qu'il désirait aborder ;
- Pour les séquences « formation » : la durée mais aussi le type de formation, l'intitulé exact de la formation et les caractéristiques pratiques de la formation (rémunérée ou non, gratuite ou payante, à temps plein ou partiel, intensive ou extensive) ;

- Pour les séquences « chômage » et « inactivité » : la durée de la séquence ainsi que les éventuelles démarches effectuées (récapitulées ensuite de manière générale).

Outre ce calendrier, les réfugiés ont été interrogés sur les métiers qu'ils ont pu exercer dans leur pays d'origine et sur les études qu'ils y ont éventuellement suivies. Des questions ont également porté sur leurs démarches de recherche d'emploi mais aussi sur les difficultés qu'ils estimaient avoir rencontrées au cours de ces démarches. Enfin, une grande place a été faite à l'opinion des réfugiés sur leur parcours professionnel et sur leur situation à la date de l'enquête mais aussi à leurs projets professionnels.



PREMIERE PARTIE

Les caractéristiques socioprofessionnelles des réfugiés statutaires

Il existe à propos des réfugiés une représentation courante qui se rapporte à la figure du réfugié sud-américain arrivé dans les années 1970 en France. Si cette frange de la population réfugiée n'a pas totalement disparu, la composition socioculturelle de ce public a sensiblement évolué dans son ensemble. Ainsi, depuis 1989 et la chute du mur de Berlin, on a vu arriver en France des réfugiés aux caractéristiques différentes. Fuyant des guerres civiles, victimes de violences endémiques et de violations systématiques des droits de l'homme, les réfugiés accueillis aujourd'hui en France semblent moins diplômés et sont issus de milieux socioprofessionnels différents des réfugiés installés de longue date sur le territoire.

La situation en France a elle aussi changé : crise du logement, grande sélectivité du marché du travail... Ce contexte complexifie l'insertion des réfugiés en France. Ainsi, il est intéressant de se demander qui sont les réfugiés statutaires accueillis en France aujourd'hui, quelles sont leurs compétences et dans quelles conditions matérielles ils vivent tandis qu'ils s'engagent dans un nouveau projet de vie.

L'analyse d'un échantillon relativement important (610 individus) va permettre de décrire précisément certaines caractéristiques des réfugiés statutaires accueillis en France. Nous examinerons pour cela la composition de la cohorte selon des critères sociodémographiques, puis en fonction de leur niveau de scolarisation, de leurs compétences et de leur expérience professionnelle dans leur pays d'origine ainsi que des conditions matérielles de leur séjour.



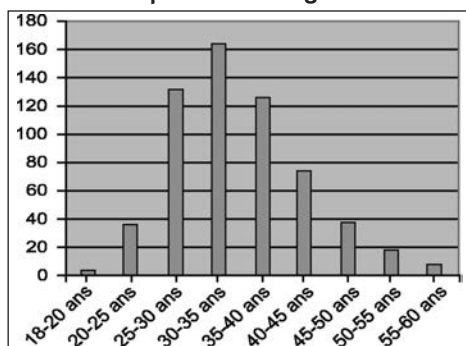
I. Les caractéristiques individuelles

A. Une population plutôt masculine et relativement jeune

La population de la cohorte étudiée comprend 69,5 % d'hommes et 30,5 % de femmes. L'âge moyen des réfugiés est de 35 ans. La cohorte se concentre autour des 30-40 ans, classe d'âge qui regroupe 50 % des individus, pour un échantillon allant de 19 à 59 ans.

Graphique n° 1

Répartition des 610 réfugiés par tranche d'âge



Source : Base Intégration

B. Des situations familiales qui varient en fonction du sexe et de l'origine

La situation familiale peut être caractérisée par le statut matrimonial (regroupé en deux catégories : vivre seul ou en couple) et le fait d'avoir ou non des enfants.

La situation matrimoniale

Il apparaît que 51,81 % des personnes de la cohorte vivent seules tandis que 47,39 %

vivent en couple. Les réfugiés isolés représentent donc un peu plus de la moitié de l'échantillon. On notera aussi que nombre de réfugiés se déclarant mariés omettent de préciser qu'ils sont, certes mariés, mais séparés en raison de l'exil. Autrement dit, la proportion de réfugiés vivant seuls en France est sans doute plus élevée qu'elle n'apparaît ici.

Tableau n° 1

Répartition des 610 réfugiés par statut matrimonial (en %)

Statut matrimonial	%
Seul	51,81
Célibataire	41,15
Veuf	4,26
Séparé en raison de l'exil	4,10
Divorcé	2,30
En couple	47,39
Marié	41,15
Concubin	3,78
Mariage coutumier	2,13
Pacsé	0,33
Non réponse	0,82
Total	100

Source : Base Intégration

On constate également que les hommes de la cohorte sont presque aussi souvent seuls qu'en couple (50,24 % seuls contre 48,26 % en couple), contrairement aux femmes, plus fréquemment seules (58,6 % seules contre 40,86 % en couple).

Le nombre d'enfants à charge en France

La présence d'enfants constitue souvent un stimulant (qui pousse les réfugiés à accepter les emplois proposés pour subvenir aux besoins de leur famille, même si c'est au détriment d'une formation qualifiante ou au risque de déprécier et de sous-exploiter leur niveau initial

de compétence). Il s'agit aussi d'une contrainte d'autant plus pesante que la situation du réfugié est précaire et qui peut entraver la mobilité géographique.

Au sein de la cohorte, 56,7 % des personnes n'ont pas d'enfant à charge en France et 28,8 % en ont un ou deux. Les familles nombreuses (trois enfants et plus), loin d'être absentes de ce public, restent minoritaires (14,5 %).

Les familles monoparentales constituent une faible part de la cohorte. Les femmes seules avec enfants représentent, en effet, à peine 5,9 % des réfugiés tandis que les hommes seuls avec enfants représentent une part de la cohorte encore plus faible : 1,14 %⁶.

Analyser la situation familiale en fonction de l'origine permet d'avancer quelques explications sur la présence des personnes sans enfant. En effet, si les réfugiés viennent d'Afrique ou d'Europe, leurs trajets d'exil et les moyens de transport empruntés pour quitter leur pays d'origine n'entraînent pas les mêmes risques. Il semble, par exemple, qu'il soit plus difficile pour les réfugiés originaires d'Afrique subsaharienne de partir avec des enfants, étant donné les trajectoires longues et compliquées, le coût du voyage et les nombreux dangers (traversée du désert, de la mer, etc.).

Ainsi, au sein de la cohorte, les personnes seules sont le plus souvent originaires d'Afrique (75,32 %) et viennent ensuite pour 9,81 % du continent américain, pour 8,54 % d'Asie et pour 6,33 % d'Europe. Pour les personnes en couple, les proportions s'élèvent respectivement à : 51,9 %, 6,23 %, 16,26 % et 25,61 %.

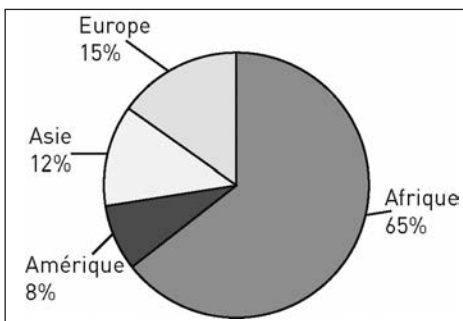
⁶ Voir à ce sujet : *Précarité et vulnérabilité chez les familles monoparentales réfugiées statutaires*, supplément aux Cahiers du social n° 6, France Terre d'Asile, mars 2005.

Le contraste entre l'Europe et l'Afrique, par exemple, laisse à penser que le pays d'origine a probablement une influence sur les conditions d'arrivée en France et sur la situation de famille. Cet élément empirique pourra être pris en compte pour définir les mesures et les dispositifs les mieux adaptés aux caractéristiques de ce public.

C. Des réfugiés aux origines variées concentrés en Ile-de-France

Graphique n° 2

Répartition des 610 réfugiés par continent d'origine (en %)



Source : Base Intégration

La majorité des réfugiés de la cohorte est originaire du continent africain. Les hommes africains représentent à eux seuls 46,23 % de la cohorte. De plus, la cohorte comprend des réfugiés originaires de 56 pays différents et 80 % d'entre eux se concentrent sur 16 pays seulement (voir annexe 1).

Nous pouvons constater quelques différences avec la répartition par continent d'origine parmi les personnes ayant été reconnues réfugié par l'OFPPA en 2003 (date à laquelle la plupart des réfugiés de la cohorte ont obtenu leur statut). La part des réfugiés originaires d'un pays européen, parmi les réfugiés ayant obtenu

leur statut en 2003 en France, s'élève à 40 %⁷. Cette part est moindre au sein de la cohorte. A l'inverse, les réfugiés d'origine africaine représentent 44 % des personnes ayant obtenu le statut en 2003⁸, contre 65 % dans la cohorte. Cette surreprésentation des réfugiés d'origine africaine ne modifie pas l'ordre d'importance des continents d'origine des réfugiés statutaires. Au sein de la cohorte mais également en France en 2003, ce sont les réfugiés d'origine africaine qui sont les plus nombreux, suivis des réfugiés d'origine européenne, asiatique et américaine.

A cette relative diversité d'origine s'ajoute la concentration des réfugiés en Ile-de-France. Ils sont 81,63 % de l'échantillon à vivre dans cette région dont 36,22 % à Paris et 18,85 % en Seine-Saint-Denis. La région Ile-de-France est attractive et les réfugiés espèrent souvent y trouver un emploi du fait de ses atouts économiques et culturels (sans compter l'importance des structures et des relais communautaires). Malheureusement, dans un contexte de croissance économique faible et de restrictions budgétaires, le nombre élevé de réfugiés et de demandeurs d'asile, en concurrence pour l'emploi et l'hébergement avec d'autres publics précaires, se traduit par une « embolisation » des structures d'hébergement et une insuffisance en termes de suivi⁹. En outre, il n'existe pas de dispositif

régional propre aux réfugiés statutaires concernant l'accès à l'emploi, malgré l'existence de plates-formes locales où l'on s'efforce de placer chaque réfugié à la croisée du service public de l'emploi et de l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ de la formation et de l'insertion professionnelle.

A travers ces quelques éléments, nous avons vu que les réfugiés ne constituaient pas un public homogène. Ils arrivent aussi en France avec des compétences, des savoir-faire et des expériences professionnelles, autant d'atouts qu'ils devront mobiliser, faire valoir, transformer ou encore combler au cours de leur processus d'insertion.

II. Les compétences à l'arrivée en France

Afin d'affiner le profil de ce public, nous proposons de présenter les compétences professionnelles des 610 réfugiés de la cohorte à leur arrivée en France. Pour ce faire, nous avons retenu plusieurs indicateurs construits à partir des réponses recensées dans la base de données *Intégration* : le niveau scolaire à l'étranger, le niveau en français d'après le référentiel FASILD, les compétences linguistiques et l'expérience professionnelle principale dans le pays d'origine.

A. Des niveaux scolaires en moyenne élevés

L'évaluation du niveau scolaire des réfugiés n'est pas aisée dans la mesure où les réfugiés statutaires ont été scolarisés dans des pays n'ayant pas le même système éducatif. Nous avons cependant choisi, dans un souci de comparabilité, de retenir une échelle unique inspirée du système français. En outre, dans

⁷ OFPRA, *Rapport d'activité 2003*, 2004.

⁸ *Ibidem*.

⁹ Par exemple, le nombre de places en CPH n'a pas augmenté depuis 2000, aggravant ainsi la difficulté à faire sortir les réfugiés des CADA (réservés aux seuls demandeurs d'asile). L'hébergement d'urgence pallie souvent ces carences, ce qui ne manque pas de poser d'autres problèmes : sécurité des personnes, insalubrité, coûts prohibitifs pour la collectivité, concurrence entre publics fragilisés, etc.

les pays francophones, qui représentent une part substantielle de la liste des pays d'origine des personnes de la cohorte, l'application des normes du système français est assez pertinente puisque les systèmes éducatifs locaux s'en inspirent largement.

On définit cinq catégories de niveaux scolaires. Le niveau primaire équivaut à une scolarisation élémentaire jusqu'à l'entrée au collège, le niveau secondaire à une scolarisation en lycée, le niveau Bac sanctionne la fin de la scolarisation dans le secondaire, les études supérieures courtes correspondent à un niveau Bac + 1 et Bac + 2 et les études supérieures longues correspondent à un niveau Bac + 3 et plus.

Tableau n° 2

**Répartition des 610 réfugiés
par niveau scolaire (en %)**

Niveau scolaire	%	% cumulés
Non scolarisé	5,41	5,41
Primaire	8,20	13,61
Secondaire	31,80	45,41
Niveau bac	16,23	61,64
Etudes supérieures courtes	13,61	75,25
Etudes supérieures longues	24,59	99,84
Non réponse	0,16	100,00
Total	100	-

Source : Base Intégration

Les personnes ayant un niveau de scolarisation équivalant au niveau secondaire en France sont les plus nombreuses (31,80 %). Viennent ensuite les personnes ayant un niveau de scolarisation correspondant à des études

supérieures longues (24,59 %), puis les personnes ayant un niveau Bac (16,23 %).

Nous voyons aussi que 45,41 % des personnes de notre cohorte ont un niveau inférieur au niveau Bac et que près de 55 % d'entre eux ont un niveau équivalent ou supérieur au Bac, donc relativement élevé. Reste à savoir si ces niveaux scolaires ou les diplômes qui leur sont associés sont reconnus en France et si les réfugiés statutaires peuvent prétendre à des emplois en faisant valoir leurs formations initiales. Nous verrons, dans le cadre de l'enquête présentée en deuxième partie, ce qu'il en est.

B. Des niveaux de maîtrise du français disparates

Sachant que la maîtrise du français facilite grandement l'accès à l'emploi, il est intéressant d'étudier le niveau de maîtrise de la langue des réfugiés présents en France et suivis au sein des structures de France Terre d'Asile. En s'appuyant sur une version simplifiée du référentiel FASILD, les conseillers procèdent à l'évaluation du niveau en français des réfugiés qu'ils reçoivent (voir en annexe 2 la signification des différents niveaux).

Tableau n° 3

**Répartition des 610 réfugiés
par niveau linguistique en français (en %)**

Niveau	%
A	20,66
B	19,18
Illettrisme	2,46
Remise à niveau	4,92
Francophone	34,26
Non réponse	18,52
Total	100

Source : Base Intégration

Nous constatons que 20,66 % des réfugiés sont débutants en français ou analphabètes (niveau A)¹⁰. Une proportion non négligeable de la cohorte démarre donc son insertion professionnelle avec un certain handicap linguistique. A l’opposé, les réfugiés francophones, c’est-à-dire sans réel besoin de formation linguistique, représentent un peu plus du tiers de l’échantillon.

Enfin, il faut souligner que le référentiel FASILD permet également de déterminer les besoins en formation linguistique des publics. Ainsi, 47,22 % des personnes de la cohorte évaluées dans les niveaux A, B, illettrés et remise à niveau nécessitent potentiellement une prise en charge pour améliorer leur maîtrise de la langue ou encore pour accéder à des formations qualifiantes ou à certains emplois impliquant une bonne maîtrise de l’écrit. Il s’agira, dans la seconde partie de cette étude, d’interroger les réfugiés sur les formations qu’ils ont pu suivre en France et de l’impact qu’elles ont pu avoir en termes d’emploi.

C. Des compétences linguistiques relativement limitées

Le fait de parler une ou plusieurs langues peut devenir un atout dans la recherche d’un emploi. Les réfugiés, originaires ou non de pays francophones, maîtrisent parfois plusieurs langues. Nous avons analysé, à partir des déclarations des réfugiés recensés dans la base de données *Intégration*, l’étendue de leurs « compétences linguistiques¹¹».

Nous avons vu précédemment que l’évaluation FASILD concluait à une maîtrise modeste du français parmi les réfugiés de la cohorte. Cependant, un nombre important d’individus

(283) déclare avoir été scolarisé en français et 318 personnes déclarent parler le français, soit 52,13 % de la cohorte.

Les réfugiés de la cohorte parlent aussi d’autres langues : 523 personnes, soit 85,74 % de l’ensemble des réfugiés recensés dans la base de données, déclarent connaître entre une et trois langues étrangères (dont le français peut faire partie). On dénombre ainsi 378 personnes qui parlent une langue « recherchée » (le français pour 208 d’entre elles) et 145 qui en maîtrisent deux ou trois. Pour ces dernières, il s’agit le plus souvent d’une combinaison français/anglais ou encore arabe/anglais.

Au-delà des compétences linguistiques, les réfugiés doivent aussi faire valoir des compétences professionnelles afin d’augmenter leurs chances d’accéder à l’emploi. Nous allons voir dans la partie qui suit dans quels secteurs ils ont évolué avant d’arriver en France.

D. Des expériences professionnelles dans le pays d’origine diversifiées

Au moment de l’accompagnement, les réfugiés font part de leurs expériences antérieures, décrivent le ou les métiers qu’ils exerçaient dans leur pays d’origine (voir annexe 3).

¹⁰ Selon le référentiel FASILD, est considérée analphabète la personne qui ne parle, ni ne comprend le français et qui n’a pas été scolarisée (voir annexe 2).

¹¹ Nous entendons ici par « compétences linguistiques », les langues maîtrisées par un individu et qui sont potentiellement recherchées sur le marché du travail français : l’allemand, l’anglais, l’arabe, le chinois, l’espagnol, l’italien, le japonais, le portugais, le russe et, bien sûr, le français.

En l'absence d'une nomenclature socioprofessionnelle susceptible de fournir des éléments de comparaison internationaux, nous nous sommes appuyés sur la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'INSEE, afin de transposer au mieux les expériences et les métiers des réfugiés et d'estimer dans quel milieu socio-professionnel ils ont principalement évolué avant leur exil. Certes, il s'agit là d'une manière de procéder qui expose au risque de confusions, car les métiers n'ont pas la même signification suivant le contexte économique et social des pays, dont les niveaux de développement sont inégaux. Par exemple, d'une même profession, on ne peut dire selon le pays si elle est menée à titre indépendant. Dans de nombreux pays, les professions ne sont pas aussi segmentées et identifiées qu'en France. Quelques conclusions peuvent néanmoins en être tirées.

Tableau n° 4

Répartition des 610 réfugiés par PCS de l'emploi occupé dans le pays d'origine (en %)

PCS simplifiées	%
(1) Agriculteurs exploitants	2,79
(2) Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	11,96
(3) Cadres et professions intellectuelles supérieures	13,28
(4) Professions intermédiaires	17,05
(5) Employés	22,13
(6) Ouvriers	18,68
Pas d'expérience professionnelle	14,10
Total	100

Source : Base Intégration

Les réfugiés étaient, dans leur pays d'origine, le plus souvent employés. Viennent ensuite les catégories « ouvriers » puis « professions intermédiaires¹² ».

Les femmes ont plus fréquemment une expérience dans la catégorie « employés » contrairement aux hommes chez qui la catégorie « ouvriers » prédomine. Cette division sexuelle du travail rappelle celle que l'on trouve parmi les couches populaires en France où les femmes sont plutôt des employées et les hommes, des ouvriers. D'autre part, la proportion d'hommes « cadres et professions intellectuelles supérieures » est le double de celle des femmes.

En outre, nous constatons que les cinq PCS les plus fréquemment occupées par les réfugiés dans leur pays d'origine sont celles de :

- commerçant (22),
- instituteur (42),
- employé administratif d'entreprise (54),
- employé du commerce (55),
- personnel de services directs aux particuliers (56).

Ces catégories cachent des réalités diverses et parfois sans rapport avec celles que nous connaissons en France et les métiers ne s'accompagnent pas toujours du même statut social. Il sera donc intéressant de recueillir l'opinion des réfugiés sur la possibilité d'exercer en France le métier qu'ils exerçaient avant l'exil ou encore sur la perte de statut social qu'ils ont vécu en arrivant sur le marché du travail français.

¹² Signalons que selon l'INSEE, les professions intermédiaires regroupent un ensemble hétéroclite de métiers de la santé, du travail social, de l'enseignement et de la sécurité (infirmier, éducateur spécialisé, inspecteur de police, contrôleur des impôts, professeur de lycée, technicien médical, etc.) à la charnière entre deux mondes : celui des exécutants (ouvriers, employés) et celui de l'encadrement supérieur et de la conception (cadres et professions intellectuelles supérieures).

III. Les conditions de séjour en France

Le logement, les sources de revenus et le fait d'avoir ou non une couverture sociale sont autant d'éléments qui influencent les parcours d'insertion. Les données de la base *Intégration* permettent de savoir dans quelle situation se trouvent les personnes ayant été reconnues réfugié récemment.

A. Des conditions d'hébergement qui varient selon le sexe et la composition familiale

Les réfugiés statutaires connaissent de grandes difficultés pour accéder à un logement autonome : pénurie dans le parc social, loyers prohibitifs dans le privé... Les places au sein des dispositifs d'urgence ou d'insertion ne suffisent pas à remédier à cette crise. Ainsi, les réfugiés déclarent souvent vivre dans des conditions difficiles.

Tableau n° 5

Répartition des 610 réfugiés par type de logement (en %)

Type de logement	%
Hébergement d'urgence	8,69
Hébergement d'insertion	23,61
Logement intermédiaire	4,26
Hébergement chez un particulier	31,80
Location	6,72
Autre	4,92
Non réponse	20,00
Total	100

Source : Base *Intégration*

Hébergement d'urgence : accueil d'urgence, hôtels (dont hôtels CAFDA (Coordination de l'accueil des familles demandeuses d'asile) et secteurs).

Hébergement d'insertion : CADA, CPH, CHRS (Centre d'hébergement et de réinsertion sociale).

Logement intermédiaire : foyer de migrants, foyer de jeunes travailleurs, résidence sociale.

Hébergement chez un particulier : hébergement gratuit ou payant chez un particulier.

Location : logement social (HLM).

Au moment de l'accompagnement, l'hébergement chez un particulier constitue la situation la plus fréquente (31,8 %). Cependant celui-ci ne garantit aucune stabilité : un réfugié logé par un compatriote risque à tout moment d'être mis dehors sans préavis (dispute, charge financière trop lourde pour l'hébergeant, etc.). L'hébergement d'insertion concerne presque un quart de l'échantillon (23,61 %). En revanche, le pourcentage de personnes ayant réussi à louer un appartement s'élève à peine à 6,72 %. Enfin, même s'il est difficile pour beaucoup de réfugiés d'accéder au parc locatif privé et public, les situations de grande exclusion (SDF, squat, etc.) restent marginales dans cet échantillon.

La question du logement pose aussi celle de l'égalité dans la précarité résidentielle : les réfugiés trouvent-ils le même type de solution quel que soit leur sexe, leur situation matrimoniale et s'ils ont ou non des enfants (voir annexes 4 et 5) ?

Il semble que les femmes recourent moins fréquemment à l'hébergement chez un tiers que les hommes (23,66 % contre 35,38 %), mais davantage à l'hébergement d'insertion et surtout à l'hébergement d'urgence (16,13 % contre 5,42 %). Cependant, les hommes sont un peu plus nombreux à connaître des formes d'hébergement très précaires (squat, rue, etc.), la catégorie « autre type d'hébergement » regroupant 6,37 % d'entre eux contre 1,61 % des femmes. La situation matrimoniale semble

aussi avoir une influence sur le type d'hébergement. Les personnes en couple passent plus fréquemment par l'hébergement d'insertion que les personnes seules. De même, les personnes avec enfant(s) sont plutôt prises en charge dans un dispositif d'hébergement d'urgence ou d'insertion, et accèdent plus souvent à la location que les personnes sans enfant.

L'importance relative des femmes en structure d'insertion et d'urgence tient sans doute à leur vulnérabilité (dans l'échantillon, elles demeurent plus souvent et plus longtemps seules que les hommes et ont plus fréquemment des enfants), mais aussi à l'attitude des travailleurs sociaux : les femmes en situation précaire avec des enfants sont accueillies en priorité. En outre, le système d'aide sociale est pensé autour de la préservation de l'unité familiale ce qui a des conséquences sur les solutions d'hébergement qui ont été proposées aux 610 personnes de la cohorte.

B. Des ressources précaires et une couverture sociale minimale

L'accès à un logement autonome demande des ressources suffisantes et stables. Aujourd'hui, les bailleurs sont de plus en plus exigeants, notamment dans les grandes agglomérations. Les prétendants à un logement doivent avoir un CDI, un double garant ou encore fournir une caution équivalente à six mois de salaire. Autant dire que ces exigences sont impossibles à remplir pour la majorité des réfugiés au début de leur parcours d'insertion.

En effet, il apparaît que 49,34 % des réfugiés suivis par les structures de France Terre d'Asile vivent avec des revenus de substitution tandis que 30,33 % déclarent ne pas avoir de ressources. Ils ne sont que 2,95 % à toucher un salaire durant le temps où ils sont accompagnés. Nous verrons, dans la deuxième partie de cette

étude, que l'accès à l'emploi intervient parfois tardivement et ne garantit pas toujours des revenus suffisants pour permettre aux réfugiés de se stabiliser et par exemple de trouver un logement pérenne.

Tableau n° 6

Répartition des 610 réfugiés par type de ressources (en %)

Ressources	%
Revenus de substitution	49,34
Aucune ressource	30,33
Indemnités compensatrices spécifiques	10,82
Salaires	2,95
Autres types de ressources	0,66
Revenus en qualité de stagiaire de la formation professionnelle	0,49
Non réponse	5,41
Total	100

Source : Base Intégration

Revenus de substitution : Revenu Minimum d'Insertion (RMI), allocations familiales, allocations chômage.

Indemnités compensatrices spécifiques : Allocation Adulte Handicapé (AAH), allocation d'insertion.

Autres types de revenus : rentes, travail au noir.

Les réfugiés sont majoritairement bénéficiaires de la Couverture Maladie Universelle (CMU) (564 personnes sur 610, soit 92,46 % de l'échantillon), ce qui renforce le constat de leurs revenus faibles¹³. Enfin, on note qu'une grande partie des réfugiés (85,25 %) est allocataire du Revenu Minimum d'Insertion. Le RMI constitue l'un des premiers droits sociaux auquel ils accèdent systématiquement, une fois le statut de réfugié obtenu (contrairement aux autres étrangers qui ne peuvent y prétendre

¹³ L'octroi de la CMU étant soumis à conditions de ressources.

qu'après cinq ans de présence sur le territoire national ou une fois la carte de résident obtenue). Le RMI leur permet de prétendre à un logement social et d'accéder à des formations.

On observe une sorte de cercle vicieux de l'exclusion qui passe par l'absence d'un logement autonome et par le chômage : posséder un logement conditionne l'efficacité dans la recherche d'un emploi (être au calme, offrir quelques garanties aux futurs employeurs qui sont nombreux à écarter, *a priori*, les SDF, etc.). Or, l'absence de ressources stables et les retards dans les versements du RMI font de l'accès à un logement une véritable gageure. De plus, les réfugiés peuvent être tentés de refuser des formations non rémunérées, même quand elles offrent de meilleures chances de trouver un débouché en rapport avec leur projet et leurs compétences, pour préférer un emploi ou une formation rétribuée, mais qui ne leur permet pas d'évoluer.

Les conditions de séjour, et notamment de revenus, sont donc indissociables des choix professionnels qui sont faits par les réfugiés que nous avons interrogés et ont un impact certain sur leur parcours en France.

IV. Les sorties du dispositif

La fin de l'accompagnement des réfugiés statutaires par les structures de France Terre d'Asile, si elle n'est pas véritablement une étape du parcours d'insertion, mérite d'être analysée. Il s'agit de décrire dans quelles circonstances les réfugiés cessent de faire appel aux services de France Terre d'Asile. Cette « sortie » suppose qu'un ou plusieurs des blocages socioprofessionnels ont été résolus et que les personnes ont acquis une autonomie dans un des domaines en question. Lorsque les conseillers

d'insertion décident de mettre fin à l'accompagnement, ils précisent, dans la base de données, le motif principal de fin de suivi. Rappelons que c'est à partir de cette information que l'échantillon « sorti pour insertion professionnelle » a été construit et que c'est au sein de cet échantillon de 392 réfugiés que les 100 personnes enquêtées ont été sélectionnées.

Les raisons de « sortie » varient pour les 610 personnes constituant la cohorte. L'accompagnement peut être conclu par l'ouverture de droits sociaux : cela correspond plus spécifiquement à l'ouverture des allocations adulte handicapé ou minimum vieillesse, à la reconnaissance COTOREP¹⁴ du travailleur handicapé, à la prise en charge d'un problème de santé. Il peut aussi se terminer par l'accès à un logement autonome qui concerne notamment les personnes qui logeaient chez un tiers, en structure d'insertion ou en hébergement d'urgence. La réorientation vers une autre structure de droit commun ou associative est aussi observée. Enfin, dans certains cas, assez rares, les réfugiés « abandonnent », ne se présentent plus aux rendez-vous et interrompent le suivi sans donner d'explication.

Plus fréquente que tous ces types de sortie, la sortie pour insertion professionnelle concerne 64,26 % des réfugiés de la cohorte (soit 392 personnes). Il s'agit de réfugiés qui terminent leur accompagnement parce qu'ils ont trouvé une formation ou un emploi. Alors qu'il s'agit du but affiché de toutes les structures qui participent au dispositif d'accompagnement de ce public (permettre une intégration durable en s'appuyant sur une position stabilisée dans l'emploi), cet accompagnement vers l'insertion

¹⁴ Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel.

professionnelle est bien entendu mené en tenant compte de tous les besoins du réfugié (en termes de langue, d'aide aux démarches d'ouverture des droits sociaux, etc.).

Un peu plus de la moitié de ces 392 réfugiés statutaires a trouvé un emploi (53,83 %), les autres, une formation (43,62 %). Voici le détail des types d'emploi et de formation qui ont été obtenus à la fin de l'accompagnement.

Tableau n° 7

Répartition des réfugiés par type d'emploi ou de formation occupés à la fin de l'accompagnement

Type d'emploi ou de formation	%
Emploi en CDI	21,43
Emploi en CDD de plus de 6 mois	4,08
Emploi en CDD de moins de 6 mois	13,01
Emploi en intérim	5,87
Emploi aidé	9,44
Formation linguistique à visée professionnelle	16,33
Formation qualifiante	25,51
Reprise d'études	1,79
Autre	1,79
Non réponse	0,77
Total	100

Source : Base Intégration

(Échantillon de 392 individus sortis pour emploi ou formation)

Ces données viennent appuyer l'idée que l'acquisition de compétences professionnelles est incontournable pour les réfugiés. En effet, les sorties pour formation qualifiante (25,51 %) demeurent les plus fréquentes, et celles pour formation linguistique à visée professionnelle se distinguent par le troisième taux le plus élevé (16,33 %).

En outre, si les sorties en contrat à durée indéterminée constituent le deuxième motif le plus important parmi les 392 individus, la part des autres types de contrat de travail regroupés en une seule catégorie est en revanche nettement supérieure. Ainsi, emplois en CDD, emplois en intérim et emplois aidés constituent au total 32,4 % des sorties.

Ces emplois et ces formations pourront-ils servir de tremplin pour les réfugiés ? Leur permettront-ils d'accéder à un logement ? Pour répondre à ces questions, nous avons décidé d'interroger 100 personnes issues de cet échantillon de 392 personnes, pour connaître plus en détail leurs trajectoires sur le marché du travail français.

DEUXIEME PARTIE

Les parcours professionnels des réfugiés statutaires

L'analyse des renseignements contenus dans la base de données *Intégration* nous a permis de dresser une sorte de portrait des réfugiés. Il s'agit maintenant d'analyser plus précisément quels types d'emplois les réfugiés ont occupé en France, s'ils en sont satisfaits ou non, si les emplois qu'ils ont trouvés ont constitué un tremplin pour une situation plus stable, s'ils ont gravi des échelons au sein de la même entreprise, s'ils ont connu le chômage et pendant combien de temps, etc.

L'enquête auprès de 100 personnes a donc été menée dans un objectif plus qualitatif et dans une perspective longitudinale afin d'identifier les éléments relatifs à la dynamique de leurs parcours.

Nous présenterons les résultats de cette enquête à travers une série de thèmes qui ont été abordés lors des entretiens menés auprès des réfugiés. Pour organiser les réponses des personnes et nos analyses, nous procéderons dans un ordre qui pourrait correspondre à un parcours sur le marché du travail.

Nous décrirons tout d'abord les séquences de « non-emploi » regroupées autour de trois grands thèmes :

- la formation, qui a pu être entamée avant l'obtention du statut de réfugié ;
- l'expérience du chômage quasi incontournable en début de parcours, et celle de l'inactivité, plus rare ;
- la recherche d'emploi, condition nécessaire, et pas toujours suffisante, pour accéder à l'emploi en France.

La partie suivante sera consacrée aux emplois des réfugiés : leur premier emploi, les caractéristiques des emplois qu'ils occupent pendant leur parcours et enfin le regard qu'ils portent sur tous ces emplois.

Dans une dernière partie, nous établirons une typologie des parcours rencontrés parmi les 100 réfugiés interrogés et reviendrons sur les projets des réfugiés.

Caractéristiques socio-démographiques des 100 réfugiés interrogés

Sur les 100 personnes interrogées, 50 sont des hommes et 50 des femmes. Leur moyenne d'âge est de 37 ans et demi et la moitié a entre 34 et 41 ans. La majorité des individus interrogés est originaire d'un pays africain (73 personnes). 16 personnes sont originaires d'un pays européen

et respectivement 8 et 3 viennent d'Amérique et d'Asie. Cette répartition par origine géographique correspond à celle des réfugiés présents dans la cohorte de départ. Les personnes interrogées ont en majorité été scolarisées. Seules 11 % n'ont atteint qu'un niveau primaire ou n'ont pas été scolarisées. 52 % ont un niveau secondaire (équivalent du collège ou du lycée en France) et 37 % ont suivi des études supérieures. La répartition par sexe des personnes qui ont suivi des études supérieures est équilibrée : ce groupe comprend 20 hommes et 17 femmes. De même, le reste de la cohorte interrogée est constituée de 30 hommes et de 33 femmes.

Une photographie à la date de l'enquête

Si cette photographie présente un intérêt, en ce sens qu'elle est réalisée à un moment commun pour tous les réfugiés, elle met aussi en évidence les limites d'une observation instantanée et la pertinence d'une enquête longitudinale.

A la date de l'enquête, la photographie de la situation professionnelle des réfugiés est la suivante :

- 63 % des personnes interrogées sont en emploi ;
- 2 % en formation professionnelle rémunérée ;
- et 35 % au chômage ou inactifs (respectivement 31 et 4 personnes).

Le taux d'activité (compris ici comme le nombre de personnes en emploi ou en formation rapporté au nombre total de réfugiés) à la date de l'enquête est donc relativement élevé. Reste à savoir quels types d'emplois occupent les réfugiés, sous quels types de contrats et surtout depuis combien de temps. De même, on peut se demander depuis combien de temps les personnes sont au chômage.

Parmi les 63 personnes en emploi à la date de l'enquête, 35 le sont depuis plus d'un an dont 24 depuis plus d'un an et demi (près de 40 % de l'échantillon). En revanche, 14 déclarent être en emploi depuis moins de 6 mois. Ces emplois n'ont donc pas le même « poids » au regard de l'insertion professionnelle, ils ne s'analysent pas de la même façon quand on prend en compte le temps, les trajectoires des individus interrogés.

De même, les emplois occupés à la date de l'enquête, correspondent pour plus de la moitié à des contrats à durée indéterminée (CDI). 17 % sont des contrats à durée déterminée (CDD) et 19 % sont des contrats en intérim.

Enfin, les personnes au chômage à la date de l'enquête ne sont pas toutes dans cette situation depuis le même nombre de mois. Parmi ces 35 personnes au chômage ou inactifs, 15 le sont depuis moins de six mois tandis que 20 sont au chômage depuis plus de six mois, dont 6 depuis plus de douze mois.

On mesure bien ici la nécessité de relativiser la valeur de l'observation ponctuelle et l'intérêt d'interroger les personnes sur leur parcours et non sur leur situation à une date donnée.

I. Formation, chômage et inactivité

A. La formation, un passage obligé

La situation professionnelle des réfugiés, comme pour d'autres migrants, est un des indicateurs principaux retenus en France de leur intégration dans la société d'accueil. La formation, à ce titre, s'avère être une étape quasi incontournable de leur processus d'insertion. Outil essentiel pour les acteurs de l'insertion, forte attente du public en question, cette nécessité de formation tient aussi aux difficultés que rencontrent les réfugiés pour accéder au marché du travail : difficultés à mettre en valeur leurs compétences et leur expérience professionnelle acquises dans leur pays d'origine, de revendiquer leur savoir-faire, problèmes de langue, système de plus en plus exigeant et sélectif dans ses recrutements... Dans cette partie, on se propose de replacer la formation et les représentations qui s'y rattachent dans le discours des acteurs et de présenter les caractéristiques des formations en question.

1. Le recours à la formation

Très diplômés, peu diplômés ou pas diplômés, les réfugiés échappent rarement à la case formation. Sur les 100 personnes interrogées, 78 nous indiquent avoir été formés au moins une fois depuis l'obtention de leur statut, ce qui représente les trois quarts de notre cohorte. Hommes et femmes en ont bénéficié de manière égale.

L'idée de formation survient très tôt dans leur parcours, explique un conseiller d'insertion de France Terre d'Asile. Cette nécessité de se

former est induite par plusieurs raisons qui relèvent tant des conseillers d'insertion que des réfugiés, souvent de manière imbriquée. Ainsi, sur l'ensemble des formations suivies par les réfugiés de la cohorte, 43 relèvent du choix d'une association, dont France Terre d'Asile, 22 de l'ANPE et 15 du choix personnel des réfugiés statutaires.

Un outil essentiel

Pour les conseillers, orienter les réfugiés vers la formation répond d'abord à la nécessité de réadapter, de transférer les compétences acquises par les réfugiés dans leur pays d'origine. Lorsque les réfugiés ne parlent pas français, une formation linguistique s'impose. En outre, lorsqu'ils découvrent un nouveau métier, l'obtention d'une qualification professionnelle est incontournable. De même, après une longue période d'instruction de la demande d'asile, une remise à niveau professionnelle peut s'avérer nécessaire, les personnes ayant « perdu la main » par manque de pratique.

Une initiative des réfugiés

La formation est parfois utilisée comme une solution d'attente par certains réfugiés. « *La formation me permettrait de chercher du travail avec plus de sérénité* », nous dit l'un d'eux. Ce type de démarche alibi peut, dans certains cas, s'apparenter aux stratégies que les demandeurs d'emploi développent pour diverses raisons (peur de l'échec, mauvaise appréciation du marché de l'emploi, etc.) afin de retarder leur insertion professionnelle.

Concernant les réfugiés – ces personnes contraintes de quitter subitement leur pays et de gérer l'exil – cette attitude peut révéler une difficulté à se projeter dans l'avenir. Nous

constatons que la formation professionnelle ou linguistique intervient plus fréquemment avant l'obtention du premier emploi et ce pour 36 personnes de notre cohorte.

« Souvent, les réfugiés perçoivent la formation comme un droit, nous confie un conseiller d'insertion. C'est presque un lieu commun. Et puis, beaucoup pensent que, sans la formation, ils ne pourront jamais mettre un pied sur le marché du travail. Après, ils sont étonnés de la difficulté de trouver un emploi alors qu'ils ont été formés. » En outre, les communautés d'origine auxquelles appartiennent les réfugiés et le bouche-à-oreille peuvent également influencer le choix de la formation et l'idée que celle-ci constitue une étape obligatoire. « Des amis avaient fait cette formation d'assistante sociale, cela m'a orienté », explique Madame Ka.

Certains réfugiés peuvent cependant se saisir de la formation pour pouvoir évoluer dans une spécialité ou alors changer complètement de secteur d'activités. Dans ces cas, ce sont les premiers emplois occupés qui impulsent le besoin ou bien l'envie de formation. Les réfugiés ont éprouvé des difficultés concrètes en situation d'emploi, ont été confrontés à la réalité, mais surtout ont pu préciser leur projet professionnel.

« J'ai travaillé comme agent hospitalier polyvalent, nous raconte Madame Nc. Je faisais les soins, la toilette, le ménage, la restauration, la distribution des repas, l'aide alimentaire, alors que je n'étais pas qualifiée pour faire tout ça. En travaillant là, j'ai pu constater la différence de traitement entre les gens qualifiés et non qualifiés. Je veux évoluer, profiter d'être en France pour me former. Je viens de passer

le concours d'aide médico-psychologique et j'ai réussi l'épreuve. Maintenant, je cherche un contrat de professionnalisation auprès d'une entreprise. »

2. Les caractéristiques des formations

Professionnelles ou linguistiques

La majorité des formations suivies par les réfugiés sont des formations professionnelles (une formation sur deux recensées dans le cadre de l'enquête). Les formations linguistiques représentent quant à elles une formation sur trois.

Tableau n° 8

Formations suivies par les 100 réfugiés

Type de formation	Effectif
Formation professionnelle	66
Formation linguistique	39
Formation aux techniques de recherche d'emploi	6
Reprise d'études	3
Autres	7
Total	121

Source : Enquête

La répartition des formations selon leur type tient en grande partie à la composition de la cohorte, constituée d'une majorité de francophones. Cependant, les réfugiés peuvent suivre deux voire trois formations successivement. Ainsi, ils sont 37 réfugiés à avoir suivi deux formations et 5 à avoir suivi trois formations. Certains ont commencé par une formation linguistique puis ont continué avec une formation professionnelle. D'autres ont pu suivre plusieurs formations professionnelles.

« J'ai commencé par chercher des cours de français car je ne parlais pas la langue, explique Madame Kd., originaire du Népal, reconnue réfugié depuis 2003. Finalement, j'ai suivi des cours pendant quatre mois. C'était rémunéré. Après, j'ai passé une formation professionnelle de vendeuse en produits frais, là aussi rémunérée. Directement, j'ai trouvé un CDD de 2 mois chez Monoprix. »

La rémunération

Professionnelles ou non, la moitié des formations déclarées sont rémunérées. Elles sont financées par le biais du conseil régional ou général ou encore de l'ANPE. Sans ces financements, il est évident que beaucoup de réfugiés ne parviendraient pas à se former. En début d'installation, les réfugiés doivent mener plusieurs actions de front, dont on peut citer quelques exemples : régler la situation administrative, trouver un logement, procéder au regroupement familial et anticiper l'arrivée de la famille, s'approprier la culture professionnelle du pays d'accueil, apprendre la langue... Aussi, rechercher un emploi ou une formation pour s'intégrer nécessite une mobilisation supplémentaire.

« Lorsque j'ai été reconnue réfugié, j'ai cherché une formation d'aide soignante mais je n'avais pas de logement, nous raconte Madame Bb., réfugiée statutaire depuis décembre 2003, originaire de Haïti. J'étais obligée de travailler donc je n'ai pas fait de formation. J'ai trouvé un emploi de femme de chambre à l'hôtel à temps partiel. J'aimerais trouver un autre travail le soir pour compléter celui-ci. J'attends mes enfants et je dois préparer leur arrivée.

Ensuite je chercherai une formation d'aide soignante car je veux obtenir un diplôme. C'est mieux. »

Cependant, quelques personnes parviennent à s'engager dans des formations payantes, à leurs frais, comme Monsieur Kc., originaire de Côte d'Ivoire, reconnu réfugié depuis décembre 2003.

« J'ai suivi des cours de français le soir à Emmaüs pour apprendre à lire et à écrire. Mais j'ai dû arrêter car j'avais besoin de travailler. Donc après neuf mois de chômage, j'ai trouvé un emploi dans une entreprise de ménage pendant un an, alors que je voulais travailler comme chauffeur de poids lourds. Le problème c'est qu'il faut savoir lire pour passer le permis. J'avais le permis en Afrique mais ils ne l'ont pas reconnu en France. J'ai repassé deux fois l'examen ici mais je l'ai raté. Donc j'ai arrêté de travailler pour me concentrer sur ça et avec mes économies, je me paie la formation à l'auto-école. »

Le stage en entreprise

Les formations peuvent aussi être assorties d'un stage en entreprise. Cela concerne 25 % des formations déclarées. Ces stages présentent plusieurs avantages. D'abord, ils permettent aux réfugiés de confronter leurs propres représentations à propos des métiers et des emplois aux réalités du monde du travail, et de s'approprier la culture professionnelle du pays d'accueil. Surtout, ils débouchent parfois sur un emploi dans l'entreprise même où les personnes ont effectué leur stage. Le stage devient alors une expérience de référence, une sorte de tremplin.

« J'avais trouvé une formation organisée par la Chambre de commerce et d'industrie d'Angers, se souvient Monsieur V., réfugié depuis fin 2003, d'origine mauritanienne. J'ai passé les premiers tests de présélection à l'ANPE puis une deuxième sélection à la Chambre de commerce. Sur trente personnes finalement il n'en restait plus que six. Nous avons suivi une formation rémunérée de six mois en alternance, trois semaines en cours, trois semaines en entreprise. Ça s'appelait "stage de développement des compétences en hôtellerie et en restauration". On était obligé d'effectuer plusieurs stages dans différentes entreprises. Au mois de juin, j'ai commencé à travailler pour un restaurant très connu à Angers. Ils étaient contents de mon travail et ont voulu me garder jusqu'à la fin de ma formation. Ensuite, ils m'ont proposé un CDI. »

3. Le temps passé en formation

Dans la plupart des cas, les formations durent entre un et six mois. En moyenne, en cumulant ou non plusieurs formations, les réfugiés ont passé 7 mois en formation sur toute la période étudiée. Cela représente en moyenne 23 % du temps depuis qu'ils ont obtenu le statut. Fait surprenant, les réfugiés présents depuis moins de deux ans en France ne sont pas beaucoup moins formés que ceux présents depuis plus de trois ans. Cela nous indique que, à la date de l'enquête, quelle que soit la durée écoulée depuis l'obtention du statut, le temps passé en formation varie très peu.

Tableau n° 9

Répartition des formations selon leur durée

Durée	Effectif
Moins de 1 mois	2
1 mois	16
2 mois	15
3 mois	24
4 mois	22
5 mois	13
6 mois	10
7 mois et plus	19
Total	121

Source : Enquête

Si les formations sont de courte durée, elles permettent une mise à l'emploi rapide. Bien souvent, la situation d'urgence économique dans laquelle se trouvent les réfugiés ne leur permet pas de se former plus longtemps. La formation exige en effet une disponibilité à temps plein qui ne laisse pas de place à la recherche d'emploi ou de logement. « Les gens tiennent peu de temps en formation s'ils n'ont pas de logement », souligne un conseiller d'insertion.

4. La corrélation entre formation professionnelle et emploi

Si la formation constitue une clé pour l'insertion des réfugiés dans la société française, elle doit pouvoir offrir la possibilité aux individus de construire leurs parcours de vie et de travail mais aussi d'éviter l'exclusion sociale. Y parvient-elle pour autant ? Il n'est pas aisé de mesurer l'efficacité d'une formation sur l'accès à l'emploi et sur la qualité de l'emploi occupé. Nous pouvons simplement souligner que parmi les 78 réfugiés ayant suivi au moins une formation professionnelle, 19 d'entre

eux n'ont pas trouvé d'emploi en lien avec leur spécialité, dont 8 qui n'ont pas trouvé d'emploi du tout. En revanche, 39 ont trouvé un emploi en lien avec leur spécialité soit les deux tiers des personnes concernées.

Les réfugiés statutaires, très demandeurs de formations professionnelles, entretiennent de fortes attentes vis-à-vis de celles-ci. La variété des parcours ponctués de formations ne nous indique cependant pas pourquoi telle insertion sera plus rapide et durable qu'une autre. Nous constatons cependant que les formations ayant débouché sur un métier en lien avec la spécialité sont, la plupart du temps, celles qui ont préparé les réfugiés aux métiers dits sous tension (voir la liste, annexe 10). Il s'agit entre autres des métiers d'aide-soignante, d'auxiliaire de vie, d'aide à domicile, de garde d'enfants, de femme de ménage, d'agent de sécurité, d'employé de la restauration collective, de cariste, de magasinier, d'hôtesse de caisse ou encore de tourneur fraiseur. *« Les métiers sous tension ne sont pas populaires chez les personnes ayant fait leur éducation en France, nous indique un autre conseiller. C'est pourquoi on arrive à placer les réfugiés dans les secteurs qui connaissent des difficultés de recrutement. Mais la réglementation pour des métiers comme agent de sécurité ou aide-soignante est devenue beaucoup plus exigeante. Les réfugiés sont donc obligés de passer par une qualification reconnue. »*

Les quelques exemples suivants permettent de resituer le rôle de la formation professionnelle dans le processus d'insertion des personnes. Satisfaits ou insatisfaits, lancés sur un projet d'évolution ou alors résignés, les réfugiés l'ont intégré dans tous les cas comme une variable stratégique de leur parcours.

« Un diplôme à présenter aux employeurs »

Monsieur Ga. était chauffeur mécanicien qualifié au Congo-Brazzaville, mais sans diplôme. Reconnu réfugié en octobre 2003, il fait part de son besoin de formation :

« J'ai commencé dans une entreprise d'insertion avec un CDD d'un an pour faire de la préparation de voitures neuves et d'occasion. Parallèlement, je suivais une formation FLE après le boulot dans la même entreprise d'insertion pour apprendre à lire et à écrire. C'était deux heures par semaine. Après le CDD, j'ai demandé aux Assedic une formation pour le métier de chauffeur mécanicien car je n'avais pas le CAP¹⁵. J'ai beaucoup lutté. Mais je n'ai pas eu la formation et je me suis présenté à l'aéroport sur les conseils d'un ami. J'ai été embauché pour faire le nettoyage des avions. Je conduisais aussi les camions. Mais la société est tombée en faillite. Depuis je travaille à Chronopost en intérim, je trie le courrier. La formation, c'est très important, même si je sais comment ça se passe sur le marché du travail en France. Dans ma vie, j'ai tout fait comme boulots. Je suis très bon dans la pratique, je suis un travailleur polyvalent mais je n'ai pas fait l'école, je n'ai pas la théorie. Comme je suis en France, il me faut un diplôme à présenter aux employeurs. J'ai besoin d'une formation, même dans le nettoyage. »

« Tu accumules des formations mais tu n'arrives pas à travailler »

Monsieur Bc. était commerçant en Mauritanie. Après avoir suivi une formation, il porte un regard amer sur les difficultés à trouver du travail.

¹⁵ Certificat d'Aptitude Professionnelle.

« On m'a conseillé de suivre une formation d'employé de libre service-caisse lorsque j'ai obtenu le statut. Pendant la formation, il y avait une évaluation sur le lieu de stage. J'ai fait un stage dans les rayons d'un magasin mais ils n'ont pas voulu me mettre à la caisse, ils avaient des craintes. Ensuite, j'ai passé un test pour travailler dans un magasin Ed mais je n'avais que la carte provisoire de 6 mois et quand j'ai eu la carte de 10 ans, ils ne m'ont pas pris. Donc j'ai décroché un CES¹⁶ "Espaces verts". J'ai travaillé pendant un an. Ce n'était pas le métier que je voulais faire mais je l'ai pris malgré moi. Aujourd'hui je suis au chômage et je suis bloqué, je n'arrive pas à trouver de travail, le marché est bloqué. Je n'aime pas rester les bras croisés, c'est mauvais. Le métier que j'aime, c'est la vente ; les espaces verts ce n'était pas un choix. Avec une formation j'ai pensé trouver plus facilement un emploi. Il faudrait faire des formations qui débouchent sur quelque chose, sur un CDI. En fait, tu accumules des formations mais tu n'arrives pas à travailler, ça ne vaut plus la peine. »

« Aujourd'hui je vis comme tout le monde »

Madame Nb. était étudiante au Burundi. Reconnue réfugié en avril 2003, sa formation lui a permis de trouver un emploi stable.

« Lorsque j'ai été reconnue réfugié, j'ai fait une série de formations. J'ai commencé par un bilan de compétences à l'ANPE, ensuite j'ai fait une formation de bureautique-informatique, puis de caissière. Ensuite j'ai fait un stage comme caissière à ATAC et aujourd'hui je suis en CDI. Aujourd'hui je vis comme tout le monde, j'ai mon salaire à la fin du mois. Bientôt,

cela fera deux ans que je suis dans la même entreprise. Je pense demander un CIF¹⁷ pour faire une formation en secrétariat médical ou alors apprendre l'anglais pour me remettre au tourisme, ce qui correspond à ma formation initiale. »

« Je n'ai pas trouvé de travail dans mon domaine »

Monsieur Dc. était instituteur en Mauritanie. Reconnu réfugié en novembre 2003, il n'a pas trouvé de travail en lien avec sa formation.

« Quand j'ai eu mon statut, j'ai travaillé en intérim dans une fonderie pendant un mois, j'étais agent de production. Ensuite, par l'intermédiaire de l'ANPE, j'ai fait un bilan de compétences. J'ai passé un test à l'AFPA¹⁸ pour faire une formation en médiation sociale. Je l'ai obtenue. C'était une formation rémunérée qui a duré 7 mois. J'étais en stage en alternance au Secours Populaire. Après ça, je n'ai pas trouvé de travail dans le domaine. J'ai cherché partout, dans les PLIE¹⁹, les régies de quartier, les structures sociales, l'hébergement d'urgence aussi. Je n'arrive pas à comprendre, ça me laisse perplexe. Il n'y a pas assez d'offres dans ce domaine et les entreprises ont peur de nous recruter. Du coup, j'ai fait plein d'autres choses : agent de production, agent de flux, du nettoyage industriel... »

¹⁶ Contrat Emploi Solidarité.

¹⁷ Congé Individuel de Formation.

¹⁸ Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes.

¹⁹ Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi.

Outre ces formations, les réfugiés connaissent généralement des périodes de chômage ou d'inactivité avant d'accéder à l'emploi. Nous allons nous intéresser à ces périodes dans la partie suivante.

B. Le chômage et l'inactivité, des périodes récurrentes et fragmentées

La place du chômage et de l'inactivité dans le parcours des réfugiés mérite aussi d'être étudiée. En général, le temps au chômage se calcule en mois et se rapporte à l'ancienneté d'inscription à l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE). Dans le cadre de cette enquête, nous avons considéré comme chômeurs les réfugiés qui se déclaraient en recherche active d'emploi (sans vérifier s'ils étaient ou non considérés comme chômeurs au sens de l'ANPE) et comme inactifs les personnes sans emploi qui ne s'inscrivaient pas dans une recherche active d'emploi. Nous avons repris les catégories couramment utilisées de chômage de longue durée (depuis plus de 12 mois) et de chômage de très longue durée (depuis plus de 24 mois).

1. La place du chômage dans les parcours d'insertion

L'analyse porte ici sur 201 périodes de chômage observées sur l'ensemble des parcours des réfugiés interrogés²⁰. Parmi celles-ci, 85 (soit 42 %) sont des périodes qui ont duré moins de 3 mois. La part des périodes de chômage ayant duré plus d'un an est relativement faible. En effet, dans seulement 7 % des cas, les réfugiés sont au chômage pendant plus d'un an de suite.

Tableau n° 10

Répartition des périodes de chômage selon leur durée

Durée des périodes de chômage	Effectif
Moins de 3 mois	85
De 4 à 6 mois	54
De 7 à 12 mois	47
De 13 à 18 mois	7
De 19 à 24 mois	4
25 mois et plus	4
Total	201*

* Périodes de chômage des 100 réfugiés

Source : Enquête

Plusieurs périodes de chômage dans un parcours

Il faut néanmoins être prudent. L'analyse des périodes de chômage de tous les individus de l'enquête masque le fait qu'un réfugié peut connaître plusieurs fois le chômage dans son parcours. Ainsi, un réfugié qui déclare avoir été trois fois au chômage, et chaque fois pendant 6 mois (trois périodes de chômage de 6 mois chacune), aura été au total 18 mois en recherche d'emploi sur la période étudiée. Cette information relative à chaque individu peut donner une idée de l'importance du chômage dans les parcours des réfugiés.

L'expérience du chômage est très diversifiée : personne qui alterne chômage et emplois (en intérim, en CDD, ou à l'occasion de remplacements ponctuels), personne toujours au chômage sauf le temps d'un premier emploi, personne qui a fini par trouver un emploi après un laps de temps chôme très

²⁰ Un réfugié peut avoir été trois fois au chômage depuis l'obtention de son statut, il aura alors renseigné trois séquences dont nous analysons ici les caractéristiques.

long, etc. Etudier les périodes de chômage sans prendre en compte la totalité du parcours masque le fait qu'un réfugié peut alterner périodes d'emploi, de formation, d'inactivité et de chômage dans son parcours. Ainsi, il faut adopter une vision globale, dynamique.

Quand on analyse les parcours des 45 personnes ayant été au chômage plus d'un an au total, on constate qu'elles peuvent avoir renseigné jusqu'à six séquences distinctes et avoir été au chômage à trois moments différents de leur parcours. Une proportion non négligeable de ces personnes (42,22 %) a connu un parcours chaotique, une insertion professionnelle par étapes, par aller-retour entre emploi et non-emploi.

D'autres personnes connaissent aussi de longues périodes de chômage, sans interruption par des périodes d'emploi. A titre d'exemple, rappelons que parmi les 35 réfugiés qui déclarent être au chômage à la date de l'enquête, 6 sont au chômage depuis plus de 12 mois dont 3 depuis 24 mois.

Par ailleurs, dire qu'une personne a été 6 mois au chômage depuis qu'elle a été reconnue réfugié est une information à relativiser. En effet, tout dépend du temps qui s'est écoulé depuis l'obtention de son statut à la date de l'enquête. Si la personne a son statut, et est donc autorisée à travailler, depuis 2 ans, on pourra dire qu'elle a été peu au chômage sur la période analysée (6 mois sur 24 soit un quart du temps). A l'inverse si la personne a le droit de travailler depuis 7 mois, elle aura été la majorité du temps étudié au chômage (6 mois sur 7).

Ainsi, en rapportant le temps passé au chômage au temps écoulé depuis l'obtention du statut

(voir annexe 8), nous constatons que 31 % des réfugiés ont passé plus de la moitié de leur parcours au chômage, quelle que soit la durée du parcours. D'autre part, nous observons que les réfugiés enquêtés passent en moyenne 39 % du temps étudié au chômage.

La part du chômage dans le parcours est donc relativement élevée contrairement à ce que l'on pouvait penser en analysant les durées de chaque période de chômage.

Les occupations pendant le chômage

Dans certains cas, les personnes profitent de leurs périodes de chômage pour suivre une formation non rémunérée qui ne les empêche pas d'être disponible à tout moment pour occuper un éventuel emploi : formations linguistiques à temps partiel ou en cours du soir, formations professionnelles très ponctuelles et non rémunérées (sécurité incendie par exemple), bilans de compétences.

Dans d'autres cas, les périodes de chômage correspondent à des moments où les réfugiés peuvent avoir effectué quelques missions d'intérim très ponctuelles, et qui en termes de durée ne sont pas majoritaires dans la période. Ainsi, dans 16 cas, les réfugiés déclarent avoir travaillé en intérim ou sans contrat de façon très ponctuelle pendant la période de chômage et avoir aussi recherché activement un emploi.

Le chômage des étrangers

Les réfugiés qui connaissent un chômage fragmenté et récurrent se rapprochent, dans une certaine mesure, des étrangers pour qui le taux de chômage, en 2003, était deux fois plus élevé que pour les autres

demandeurs d'emplois (19,1 % contre 9,2). Dans une étude récente menée par l'Observatoire de l'ANPE, il apparaît que les demandeurs d'emplois étrangers sont moins souvent en situation de chômage de longue durée en continu au cours de douze mois. Au contraire, leur parcours est marqué par des « allers-retours » beaucoup plus fréquents entre chômage et non-chômage. Ainsi, leur durée cumulée au chômage sur une longue période est, en moyenne, supérieure à celle des Français. Pour autant, lorsqu'ils quittent la liste des demandeurs d'emplois, c'est plus rarement pour avoir repris un emploi (un tiers des étrangers contre la moitié des Français) mais plutôt pour d'autres motifs comme un défaut d'actualisation sur la liste des inscrits à l'ANPE, une entrée en formation... Enfin, signalons qu'un étranger sur dix cesse d'être inscrit pour un défaut de titre de séjour.

Observatoire de l'ANPE,
Les demandeurs d'emplois étrangers, mars 2005.

pas, ou plus, dépendre des allocations chômage. C'est le cas de Monsieur M. et de Madame Ba. :

« Je suis très satisfait parce que première chose : je travaille. J'ai pas besoin de demander à l'ANPE. Je gagne pas beaucoup mais je peux acheter des choses pour les enfants », Monsieur M., réfugié d'origine russe, statutaire depuis 2003.

« Depuis que j'ai le statut, j'ai toujours travaillé. Je n'ai jamais mangé ni le chômage, ni le RMI. Je travaille depuis presque quatre ans », Madame Ba., réfugiée d'origine congolaise, statutaire depuis 2002.

L'isolement que les réfugiés connaissent pendant les périodes de chômage ressort souvent dans leurs discours. Monsieur Ka., réfugié d'origine centrafricaine, statutaire depuis 2003, dit se sentir « *un peu bloqué* » et ajoute : « *à un moment cela allait mieux car j'avais une occupation.* » C'est la même chose pour Madame Dc., réfugiée d'origine haïtienne, statutaire depuis 2003 : « *Comme je ne travaille pas, je m'ennuie, je reste à la maison.* »

2. Le vécu du chômage

L'expérience du chômage est généralement mal vécue par les réfugiés. Elle va souvent de pair avec la dépendance aux allocations ou autres revenus de substitution, la difficulté à tenir son rôle de parent, la perte d'estime de soi et l'isolement social.

Les réfugiés ne sont pas très diserts sur les allocations qu'ils perçoivent. Monsieur V. réfugié d'origine mauritanienne, statutaire depuis 2003, nous confie : « *Je n'aime pas toucher le chômage.* » Comme lui, d'autres personnes en emploi paraissent fières de ne

Enfin, le chômage place parfois les réfugiés dans des situations inextricables, une sorte de cercle vicieux que décrit, Madame Na., réfugiée d'origine angolaise, statutaire depuis 2003 :

« Etre tout le temps à l'hôtel avec les enfants, c'est difficile, mais comment avoir un logement si tu n'as pas de travail ? Pareil, pour faire une formation, on te dit qu'il te faut un travail. En plus, je n'ai pas eu de chance car le foyer où j'étais avant l'hôtel, la Sonacotra, était en conflit avec l'ANPE. Le foyer disait qu'il fallait que je travaille sinon je ne pouvais pas rester, que les cours de français ne

rapportaient pas d'argent. L'ANPE disait qu'il fallait que je suive une formation en français, puis une formation pour apprendre un métier pour ensuite travailler. Aujourd'hui, je suis toujours à l'hôtel.»

Les personnes interrogées qui sont au chômage depuis de nombreux mois semblent parfois être dans une sorte d'impasse dans leur parcours d'insertion. La plupart des réfugiés au chômage depuis plus de 12 mois à la date de l'enquête maîtrise très mal la langue française, en particulier à l'oral. Ces personnes semblent ne pas savoir dans quelle direction chercher du travail ou se former et, hormis quelques tentatives, elles n'ont pas réellement mené d'actions concrètes de recherche d'emploi. Certaines n'ont quasiment jamais travaillé, d'autres souffrent d'un grand isolement et vivent en foyer ou à l'hôtel.

Quelques réfugiés restent tout de même optimistes même s'ils sont au chômage comme Monsieur Ga. qui a confiance en l'avenir :

« Je vis à l'hôtel avec mes deux enfants. Je paie l'hôtel moi-même avec les Assedic. Ma situation a dégringolé mais maintenant que j'ai la nationalité, j'ai tous les horizons ouverts », Monsieur Ga., réfugié d'origine congolaise, statutaire depuis 2003.

3. L'inactivité

Les périodes d'inactivité recensées dans l'enquête sont assez courtes (voir annexe 8). En outre, elles ne sont pas fréquentes dans les parcours des individus interrogés, contrairement aux périodes de chômage. Ainsi, seules 17 personnes déclarent avoir été inactives depuis l'obtention de leur statut.

Tableau n° 11

Raisons d'inactivité des 100 réfugiés

Raisons d'inactivité	Effectif
Maternité/santé	8
Attente de documents d'état civil	4
Attente de formation/résultat de concours/attente d'un emploi	3
Voyage à l'étranger	2
Jamais inactif	83
Total	100

Source : Enquête

Les retards dans la délivrance des documents d'état-civil

Au moment de l'octroi du statut de réfugié, certains blocages administratifs viennent entraver les démarches des réfugiés. En effet, on observe souvent une déconnexion entre l'accès au séjour et l'accès aux droits sociaux. Le dépôt d'une demande de carte de résident est soumis à la simple présentation des documents d'état civil délivrés par l'Ofspra. Néanmoins les délais pour éditer ces derniers demeurent sensiblement longs, et ce malgré la suppression du certificat de réfugié le 1^{er} janvier 2004.

Lors du dépôt de la demande de carte de résident, les réfugiés se voient délivrer un récépissé. Celui-ci permet, entre autres, de bénéficier du RMI. Or, certaines préfectures et agents administratifs tardent à mettre en œuvre les nouvelles dispositions de la loi et demandent parfois des pièces justificatives supplémentaires.

La présentation d'un récépissé au lieu d'une carte de résident peut créer un impact psychologique négatif chez d'éventuels employeurs, réticents à embaucher une personne munie d'une

autorisation de séjour provisoire. C'est aussi le cas pour certains centres de formation qui refusent d'intégrer un stagiaire dont le titre de séjour aura expiré avant la fin de l'action de formation.

Il arrive également que certains services sociaux rejettent le dépôt d'une demande de RMI par les réfugiés, sous prétexte qu'ils ne remplissent pas les conditions liées au séjour imposées aux autres étrangers.

Enfin, la réduction de six à trois mois de la durée de validité des récépissés a posé, au moment de son entrée en vigueur, des problèmes au niveau des prestations familiales. En effet, certaines caisses d'allocations familiales n'acceptaient d'instruire et de valider que les dossiers des réfugiés disposant d'un récépissé valable au moins six mois.

C. La recherche d'emploi, un exercice délicat

1. Les démarches entreprises

Pour mieux comprendre les parcours professionnels des réfugiés, nous les avons interrogés sur les démarches qu'ils ont effectuées pour trouver du travail.

La démarche la plus fréquemment mise en œuvre par les réfugiés interviewés est l'inscription à l'ANPE. Dans ce cas précis, il peut y avoir une confusion entre formalité et véritable démarche de recherche d'emploi. En effet, de nombreuses personnes s'inscrivent à l'ANPE car c'est une condition au versement des indemnités de chômage et non pour venir réellement consulter des annonces dans les locaux de leur agence locale pour l'emploi.

La réponse à des annonces et les candidatures spontanées constituent ensuite les deux types de démarche les plus fréquemment utilisés, d'après la déclaration des personnes (elles concernent respectivement 83 % et 71 % des réfugiés interrogés).

La moitié des interviewés sollicite également son entourage ou passent par des agences d'intérim pour trouver un emploi. Les autres modes de recherche sont négligeables et le recours à l'Agence Pour l'Emploi des Cadres (APEC), y compris pour les diplômés, n'a quasiment jamais lieu...

Si l'effort déployé dans la recherche d'un emploi varie d'une personne à l'autre, certains réfugiés se sont particulièrement investis dans cette recherche :

«J'ai envoyé plus de 500 CV, j'allais tous les jours à l'ANPE, c'était devenu ma maison, j'achetais les journaux, je me rendais à mon école de formation, je faisais du démarchage direct auprès des entreprises... Mais on ne me répondait pas, les adresses étaient erronées, les annonces internet bidons... Ça m'a coûté beaucoup en timbres», Monsieur Kb., réfugié d'origine guinéenne, statutaire depuis 2003.

En outre, il ne semble pas y avoir de différence marquée entre les sexes quant aux principales démarches de recherche d'emploi, si ce n'est pour le recours aux agences d'intérim. Peut-être faut-il y voir un effet de la «division sexuelle» des rôles professionnels. Les hommes, travaillant surtout dans l'industrie et la sécurité, ont plus souvent recours aux agences d'intérim qui proposent des contrats dans ces secteurs. En revanche, les femmes, occupant plus souvent des emplois comme aide à domicile

et à la personne, trouvent leurs emplois par le biais d'entreprises spécialisées dans ce genre de services.

De même, le niveau de diplôme ne semble pas jouer sur les stratégies de recherche d'emploi. Simplement, les personnes ayant suivi des études supérieures semblent répondre à des annonces et envoyer des candidatures spontanées un peu plus fréquemment que les autres.

On notera enfin qu'il est difficile de mesurer l'efficacité des démarches entreprises. En effet, les réfugiés explicitent les démarches effectuées et non celles qui leur ont effectivement permis de trouver du travail. Les démarches sont en général menées simultanément comme par exemple la réponse à une annonce appuyée par une recommandation auprès de l'employeur par une personne de l'entourage.

2. Les métiers recherchés

Les parcours d'insertion professionnelle passent par la mise en place d'un projet adapté aux réalités du pays en tenant compte des potentialités des réfugiés. C'est avec le conseiller que ceux-ci se construisent. Cependant, il n'est pas aisé de parler ni même d'élaborer un projet professionnel pour des personnes ayant obtenu le statut de réfugié récemment. En effet, elles ont rarement eu l'occasion de se préparer à cette question au cours de leur demande d'asile. Par ailleurs, la situation d'urgence et notamment d'errance résidentielle oblige bien souvent les chargés d'insertion à revoir « à la baisse » les ambitions des réfugiés qu'ils accompagnent.

Au moment de l'accompagnement, les réfugiés font part des métiers qu'ils espèrent occuper en France. Nous avons observé (à l'aide des données de la base *Intégration*) que ces

métiers sont rarement proches de ceux que les réfugiés exerçaient dans leur pays d'origine et que les aspirations sont ajustées pour pouvoir trouver rapidement un emploi. Dans l'échantillon, d'où ont été tirés les 100 réfugiés interrogés, les métiers les plus recherchés faisaient tous partie des métiers dits sous tension.

Ces souhaits, exprimés en début de parcours, ne semblent pas beaucoup évoluer au cours du temps. L'efficacité prime chez les 100 réfugiés que nous avons interrogés alors même qu'ils déclarent rencontrer un certain nombre de difficultés au cours de leur recherche d'emploi.

Les secteurs de recherche d'emploi des étrangers

Dans un cadre plus large, l'Observatoire de l'ANPE proposait en 2005 une analyse des métiers recherchés par les demandeurs d'emplois étrangers. Cette publication décrit la population des demandeurs d'emplois de nationalité étrangère en comparaison avec celle des Français, la nationalité étant celle enregistrée lors de l'inscription à l'Agence. Les résultats de cette étude sont d'autant plus intéressants qu'une partie des réfugiés interrogés faisait partie de la population étudiée par l'ANPE.

Il apparaît que les métiers recherchés par les demandeurs d'emplois étrangers sont moins variés que ceux recherchés par les Français. « Près du quart des hommes étrangers inscrits au chômage en décembre 2004 recherche un emploi dans les domaines du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction (ouvrier en maçonnerie, assistant de travaux publics ou de gros œuvre, peintre en bâtiment) contre moins d'un sur dix

parmi les Français. Ils postulent aussi plus fréquemment dans les services aux entreprises et aux collectivités (comme agent de sécurité ou de surveillance, nettoyeur de locaux ou de surfaces), ainsi que dans la restauration.»

Il en est de même pour les femmes étrangères : «plus de la moitié de [leur] demande d'emploi [...] porte sur trois domaines professionnels : les services aux personnes (employé de ménage à domicile, agent de service en collectivité, intervenant auprès d'enfant ou intervenant à domicile), les services aux entreprises et aux collectivités (nettoyeur de locaux ou de surfaces) et les services administratifs.»

Observatoire de l'ANPE,
Les demandeurs d'emplois étrangers, mars 2005.

«*Quand tu déposes ton CV et ta lettre de motivation, il y a des gens qui ne te répondent pas. Quand tu vas à l'entretien, ils disent que tu n'as pas d'expérience et ils te demandent des certificats de travail*», Madame Ab., réfugiée d'origine mauritanienne, statutaire depuis 2004.

«*J'ai pu difficilement faire valider mon permis de conduire alors que j'en avais besoin pour trouver du travail. Ça a pris 7 mois. En plus, quand j'ai cherché dans le trafic aéroportuaire, on m'a reproché mon manque d'expérience en France*», Monsieur Tb., réfugié d'origine camerounaise, statutaire depuis 2003.

Il faudrait même pouvoir attester d'une expérience en France, ce qui est difficile dans le cas des personnes reconnues réfugié depuis peu.

3. Les obstacles à surmonter

Les trois difficultés les plus fréquemment rencontrées par les réfugiés sont : le manque d'expérience en France et/ou de qualifications adéquates, la discrimination liée à l'origine étrangère et la maîtrise du français.

Les difficultés évoquées permettent de mesurer l'importance des barrières que les réfugiés estiment devoir surmonter pour trouver un emploi. Elles sont souvent exprimées spontanément lors de l'entretien. En voici quelques exemples.

Le manque d'expérience professionnelle ou de références

On reproche à beaucoup de réfugiés leur manque d'expérience professionnelle dans le domaine où ils recherchent un emploi. C'est une des premières choses qui explique, selon eux, les difficultés qu'ils ont à trouver un emploi.

Monsieur I., d'origine mauritanienne, statutaire depuis 2003, indique : «*Quand tu es depuis quelques mois en France, c'est difficile quand ils demandent au moins trois ans d'expérience.*»

L'insertion professionnelle des réfugiés comparable à celles des jeunes actifs

Comme pour les jeunes actifs, on reproche souvent aux réfugiés leur manque d'expérience professionnelle. Ils sont donc proches des jeunes actifs français en ce sens qu'ils sont des «nouveaux arrivés» sur le marché du travail français. Ils rencontrent sans doute le même genre de difficultés au début de leur parcours.

Selon une étude récente de l'INSEE, la probabilité pour les jeunes actifs d'être

au chômage en début de vie active a augmenté tandis que chutait celle de travailler sous CDI, à l'exception des diplômés du supérieur long : en mars 2002, le taux de chômage pour les personnes rentrées récemment sur le marché du travail atteignait 16 % (alors qu'il n'est que de 7 % pour les personnes plus expérimentées). Les jeunes actifs sont, en outre, particulièrement concernés par les contrats courts (temporaires ou aidés). Ces contrats concernent un débutant sur trois.

GIVORD P., « Formes particulières d'emploi et d'insertion des jeunes », *Economie et statistique*, n°388-389, juin 2006.

Les discriminations à l'embauche

La discrimination à l'embauche liée à l'origine étrangère est très souvent évoquée par les réfugiés, de manière plus ou moins directe. Le racisme est parfois une explication à l'absence de réponses aux candidatures et, d'autres fois, une expérience avérée et traumatisante.

« Les gens passent des annonces mais quand on se présente ils ne nous prennent pas. C'est délicat d'en parler mais il y a un peu de racisme », Madame Da., réfugiée d'origine guinéenne, statutaire depuis 2003.

« En intérim, ils recherchaient un cariste, même débutant. Quand le directeur m'a vu, ma couleur de peau, il ne m'a pas fait rentrer. Un autre, blanc, arrive et il le fait rentrer, lui demande son CV. Il ne me rappelle pas. On prend plutôt les Blancs, même en intérim », Monsieur F., réfugié de Guinée, statutaire depuis 2003.

« Il y a du racisme, on ne veut pas me recevoir quand on reconnaît mon accent,

comme j'ai la peau noire. Il faudrait quand même recevoir les gens, voir leur savoir-faire », Monsieur Bc., d'origine mauritanienne, statutaire depuis 2004.

Pour Monsieur Db., la discrimination en raison de l'origine est une barrière pour obtenir un entretien. Une fois cette barrière franchie, et l'échange établi avec l'employeur, il est plus simple de lui inspirer confiance voire d'être embauché :

« J'ai vécu le racisme depuis mon enfance en Mauritanie. Sur mon CV il y a marqué que j'ai travaillé en Tunisie, en Libye, au Sénégal, peut-être que ça effraie les employeurs. Mais une fois que j'ai le premier contact après ça va, je sais ce que je vau, je sais me vendre. Le problème c'est juste d'obtenir un premier rendez-vous. Heureusement mon formateur de l'AFPA me recommande auprès des entreprises », Monsieur Db., réfugié d'origine mauritanienne, statutaire depuis 2003.

La discrimination dite « légale » est aussi évoquée et les réfugiés pensent pouvoir trouver plus facilement du travail en devenant français, ce qui leur permettra de postuler aux emplois réservés aux nationaux.

La naturalisation comme stratégie d'accès à l'emploi

Quelques interviewés ont évoqué une demande de naturalisation avec comme objectif, entre autres, d'accéder à des emplois réservés aux nationaux et de bénéficier d'un traitement équitable face à l'emploi. Deux chercheurs de l'INSEE ont récemment mis en évidence que la

naturalisation affecte la situation des immigrés sur le marché du travail et notamment leur accès à l'emploi. D'une part, l'acquisition de la nationalité française par un immigré a comme conséquence l'élargissement de l'éventail des postes auxquels il peut prétendre, notamment en ouvrant l'accès à tous les emplois réservés aux Français. D'autre part, elle permet de contourner des formes de discrimination à l'embauche, que plusieurs études empiriques ont mises en évidence (via la méthode du « testing »).

La naturalisation semble alors avoir un effet positif sur l'emploi, quel que soit le niveau d'éducation, l'âge, le sexe, le statut d'activité, la taille de la commune de résidence. En outre, selon ces chercheurs, la prime liée à la naturalisation serait beaucoup plus forte pour les femmes que pour les hommes, en particulier pour les femmes venues de Turquie et, dans une moindre mesure, pour les femmes originaires du Maghreb. Pour ces dernières, elle passerait par une forte incitation à la participation au marché du travail. La naturalisation semble ainsi avoir un impact très important sur la situation professionnelle des catégories les moins favorisées.

FOUGERE D. et MIRNA S.,

« L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? », in *France, Portrait social 2005-2006*, 2006.

Enfin, la discrimination liée à l'âge, qui ne concerne potentiellement que peu des réfugiés interrogés (puisque majoritairement jeunes), est tout de même évoquée :

« Dans les agences d'intérim, ils cherchent des gens qui ont maximum 30 ans. Je suis

né en 1960. Je suis dans le pétrin de l'asile depuis plusieurs années, et maintenant ils me trouvent trop vieux. En plus ils demandent des certificats de travail, même dans l'intérim. Quand tu n'as pas de preuves de travail, les gens sont réticents », Monsieur J., réfugié de Mauritanie, statutaire depuis 2002.

Le manque de maîtrise de la langue

Parler français semble être une condition nécessaire, bien que non suffisante, pour trouver du travail en France. Le manque de maîtrise de la langue pose problème pour répondre à des annonces ou se rendre à un entretien d'embauche mais aussi pour conserver son emploi :

« A l'ANPE, on me disait toujours que je ne parlais pas assez bien français », Madame Ca., réfugiée d'origine albanaise, statutaire depuis 2003.

« J'ai du mal à démarcher directement les entreprises ou à aller aux entretiens car j'ai des problèmes en français. La plupart du temps, les employeurs ne rappellent pas », Monsieur R., originaire d'Albanie, statutaire depuis 2003.

« Si je pouvais parler français, je saurais mieux me défendre, mieux négocier mon salaire », Monsieur G., d'origine indienne, statutaire depuis 2002.

« Au début, j'ai cherché mais j'avais des problèmes pour parler français. J'ai trouvé un travail comme femme de ménage chez un particulier, j'avais un CDI. J'ai du arrêter pendant la période d'essai parce que je ne comprenais pas le travail qu'on me donnait à faire. Mon diplôme n'est pas

reconnu et c'est surtout la langue qui me pose problème», Madame F., réfugiée d'origine russe, statutaire depuis 2003.

Deux stratégies sont observées chez les personnes ayant des problèmes en français : chercher une formation linguistique en priorité ou ne postuler que pour des emplois qui ne demandent pas une maîtrise parfaite du français.

Cette seconde stratégie, que semble suivre Monsieur P., réfugié d'origine arménienne, statutaire depuis 2004 (*«Je recherche du travail manuel car on n'a pas besoin de parler bien français»*), n'est pas vraiment efficace, selon les conseillers d'insertion, qui remarquent que la connaissance du français est de plus en plus souvent demandée, même pour les emplois très peu qualifiés.

Dans certains cas, comme celui de Monsieur T., la difficulté de la maîtrise du français a été surmontée :

«Ils ont été gentils de me prendre alors que je ne parlais pas français au début», Monsieur T., réfugié d'origine tchétchène, statutaire en 2003.

Autres difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi

Les conditions de vie des réfugiés sont parfois perçues comme un véritable handicap dans la recherche d'emploi. Difficile de chercher du travail quand on n'a pas de logement fixe. Les situations d'urgence, en particulier résidentielles, empêchent parfois les réfugiés de se consacrer pleinement à la recherche d'emploi. Une fois «stabilisés», ils espèrent pouvoir trouver plus facilement.

Certains évoquent aussi le manque d'opportunités sur le marché du travail local. C'est particulièrement le cas des personnes résidant en province.

Obtenir l'équivalence des diplômes acquis dans le pays d'origine faciliterait également l'accès à l'emploi des réfugiés. Or, la lourdeur des démarches à entreprendre décourage souvent les réfugiés qui n'ont alors pas de preuves de leurs savoir-faire.

«Comme je n'avais pas de diplôme français, je disais que j'étais électricien. Mais ils ne me croyaient pas. Il fallait me mettre sur le terrain», Monsieur Y., réfugié d'origine ivoirienne.

Les réfugiés interrogés indiquent aussi qu'ils n'ont pas été satisfaits des services de l'ANPE ou des associations auxquelles ils se sont adressés et que le Service Public de l'Emploi n'est pas assez efficace pour les sortir du chômage.

Le manque de réseau est évoqué à plusieurs reprises, par des personnes nouvellement arrivées en France, tandis que les responsabilités familiales (garde de jeunes enfants en particulier) sont aussi considérées comme un handicap pour chercher du travail.

Enfin, la méconnaissance du marché du travail ou des codes liés à la recherche d'emploi pose problème, comme l'atteste Madame Bd., réfugiée d'origine mauritanienne, statutaire depuis 2004 :

«Au début, je ne connaissais pas bien le marché du travail. Aujourd'hui je sais ce que veulent dire les métiers et quand je lis une annonce ça va, je comprends.»

Un certain nombre de réfugiés surmontent néanmoins ces difficultés et accèdent à l'emploi. Nous allons donc maintenant décrire ces emplois, leurs caractéristiques, leur impact sur le parcours professionnel des réfugiés et les attentes qu'ils permettent ou non de satisfaire.

II. Les réfugiés et l'emploi

A. Un accès au premier emploi rapide mais provisoire

Pour analyser les parcours professionnels des réfugiés, nous nous sommes interrogés sur l'importance du premier emploi, qui constitue en définitive le premier contact des réfugiés avec le monde du travail en France. Les premières expériences professionnelles s'avèrent cruciales pour les réfugiés. C'est à travers elles qu'ils pourront confronter et questionner leurs propres représentations de leur devenir professionnel aux réalités du monde du travail.

Si on a déjà une idée des stratégies mises en œuvre pour trouver ce premier emploi, on peut d'abord s'interroger sur les activités des réfugiés entre la date d'obtention du statut et leur entrée effective sur le marché du travail. En analysant les parcours, on observe que, dans près de 40 % des cas, avant d'obtenir leur premier emploi, les personnes suivent une ou plusieurs formations (voir annexe 9). Une part équivalente déclare avoir été uniquement au chômage avant son premier emploi tandis que 12 % n'ont pas attendu avant d'obtenir un emploi.

On peut aussi se demander combien de temps ils mettent à trouver leur premier emploi, par quels emplois ils entament leur parcours professionnel en France et en quoi ce premier

emploi a un impact sur la suite de leur parcours professionnel.

1. Le temps d'accès au premier emploi

Si on observe à quel moment du parcours intervient le premier emploi, on s'aperçoit qu'en moyenne, les réfugiés interrogés ont trouvé leur premier emploi huit mois et demi après l'obtention de leur statut.

Certains accèdent plus rapidement à l'emploi. Près de 20 % des personnes interrogées trouvent leur premier emploi dans le mois qui suit l'obtention de leur statut. D'autres ont même commencé à travailler pendant leur demande d'asile et voient leur contrat renouvelé ou régularisé au moment où ils sont reconnus réfugié.

Au total, la moitié des individus de l'enquête est en emploi au bout de six mois. Cette relative rapidité de l'entrée sur le marché du travail est bien entendu à nuancer par l'analyse du type d'emploi obtenu, du contrat et de la durée de l'emploi en question.

Dans d'autres cas, l'accès à l'emploi est très tardif. Ainsi, 23 personnes ont mis entre six mois et un an à trouver leur premier emploi et 25, plus d'un an.

Une analyse par niveau de formation

Si on distingue les réfugiés interrogés selon le niveau de formation, on s'aperçoit que les plus diplômés ne trouvent pas spécialement plus rapidement que les autres leur premier emploi (voir annexe 9). Parmi les personnes ayant fait des études supérieures, 20 % mettent plus de 18 mois à trouver leur premier emploi. De plus, ils mettent en moyenne 10 mois et demi à trouver leur premier emploi, tandis que

les personnes ayant arrêté leurs études au collège ou au lycée dans leur pays d'origine ne mettent qu'en moyenne 7 mois à trouver (c'est-à-dire plus rapidement que la moyenne de tous les individus interrogés).

Difficile de dire si le niveau scolaire a un impact sur la rapidité d'accès au premier emploi. Les compétences acquises lors des formations suivies dans le pays d'origine ne sont pas directement mobilisables sur le marché du travail français et ne peuvent assurer un accès immédiat à un emploi, une fois le statut de réfugié obtenu.

2. Les caractéristiques du premier emploi

La première relation d'emploi dans laquelle s'engagent les réfugiés interrogés n'est pas distincte de celles qu'ils nouent dans la suite de leur parcours. Les secteurs les plus représentés sont les mêmes que ceux que l'on observe sur la totalité du parcours professionnel.

La plupart des premiers contrats signés par les réfugiés interrogés sont des contrats à durée indéterminée ou à durée déterminée, pour respectivement 31,5 et 29,3 %. Seuls 19 % des premiers emplois sont des emplois en intérim et près de 11 % des emplois aidés. Ces proportions sont comparables à celles observées sur la totalité des emplois des réfugiés de l'enquête. Ainsi, il n'y aurait pas vraiment de spécificité du premier emploi en termes de contrats.

De plus, si on analyse la durée des premières relations d'emploi et dont le contrat a effectivement pris fin à la date de l'enquête, on observe qu'ils durent en moyenne 4 mois et demi. Les premières relations d'emploi

sont donc très brèves. Le premier contact avec le marché du travail ne semble pas synonyme d'une insertion durable, d'un parcours stabilisé, malgré le fait qu'il s'agit souvent, on l'a vu, de CDI ou de CDD, qui sont *a priori* des formes relativement stables de contrats de travail.

3. Différents exemples d'accès au premier emploi

Pour illustrer l'impact du premier emploi sur la suite du parcours, nous avons étudié deux populations opposées par le temps d'accès au premier emploi et qui nous ont semblé présenter un intérêt : d'une part les personnes qui accèdent très vite à leur premier emploi, d'autre part les personnes qui, malgré leurs diplômes, mettent beaucoup de temps à trouver leur premier emploi en France.

a. Le cas des réfugiés accédant rapidement à l'emploi

Certains réfugiés ont obtenu leur premier emploi dès l'obtention de leur statut. Parmi ces réfugiés, on peut distinguer deux cas de figure :

- des personnes qui, après cette mise à l'emploi rapide, ont un parcours professionnel stabilisé et des relations d'emploi durables,
- et d'autres qui ont un parcours très instable, amorcé par un premier emploi, certes rapidement obtenu, mais qui dure peu de temps et n'est pas suivi par d'autres emplois.

Un premier emploi « tremplin »

Même s'il s'agit d'un emploi en intérim ou « au noir », le premier emploi obtenu rapidement préserve les réfugiés de l'expérience du chômage. Après une longue période passée

en France durant laquelle la situation de l'emploi leur est opposable, les réfugiés ont enfin la possibilité de « gagner leur vie ». Le premier emploi obtenu sans période de chômage préalable peut-être vu comme un tremplin qui permet aux réfugiés de se sentir plus confiants pour la suite de leur parcours sur le marché du travail français.

C'est le cas de Madame Db., réfugiée depuis juin 2003, originaire de Guinée, qui raconte : *« Avant d'avoir le statut, j'ai travaillé chez des gens qui faisaient une garde partagée. Je gardais trois enfants sans être déclarée mais comme j'avais un bon contact avec les enfants, ils m'ont gardée quand j'ai eu les papiers. J'ai travaillé chez eux pendant un an encore. Après j'ai été au chômage pendant 6 mois. Mais une amie m'a recommandée dans un hôtel et j'ai trouvé un CDD à temps partiel comme femme de chambre. Je travaille là-bas depuis ce moment, et ils m'ont même fait un CDI. »*

Un accès rapide à l'emploi sans stabilisation

Cependant, le cas le plus fréquent semble être un accès rapide sans stabilisation du parcours. Ainsi, Madame Ab., réfugiée depuis juillet 2004, arrivée de Mauritanie, travaillait pendant sa demande d'asile. Elle a donc déclaré, dans le cadre de l'enquête, être en emploi le mois même où elle a obtenu son statut. Cependant, cet emploi n'a duré que cinq mois après l'obtention du statut et ne lui a pas permis de se stabiliser.

De même, Monsieur Ac., originaire de Mauritanie, trouve un emploi dès qu'il est reconnu réfugié, en octobre 2003, mais c'est un emploi saisonnier, voué à ne pas durer. Ensuite, il enchaîne des contrats d'intérim

et, jusqu'à aujourd'hui, il n'a pas trouvé de stabilité professionnelle :

« J'ai fait la cueillette des pommes pendant 3 mois. C'étaient des contrats renouvelables par semaine. En décembre, Adecco m'a envoyé dans une autre ville, pour faire de la manutention, de l'accrochage de volailles. C'était en intérim et ça n'a duré qu'un mois. Je n'ai pas travaillé pendant 2 mois. Après j'ai fait un mois dans une entreprise de fabrication de jus de pommes. C'était un CDD de 10 jours. J'avais trouvé ça par une association qui aide les gens qui n'ont pas de travail. Plus tard, j'ai travaillé dans une plantation de melons. J'ai aussi coupé du maïs, fait la cueillette des cerises (une semaine). Après j'ai travaillé dans un abattoir (en contrat d'intérim avec Adecco) pendant 4 mois. Mais je suis tombé malade et j'ai été opéré, j'ai dû arrêter le boulot. Ensuite, je suis allé à Paris, et j'ai été technicien de surface. Comme je n'avais pas de logement, je n'ai pas duré là-bas. J'ai été au chômage longtemps. J'ai seulement trouvé quelque chose avec Adecco mais c'est à 25 km en bus, la nuit, c'est compliqué. J'ai fait ça 15 jours. »

b. Le cas des réfugiés diplômés qui accèdent de façon tardive à l'emploi

Au-delà du déclassement que peuvent subir certains réfugiés ayant suivi des études supérieures dans leur pays d'origine (phénomène dont nous parlerons plus loin), l'accès à l'emploi n'est pas automatique pour les réfugiés les plus diplômés. Leurs qualifications ne sont pas toujours reconnues ou transférables en France, sans passer par une nouvelle formation. Ils ne maîtrisent pas toujours le français au moment de l'octroi du statut de réfugié et doivent suivre des formations linguis-

tiques avant de pouvoir prétendre à des postes, même peu qualifiés. Enfin, le temps d'accès à leur premier emploi peut leur paraître d'autant plus long qu'ils avaient une situation professionnelle stable dans leur pays.

Madame A. a enseigné la biologie en Tchétchénie. A son arrivée en France en 2001, elle ne parle pas le français et au moment de l'enquête, son niveau de français lui permet tout juste de répondre aux questions. Elle a trouvé son premier emploi, en tant que femme de chambre, au bout de deux ans et demi de chômage. Pendant cette période, elle avait suivi deux formations linguistiques.

Le parcours de Madame Ca., qui était comptable en Albanie pendant 17 ans, est lui aussi délicat. Formations linguistique et professionnelle sont des pré-requis indispensables pour qu'elle puisse exercer à nouveau dans sa spécialité :

« J'ai commencé, sept mois après avoir obtenu mon statut, une formation en français. Je ne parlais pas du tout la langue. C'était rémunéré et à temps plein. Ensuite j'ai fait une formation de secrétaire aide-comptable de cinq mois, rémunérée également. Puis une autre formation de technicien comptable. » Cependant, l'urgence économique la pousse à accepter un emploi, où elle utilise très peu ses compétences, près de deux ans après l'obtention de son statut : *« J'ai du abandonner ma formation car j'ai trouvé un boulot de caissière chez Fauchon en CDI. C'était une question de survie, on vivait très mal à l'hôtel. On dormait à trois dans le lit. Il fallait absolument que l'on sorte de cette misère. »*

Il existe aussi des trajectoires plus positives comme celle de Madame Ka. Malgré une

longue période de chômage avant d'accéder à un premier emploi, elle a suivi une formation professionnelle qui lui a finalement permis d'exercer à nouveau dans sa spécialité :

Madame Ka. est titulaire d'une maîtrise de sociologie et d'un diplôme d'assistante sociale au Rwanda. Après l'obtention de son statut, elle a été pendant un an au chômage. *« Pendant cette période, j'ai été est bénévole à la Croix-Rouge. Après j'ai eu la chance de pouvoir suivre une formation professionnelle d'assistante sociale, payée par le Comité d'Aide et de Soutien aux Intellectuels Réfugiés. Comme j'avais déjà une expérience dans les pays en voie de développement, le diplôme me permettrait de pratiquer. »* Encore trois mois au chômage, et Madame Ka. trouve un emploi d'assistante sociale dans un collège, comme contractuelle. Cela fait deux ans qu'elle est reconnue réfugiée, elle exerce dans son domaine et espère être titularisée.

B. Entre métiers sous tension et déclassement

Outre les premiers emplois occupés par les réfugiés, il nous faut aussi analyser l'ensemble des emplois décrits dans le cadre de l'enquête²¹.

1. Des secteurs d'activité restreints

Les métiers qui reviennent le plus souvent appartiennent à deux secteurs : le secteur « personnels de services directs aux particuliers » (femmes de chambre, aides à domicile, auxiliaires de vie, gardes d'enfants, serveurs) et le secteur « ouvriers non qualifiés de type industriel » (manutentionnaires, ouvriers

²¹ On en compte 193 pour les 100 réfugiés interrogés.

du secteur automobile ou informatique, préparateurs de commandes, bagagistes) qui regroupent respectivement 55 et 36 emplois recensés dans l'enquête.

Viennent ensuite les secteurs « employés civils et agents de service de la fonction publique » (agents hospitaliers, aides soignantes, agents de restauration collective), « policiers et militaires » (qui sont essentiellement des agents de sécurité) et « ouvriers qualifiés de type artisanal » (électriciens, cuisiniers-plongeurs, jardiniers, etc.)

Ces métiers font-ils partie des métiers dits « sous tension » ? Pour répondre à cette question, nous avons déterminé une liste de ces métiers. En nous inspirant de la liste des

métiers dits « d'avenir » du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et en la croisant avec d'autres sources disponibles, nous avons sélectionné un certain nombre de métiers (voir annexe 10). Nous avons ensuite comparé cette liste aux métiers occupés par les réfugiés interrogés.

86 % de l'ensemble des emplois occupés par les réfugiés en France peuvent correspondre à des métiers sous tension. Parmi ces emplois, la moitié appartient au secteur « services aux particuliers ». Il s'agit essentiellement d'emplois d'aide à domicile, d'auxiliaire de vie, de femme de ménage et d'agent de sécurité. Autrement dit, les métiers sous tension sont très fréquents dans la cohorte mais se concentrent autour d'un nombre restreint de métiers.

Tableau n° 12
Répartition des emplois des 100 réfugiés par secteur d'activité

Secteur	Effectif	%
31 - Professions libérales	4	2,07
38 - Ingénieurs et cadres techniques	2	1,04
42 - Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	1	0,52
43 - Professions intermédiaires de la santé et du travail social	2	1,04
47 - Techniciens	1	0,52
52 - Employés civils et agents de service de la fonction publique	18	9,33
53 - Policiers et militaires	16	8,29
54 - Employés administratifs et d'entreprise	3	1,55
55 - Employés de commerce	13	6,74
56 - Personnels des services directs aux particuliers	55	28,50
62 - Ouvriers qualifiés de type industriel	9	4,66
63 - Ouvriers qualifiés de type artisanal	16	8,29
64 - Chauffeurs	3	1,55
65 - Ouvriers qualifiés de la manutention du magasinage et du transport	9	4,66
67 - Ouvriers non qualifiés de type industriel	36	18,65
69 - Ouvriers agricoles	5	2,59
Total	193*	100

* Nombre d'emplois occupés par les 100 réfugiés et décrits au cours de l'enquête.

Source : Enquête

Une définition fluctuante des métiers sous tension

D'après le Centre d'Analyse Stratégique, qui a succédé récemment au Commissariat général au Plan, « *les métiers sous tension se caractérisent par le fait que le nombre d'offres d'emploi augmente plus rapidement, voire dépasse le nombre de demandes d'emplois.*²² »

Selon les sources, la liste des secteurs et des métiers sous tension varie sensiblement. En effet, cette définition s'applique à des contextes susceptibles de varier dans le temps et dans l'espace. On peut observer des difficultés de recrutement dans une zone géographique mais pas dans une autre et un métier sous tension à un moment donné peut, au gré de la conjoncture, cesser de l'être à un autre moment.

Ainsi, en 2004, selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité, l'ANPE et l'AFPA, les métiers connaissant le plus de difficultés de recrutement étaient les suivants: maçon, électricien du BTP, cuisinier, conducteur de transport de marchandises, soudeur, serveur en restauration²³. En 2006, le Centre d'Analyse Stratégique dénombre les secteurs regroupant des métiers sous tension : l'hôtellerie-restauration et l'alimentation, l'électricité-électronique, le bâtiment, la banque et les assurances, la mécanique et les industries de process.

Difficile donc d'arrêter une liste exhaustive. Dire que les réfugiés sont plus souvent embauchés dans ces types de métiers, suppose une comparaison avec une liste actualisée.

2. D'un métier à l'autre

Si on adopte une vision dynamique de l'insertion, il convient de s'interroger sur les parcours des réfugiés dans l'emploi. Ainsi, observe-t-on une évolution dans les métiers occupés par les réfugiés au cours de leur parcours professionnel en France ? L'emploi qu'ils déclarent occuper à la date de l'enquête appartient-il au même secteur que ceux qu'ils ont occupé auparavant ou de leur premier emploi ?

Sur les 63 personnes en emploi à la date de l'enquête, 42 ont déclaré un premier emploi différent de celui qu'elles occupent actuellement : ce sont les personnes pour lesquelles on peut observer une évolution. Parmi elles, seules 12 travaillent aujourd'hui dans un secteur différent de celui de leur premier emploi. Ainsi, dans presque trois quart des cas, les personnes occupent aujourd'hui un emploi qui s'apparente au premier emploi qu'elles ont trouvé en France. On observe une mobilité professionnelle marginale en termes de métiers.

Il est parfois difficile de déterminer dans quelle mesure ces changements de secteurs sont synonymes d'une progression au niveau professionnel. Les critères d'ascension à prendre en compte, en plus du métier, sont multiples. Ainsi, une personne qui n'a pas changé de secteur peut avoir vu sa situation professionnelle

²² AFRIAT C., « Chômage et difficultés de recrutement, une nécessaire prise de conscience au service de la question sociale », *Pro Asile*, n° 14, juin 2006. Christine Afriat est responsable du groupe « Prospective des métiers et qualification » du Centre d'Analyse Stratégique.

²³ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité, ANPE et AFPA, *Objectif 100 000 emplois. Lutter contre les difficultés de recrutement*, février 2004.

s'améliorer considérablement. Dans certains cas, c'est le contrat qui change et se stabilise, dans d'autres, c'est le temps de travail qui correspond plus aux attentes de la personne ou encore le salaire qui augmente. Le changement de métier n'est donc pas le seul indicateur d'une mobilité professionnelle.

Néanmoins, pour donner une illustration des évolutions observées, voici quelques exemples de trajectoires d'individus ayant occupé des métiers distincts en France. Il s'agit de mettre en évidence les implications que ces changements ont pu avoir : emploi d'attente avant de pouvoir exercer dans sa spécialité, changement de secteur lié uniquement à des opportunités d'emploi, dégradation de la situation professionnelle poussant les personnes à accepter n'importe quel type d'emploi pour travailler à tout prix, plus grande satisfaction dans l'emploi actuel que dans ceux précédemment occupés.

Des parcours ascendants...

Après quelques mois de chômage, Madame Aa., réfugiée originaire du Cameroun, a travaillé comme femme de ménage et comme opératrice sur machine, en intérim. Aujourd'hui, elle garde des enfants dans deux familles et se déclare bien plus satisfaite de son emploi.

Madame Nc., réfugiée originaire de République démocratique du Congo, a commencé en remplacement dans un « relais toilette ». *« C'était un peu dégoûtant. Après j'ai trouvé un CEC²⁴ dans une maison de retraite. J'étais agent de service hospitalier polyvalent, je faisais tout : les*

soins, les toilettes, le ménage, la restauration, la distribution des repas, l'aide alimentaire... »

... en passant par des formations...

Comme beaucoup, Madame Mc., elle aussi originaire de République démocratique du Congo, a suivi une formation pour trouver un emploi « plus qualifié ». *« J'ai commencé comme femme de chambre pendant onze mois, au noir. Après j'ai trouvé une formation d'auxiliaire de vie sociale et un stage. Suite à cela, l'association où j'ai fait mon stage m'a embauchée en CDI. »*

Monsieur C., était professeur de sciences sociales en Haïti. Au départ, il a travaillé comme manutentionnaire en intérim. Il a ensuite décidé de suivre une formation comme agent de sécurité incendie. Depuis plusieurs mois il travaille dans ce domaine, en CDI : *« Je suis satisfait car cela me permet de continuer mes études et j'ai choisi ce métier parce que ça donne une certaine indépendance, je n'ai pas de patron sur le dos. »*

...mais qui cachent souvent un déclassement

Monsieur K., titulaire d'un DEA en philosophie, a commencé comme agent de surveillance : *« Ce genre de travail n'avait rien à voir avec mon profil, ce n'était pas intéressant, je perdais mes acquis. »* Il donne aujourd'hui des cours de remise à niveau en français à la RATP. Cette évolution pourrait sembler positive mais Monsieur K. ne considère pas être employé au niveau de ses compétences : *« Je m'en contente, c'est parce que je suis obligé de le faire. »*

²⁴ Contrat Emploi Consolidé.

3. Des parcours professionnels qui ont débuté dans le pays d'origine

Les parcours professionnels sur lesquels nous nous sommes penchés s'inscrivent dans une histoire plus longue. Celle-ci comprend parfois une vie professionnelle dans le pays que les réfugiés ont quitté et est, dans tous les cas, marquée par l'exil, une rupture, un changement de référentiel, une période de transition.

Malgré ces changements, les métiers occupés en France par les réfugiés que nous avons interrogés sont parfois proches de ceux qu'ils ont exercé dans leurs pays d'origine. Dans d'autres cas, les métiers en France n'ont rien à voir avec les compétences professionnelles acquises avant l'exil. Comment les réfugiés vivent-ils les situations de déclassement ou de reconversion professionnelle ? Comment analysent-ils leur situation actuelle, sur le marché du travail français, au regard de leur position professionnelle passée et ont-ils fait le deuil de cette situation passée ?

a. Des situations professionnelles sans rapport avec l'expérience antérieure

La comparaison entre les métiers occupés dans le pays d'origine et en France pose quelques problèmes méthodologiques. D'une part, les mêmes vocables (commerçant, enseignant...) cachent des réalités différentes en termes de conditions de travail, de statut et de compétences exigées. D'autre part, certains métiers ont disparu en France mais existent encore dans d'autres pays dont l'économie est plus traditionnelle ou plus rurale. Nous pouvons cependant nous prêter à une comparaison en gardant à l'esprit les limites que nous venons d'évoquer.

La proximité entre les emplois ou les types d'activités (enseignement, soins médicaux, etc.) n'est pas le cas de figure le plus fréquent. Ainsi, les réfugiés de la cohorte occupent très souvent des métiers sans rapport avec ce qu'ils faisaient auparavant. Cela entraîne un sentiment de déclassement, chez les personnes de formation technique ou supérieure qui, dans leur pays, exerçaient un métier leur procurant un niveau de vie relativement élevé et de la considération sociale. C'est le cas notamment des travailleurs indépendants, des professionnels de la santé, des hauts fonctionnaires ou des professeurs d'université dont les diplômes ne sont généralement pas reconnus. Voici les éléments d'analyse que nous avons recueilli auprès de Monsieur K. et de Monsieur S., respectivement instituteur et journaliste dans leurs pays d'origine.

«J'ai suivi des études de philosophie en Mauritanie, j'ai eu une maîtrise et puis j'ai enseigné le français dans des écoles privées [...] Je suis arrivé en France en 1999 et là je me suis inscrit en DEA de sciences de l'éducation et en DEA de philosophie à l'Université de Saint-Denis ; ensuite en 2001 je me suis inscrit en thèse de philosophie. Je suis resté au chômage plusieurs mois, on ne me proposait que des formations d'agent de sécurité alors que moi je voulais une formation pour enseigner. Finalement, j'ai travaillé comme agent de surveillance, c'était en CES. Au bout de quelques mois j'ai démissionné, quand vous voyez que vous êtes avec des gens qui savent à peine lire ou écrire, qui ne parlent pas correctement le français, vous vous rendez compte que vous perdez votre temps», Monsieur K., réfugié originaire de Mauritanie, statutaire depuis 2003.

« J'ai été au chômage environ cinq mois après mon statut, puis j'ai commencé une formation pour être administrateur de base de données. C'était rémunéré et à temps plein, ensuite j'ai fait un stage. Rien à voir avec mon métier de journaliste, mais en France ça me semblait trop difficile d'obtenir un poste. Comme ma recherche d'emploi dans l'informatique ne marchait pas, j'ai moi-même financé une formation d'agent de sécurité incendie pendant deux semaines. Grâce à cela j'ai trouvé rapidement un emploi d'agent de sécurité en incendie. Je suis en CDI à temps plein depuis octobre 2004 [...] Vous pouvez imaginer un bac+4 travailler à un niveau qui n'en est pas un, on n'est pas toujours à l'aise, on le fait compte tenu des circonstances. Personne ne pourrait être à l'aise d'être au niveau bac+4 et de se retrouver au niveau zéro », Monsieur S., réfugié originaire du Cameroun, statutaire en 2003.

De même, Monsieur Na., réfugié originaire du Congo-Brazzaville, a été professeur de langue et de littérature russe dans son pays. Aujourd'hui il occupe un poste de chef d'équipe dans une entreprise de nettoyage. Il regarde sa situation avec un peu plus de recul : *« Ne pas faire son métier est un manque, mais quand tu n'as pas d'opportunité, il faut bien s'accrocher à quelque chose tout en cherchant à côté. »*

b. Un métier en France, proche de celui exercé dans le pays d'origine

Néanmoins, pour une vingtaine de personnes, on observe une proximité de fait entre les métiers exercés dans le pays d'origine et en France. Le degré de proximité est variable, il s'agit plutôt de métiers qui ont « un air de famille » :

Monsieur Ma., réfugié statutaire depuis 2004, était électricien au Cameroun. En France, il a trouvé un emploi d'électrotechnicien : *« J'ai eu mon BEP²⁵ d'électricien en 2005. J'avais postulé pour faire quelque chose dans le cadre de ce que j'avais appris. Mais on me reprochait mon manque d'expérience en France. La formation me permettrait de chercher avec plus de sérénité. Après la formation, j'ai postulé à plusieurs endroits mais je n'ai pas trouvé rapidement. J'ai fini par trouver en intérim, en électrotechnique, chez Renault dans un chantier de rénovation. Ce n'est pas vraiment mon métier. »*

Rares sont les personnes qui ont trouvé exactement le métier qu'elles avaient exercé précédemment (cela concerne sept personnes dans l'enquête). C'est le cas, par exemple, pour un architecte, un électricien, un cuisinier et un tourneur-fraiseur... La proximité entre les métiers d'origine et les métiers en France est d'autant plus grande que les métiers exercés dans les pays d'origine appartiennent aux métiers sous tension en France.

Par ailleurs, certains réfugiés déploient des stratégies pour retrouver leur ancien métier. Il s'agit bien souvent d'une entrée par « la petite porte » : les personnes commencent à exercer dans leur spécialité en obtenant des autorisations provisoires et en occupant des postes connexes. Ainsi, les infirmières acceptent des emplois d'aide soignante avant de repasser leur diplôme ou de demander des équivalences. Les limites posées par la réglementation de certaines professions réduisent la possibilité, chez les réfugiés, de faire valoir leurs compétences.

²⁵ Brevet d'Etudes Professionnelles

Enfin, l'exercice d'un métier, ou d'un type d'activité, proche de celui du pays d'origine n'est pas toujours une garantie de satisfaction. Ainsi, Madame Z., réfugiée statutaire depuis 2004, qui était infirmière au Rwanda et travaille aujourd'hui comme aide soignante déclare : *« Je voudrais travailler comme infirmière, comme avant. »*

Certains envisagent même de changer d'orientation bien qu'ils occupent un emploi proche de celui qu'ils avaient dans leur pays d'origine. Les raisons évoquées sont le manque de perspectives ou les conditions de travail et de rémunération actuelles :

Monsieur A., réfugié statutaire depuis 2003, était pâtissier au Kosovo : *« Je travaille comme pâtissier dans une entreprise macédonienne qui vend des spécialités yougoslaves. C'était mon métier. Je travaille comme un spécialiste, mais je ne suis pas bien payé. J'aimerais trouver dans le bâtiment parce que ça paie mieux et pour apprendre le français avec d'autres personnes que des Yougoslaves. »*

Madame L., originaire de République démocratique du Congo, statutaire depuis 2003, était femme de ménage avant d'arriver en France : *« Actuellement, je fais des ménages dans une société d'entretien, on va un peu partout. C'est en CDI mais à temps partiel. Je suis pas vraiment satisfaite parce que je suis pas assez payée, les heures supplémentaires ne sont pas comptées, et puis c'est un métier dur, j'ai des douleurs aux genoux. Je le fais parce que je n'ai rien trouvé d'autre, même si, faire le ménage, c'est quelque chose que je connais bien, j'ai toujours fait ça, le principe ça me plaît. Mais c'est dur les ménages, je recherche*

quelque chose de mieux payé et à temps plein, dans l'entretien parce que je sais faire, mais aussi ailleurs : pour aider des personnes ou dans la restauration. »

C. Prédominance des formes classiques de contrat et des relations d'emploi brèves

Dans le cadre du questionnaire, les 100 réfugiés ont décrit les conditions dans lesquelles ils étaient embauchés, les caractéristiques des emplois qu'ils ont occupé. Nous nous proposons de relater dans cette partie les propos des réfugiés concernant les contrats de travail et la durée des relations d'emploi qu'ils ont nouées en France²⁶.

1. Les types de contrat de travail

Plus de 60 % des emplois décrits lors des entretiens correspondent à des formes classiques de contrats : les contrats à durée indéterminée représentent 32 % des contrats et les contrats à durée déterminée, 30 %. Dans 24 % des cas, les emplois occupés sont des missions d'intérim et plus marginalement des emplois saisonniers ou des emplois aidés. Les formes dites « classiques » de contrats de travail sont donc celles qui reviennent le plus souvent (voir annexe 11).

Les hommes et les femmes semblent avoir accès dans une proportion comparable au CDI. Dans la cohorte interrogée, sur les

²⁶ La question du salaire a été écartée du questionnaire.

En effet, les comparaisons de salaires auraient été difficiles à établir, étant donné la variété des contrats (selon le statut mais aussi le temps de travail). De plus, la prise en compte des revenus de substitution aurait été très imprécise, étant donné le mode d'interrogation (entretien par téléphone et rétroactif soumis aux aléas de la mémoire des personnes interrogées).

52 personnes qui ont été au moins une fois en CDI, on dénombre 29 femmes et 23 hommes.

L'intérim, en revanche, semble être un type de contrat qui n'exerce pas la même attraction sur tous les individus interrogés. Les femmes sont moins souvent en intérim. Seules 4 y ont eu recours sur la période étudiée alors qu'un homme sur deux a travaillé au moins une fois pour une agence d'intérim. La remarque formulée à propos des démarches de recherche d'emploi est encore valable ici. Cette répartition inégale selon le sexe est sans doute à rapprocher des types de métiers occupés par les hommes et les femmes, et dont les spécialités sont plus ou moins fréquentes dans les emplois proposés par les agences d'intérim.

2. La durée des relations d'emploi

Sur les 193 emplois analysés, plus de la moitié sont des emplois qui ont duré moins de six mois. Seuls 9 emplois ont duré plus de deux ans et la durée moyenne dans un emploi est de 8 mois.

Pour analyser la durée des relations d'emploi, il peut être pertinent de ne pas tenir compte de celles qui ont cours à la date de l'enquête car elles n'ont pas atteint leur terme. Les prendre en compte reviendrait à comptabiliser un emploi en CDI occupé depuis 6 mois comme un emploi en intérim qui a duré 6 mois et qui est terminé.

L'analyse, qui porte alors sur les 130 emplois dont les contrats sont effectivement arrivés à leur terme, montre que la durée moyenne passée dans un emploi est de 5 mois et demi. En outre, la moitié de ces emplois dure

moins de trois mois et les trois quarts sont d'une durée inférieure ou égale à 7 mois (voir annexe 11).

Si on distingue les emplois selon le contrat de travail, on ne perçoit pas de grande différence. Quelque soit le type de contrat, les emplois durent le plus souvent moins de 6 mois : par exemple, 42 emplois en CDD, pour un total de 51, durent moins de 6 mois (voir annexe 11). Chose étonnante, les CDI ont aussi, la plupart du temps, une durée relativement courte. Un contrat à durée indéterminée sur deux est rompu avant six mois de travail. Deux explications sont possibles : soit la rupture est à l'initiative des employeurs et on ne pourra pas dire que les CDI protègent les salariés, soit les réfugiés mettent fin eux-mêmes aux emplois en CDI, pour des raisons liées aux conditions de travail ou pour répondre à d'autres opportunités qui s'offrent à eux sur le marché du travail.

Zoom sur les contrats à durée indéterminée qui ont duré moins de 6 mois

Pour mieux comprendre pourquoi un contrat à durée indéterminée a pu se terminer rapidement, nous avons étudié les trajectoires des 9 personnes qui ont déclaré avoir occupé un CDI pendant moins de six mois.

C'est le plus souvent la personne elle-même qui renonce à l'emploi à cause des conditions de travail (temps de transport trop long), parce qu'elle ne maîtrise pas bien le français et ne peut exécuter le travail correctement ou encore pour pouvoir suivre une formation ou se consacrer à un autre emploi : *« J'étais en CDI à temps partiel, et j'ai trouvé un autre travail en même temps en intérim. Finalement, j'ai laissé tomber le CDI car l'intérim était*

mieux payé», Monsieur V., réfugié originaire de Mauritanie. Dans deux cas seulement les contrats à durée indéterminée ont pris fin dans le cadre d'un licenciement.

Une exception : les relations d'emploi de plus de 18 mois

Même si les relations d'emploi sont le plus souvent brèves, certains réfugiés ont occupé des emplois pendant une période relativement longue. Ainsi, qu'en est-il des emplois qui ont duré plus de 18 mois : satisfaction des salariés ou situation «faute de mieux» ?

Il semble que la majorité des réfugiés en emploi depuis plus de 18 mois le sont «faute de mieux». Un salaire trop faible pour des conditions de travail difficiles, un temps de travail ne correspondant pas aux attentes des réfugiés et peu d'opportunités pour changer de secteur, ou même d'emploi : les difficultés sont nombreuses, y compris pour des personnes en emploi depuis plus d'un an et demi.

Madame S., réfugiée d'origine haïtienne, est auxiliaire de vie à temps partiel depuis 30 mois et aimerait travailler à temps plein : *«Je n'ai pas assez d'heures, ils ne paient pas assez. J'ai cherché ailleurs. Depuis six mois, je travaille en plus pour une autre entreprise de services à domicile, à temps partiel aussi.»*

Madame D., réfugiée originaire de Côte d'Ivoire, vendeuse depuis deux ans, ajoute : *«Au début cela m'a bien dépanné, mais désormais ce n'est plus le cas. C'est surtout au niveau de la rémunération. Et puis le magasin dans lequel je travaille ne m'a*

jamais proposé de formation alors que j'aimerais bien me former.»

Certains réfugiés insistent tout de même sur la chance qu'ils ont d'avoir un emploi et trouvent des points positifs à leur situation.

Enfin, si certains occupent le même poste depuis de nombreux mois, et supportent des conditions de travail pénibles, c'est parfois parce qu'ils considèrent qu'ils ne pourraient trouver une meilleure situation que celle qu'ils connaissent actuellement. C'est le cas de Madame N., aide à domicile depuis un an et demi, qui ne pense pas pouvoir *«trouver mieux»* car elle n'a pas de formation d'auxiliaire de vie. De même, Monsieur Nc. a *«cherché au plus facile»*. Il est agent de sécurité depuis deux ans car, dit-il, *«ça ne demande pas beaucoup de compétences.»*

En plus de ces commentaires relatifs aux relations de travail d'une durée supérieure à 18 mois, on va s'intéresser dans la partie suivante à l'ensemble des remarques formulées par les réfugiés à propos de leurs parcours professionnels, à leur opinion sur les emplois qu'ils ont occupés depuis l'obtention de leur statut. C'est d'ailleurs à partir de ces remarques que nous allons construire notre typologie.

III. Parcours professionnels et perspectives

Dans cette dernière partie, nous adopterons d'une part une position rétrospective, en observant les parcours professionnels des réfugiés de façon globale, et d'autre part une position prospective, en relatant les projets formulés par les réfugiés au moment de l'enquête.

A. Une typologie de parcours

1. Les critères retenus pour établir la typologie

Au-delà d'une analyse du temps passé en emploi ou au chômage, et de la situation des réfugiés sur le marché du travail, l'enquête que nous avons menée permet d'adopter une perspective longitudinale. Le calendrier professionnel recensant mois par mois les activités de chaque réfugié (emploi, chômage, formation, inactivité) permet de caractériser les trajectoires suivies par les individus. Plus ou moins similaires, ces trajectoires peuvent être regroupées en fonction de différents critères. On voit alors se dessiner plusieurs groupes d'individus aux parcours présentant des caractéristiques proches, une sorte de typologie de parcours.

Des trajectoires homogènes

Deux remarques préalables s'imposent avant la présentation de cette typologie. D'une part, on peut noter que les trajectoires des réfugiés, une fois arrivés en France sont particulièrement homogènes, si on les compare aux parcours professionnels effectués dans les pays d'origine qui sont très disparates. En amont, avant l'arrivée en France, les situations sont variées et en aval, on observe un rapprochement des parcours. Il s'agit donc de déterminer les éléments qui différencient ces parcours, alors même qu'ils pourraient paraître homogènes dans le cadre d'un échantillon plus vaste mêlant des réfugiés et d'autres personnes en insertion.

D'autre part, il faut aussi tenir compte du fait que la sélection des individus à partir de l'échantillon de départ n'a pas été totalement aléatoire. Les réfugiés interrogés par téléphone

ont tous été suivis par une structure de France Terre d'Asile. De plus, leur accompagnement s'est terminé car ils avaient trouvé un emploi ou une formation. Ainsi, leurs trajectoires apparaîtraient sans doute assez homogènes si on les comparait à celles de personnes plus durablement éloignées de l'emploi, par exemple à celles de l'ensemble des réfugiés arrivés récemment en France.

Stabilisation et satisfaction : éléments de différenciation des parcours

Les critères retenus pour comparer les trajectoires peuvent être multiples : le temps d'accès à l'emploi, le temps passé au chômage, le nombre d'emplois occupés et leur succession dans le temps, le type de contrat de travail ou encore la situation à la date de l'enquête, ou deux ans après l'obtention du statut. Difficile de choisir entre tous ces indicateurs puisque chacun permet d'apprécier de façon différente les parcours des réfugiés sur le marché du travail français. Une combinaison de ces indicateurs permet d'avoir une vision plus complète des différentes trajectoires. Parmi tous ces critères, nous avons donc mis l'accent sur la stabilisation en emploi et la satisfaction des réfugiés.

La stabilisation en emploi peut prendre plusieurs formes. Comme le rappelle Alberto Lopez, à propos des jeunes actifs, dans une étude récente : « Dans un contexte où la norme du CDI est remise en cause par les évolutions des modes de gestion de la main-d'œuvre depuis les années 1980, [la] stabilisation ne peut se confondre avec l'accès à un statut stable. Plus ou moins rapide et plus ou moins directe, elle peut prendre différentes formes allant de l'engagement ferme et durable avec un employeur, à travers un CDI signé dès les

premiers mois, jusqu'au maintien dans l'emploi par une succession de périodes d'emploi sous CDD chez des employeurs différents²⁷.»

La satisfaction, ou l'insatisfaction, exprimée par les personnes interrogées permet de relativiser la qualité « objective » des parcours. Se sentir confiant dans l'avenir peut être un gage de stabilisation à venir et de réussite. À l'inverse, dans une situation qui apparaît stabilisée (au regard des emplois occupés par exemple), l'expression d'une grande insatisfaction peut avoir pour conséquence une rupture dans le parcours. La stabilité observée à la date de l'enquête, de façon rétrospective, pourra s'atténuer. La satisfaction, comme révélateur de motivation, peut donc donner un indice sur la pérennité des parcours dits « stabilisés ».

Avant de détailler la typologie retenue, nous proposons ici d'analyser en détail le critère de satisfaction des réfugiés.

2. Le critère de satisfaction

Lors des entretiens téléphoniques, nous avons invité les personnes qui occupaient un emploi à donner leur avis sur cet emploi. On notera que des éléments d'appréciation positifs et négatifs peuvent coexister dans un même discours (par exemple, satisfaction vis-à-vis du salaire mais pas des conditions de travail). En outre, certains réfugiés adoptent des postures divergentes (fatalisme, modération, indignation, révolte, etc.) pour des situations comparables : tel réfugié, en emploi, se déclarera satisfait d'avoir un

emploi en dépit de certains éléments négatifs, tel autre, en emploi également, insistera uniquement sur ce qui lui déplaît.

De manière globale, sur les 63 personnes en emploi à la date de l'enquête, 41 se déclarent plutôt satisfaites de leur situation. Elles ont pu néanmoins expliciter quelles caractéristiques de leur emploi leur posait problème.

a. Des réfugiés satisfaits

« Du travail, c'est mieux que rien »

La majorité des réfugiés ayant un emploi à la date de l'enquête et qui ont connu, de près ou de loin, l'expérience du chômage, se disent satisfaits de leur situation. C'est d'autant plus vrai pour les personnes qui ont connu de longues périodes de chômage et qui y font explicitement référence.

« Le travail c'est quand même ça qui me sauve, c'est mieux que le chômage », Madame Db., femme de chambre en CDI.

« J'aime bien travailler, ne pas rester les bras croisés. Ça me détend, c'est un plaisir. Je ne peux pas rester à la maison toute la journée », Madame Nd., garde d'enfant.

D'autres indiquent qu'ils sont conscients de la chance qu'ils ont d'avoir un emploi mais nuancent leurs propos en émettant quelques réserves sur leur situation actuelle, concernant leur temps de travail ou leur type de contrat :

« Je suis content car j'ai du travail, je n'aime pas rester à la maison. Mais j'aimerais faire plus d'heures », Monsieur Ba., agent d'entretien dans un hôpital, en CES à temps partiel.

²⁷ LOPEZ A., « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Economie et Statistique*, n° 378-379, 2004.

« Ça va, je suis content, c'est bien d'avoir du travail, l'ambiance est bonne et mon salaire est tout le temps au dessus des 1000 euros même s'il n'est pas fixe. Maintenant j'aimerais bien un CDI », Monsieur N., cariste en intérim, à temps plein.

De façon générale, le fait de travailler place souvent les personnes dans une situation moins dévalorisée que le chômage. Monsieur J. évoque même *« une dignité retrouvée »* dans l'entreprise où il travaille actuellement.

De bonnes conditions de travail

Les conditions de travail entrent aussi en compte dans l'évaluation de l'emploi actuel. Parmi les motifs de satisfaction, les relations avec l'employeur ou les collègues de travail reviennent très souvent.

« La dame est très gentille avec moi, elle me considère vraiment... et aussi le fait de rester avec les enfants cela me soulage », Madame Ta., garde d'enfants.

« Mon employeur n'est pas difficile et pour avoir travaillé à mon compte, c'est vraiment appréciable », Madame Tb., garde d'enfants.

« On n'a pas le choix, on prend tout. Mais ça me plaît car je travaille avec des gens formidables. L'équipe est compréhensive, le courant passe bien », Monsieur Dc., ouvrier informatique.

Si le salaire est évoqué par 17 personnes comme un point positif dans la situation actuelle, il est difficile de recueillir l'avis des réfugiés sur cette question. Est-ce le fait

d'avoir un revenu issu de son travail plutôt que des allocations ou réellement le montant du salaire qui est source de satisfaction ? L'appréciation du montant du salaire est aussi liée à la situation matrimoniale, familiale et résidentielle des personnes interrogées.

Un emploi stable

Le type de contrat joue aussi beaucoup et est parfois un motif de satisfaction, surtout pour les personnes en contrat à durée indéterminée. Madame T., employée de restauration rapide en CDI, raconte : *« Je voulais un CDI et un temps plein, je l'ai eu, je voulais une formation dans mon travail et je l'ai eu. Maintenant je peux travailler dans tous les restaurants fast-food. »*

Pour Monsieur Ab., agent de sécurité en CDI, la stabilité va jusqu'à atténuer les autres points négatifs de sa situation : *« Rien n'a encore marché : je vis toujours dans un foyer et je ne travaille pas dans le domaine qui m'intéresse. Mais j'ai un CDI donc ça peut aller. »*

Cette stabilité permet même à Monsieur U., agent de surveillance, d'envisager une évolution professionnelle : *« J'ai la possibilité de progresser dans mon entreprise. Si je suis pris comme responsable de centre, cela changera considérablement mon salaire. Et pour l'instant, j'ai la sécurité d'avoir un CDI. »*

b. Des réfugiés insatisfaits

Si les réfugiés en emploi à la date de l'enquête sont majoritairement satisfaits, ils évoquent également des éléments qui leur posent problème. Les motifs d'insatisfaction des personnes en emploi, ou ayant occupé un emploi sont nombreux. Des personnes avec

des situations professionnelles très différentes peuvent avoir des revendications du même ordre, sur le temps de travail ou les conditions de travail par exemple. Concernant la stabilité relative de l'emploi, en revanche, les discours sont contrastés entre des personnes en CDI et d'autres en intérim. Sans vouloir recenser de façon exhaustive les motifs d'insatisfaction, voici quelques exemples de ce que l'on pourrait appeler les « revendications » des réfugiés interrogés.

Le temps partiel subi

Le temps de travail est évoqué de façon récurrente. Temps partiel subi, ou sous-emploi : les personnes en contrat à temps partiel font souvent part de leur volonté de travailler à temps plein, le plus souvent pour avoir un salaire supérieur. Les entreprises dans lesquelles elles sont employées sont parfois dans l'impossibilité de leur proposer un contrat à temps plein. C'est le cas de l'entreprise de Madame S., auxiliaire de vie dans une maison de retraite, dont l'activité est liée à la « demande » : *« Je n'ai pas assez d'heures et ils ne peuvent pas nous payer quand il n'y a pas de personnes âgées ou qu'elles partent à l'hôpital. »*

Une des stratégies envisagées ou mises en oeuvre consiste à chercher un second emploi pour augmenter les heures de travail et donc les revenus, à l'instar de Madame V., femme de ménage à temps partiel : *« Je cherche un autre emploi à temps partiel à côté car j'aimerais gagner plus d'argent. »*

Le sous-emploi en France

Selon l'INSEE, le sous-emploi regroupe « l'ensemble des personnes travaillant à temps partiel, souhaitant travailler davantage, disponibles pour le faire, et cherchant ou non un autre travail. » En 2004, environ 1,2 million de personnes étaient en sous-emploi en France. Cela représentait 5 % des actifs.

Le sous-emploi touche majoritairement les femmes. Elles représentent près de 80 % des personnes dans cette situation, soit huit cas sur dix. Mais le taux de sous-emploi n'épargne pas les jeunes et s'avère particulièrement élevé pour les 20-24 ans. On constate également un sous-emploi important parmi les non-diplômés et les étrangers. En effet, les deux tiers des personnes en sous-emploi ont un niveau inférieur au baccalauréat. Ce taux diminue au fur et à mesure que le niveau du diplôme s'élève. La nationalité semble par ailleurs être un facteur discriminant. Le sous-emploi concerne 7,6 % des étrangers contre 4,7 % des Français. Même les hommes, pourtant peu touchés par ce phénomène, le sont davantage lorsqu'ils sont étrangers. Enfin, parmi les étrangers sous-employés, on compte 36 % d'Européens, 28 % de Maghrébins, et près de 20 % de ressortissants des autres pays d'Afrique. Parmi les femmes étrangères en sous-emploi, on compte 25 % d'Africaines sub-sahariennes et 17 % de Maghrébines.

Le secteur tertiaire concentre l'essentiel du sous-emploi. En effet, la majorité des personnes sous-employées exercent trois grands types de fonctions : nettoyage, entretien ménager ou gardiennage (28 %), enseignement et soin aux personnes (17 %)

ou encore commerce ou technico-commercial (14 %).

Les personnes sous-employées ont bien plus souvent des contrats « temporaires » de type contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat saisonnier. Ainsi 7 % de l'ensemble des actifs occupés sont en CDD ou en contrat saisonnier, mais cette part s'élève à 32 % pour les personnes en sous-emploi. Le taux de sous-emploi est également très fort pour les contrats aidés : 18 % pour les hommes et 26 % pour les femmes.

Enfin, les personnes sous-employées travaillent en moyenne 20 heures par semaine. Elles ne cherchent pas toutes un autre emploi pour augmenter leur temps de travail. Au contraire, elles souhaiteraient majoritairement être à temps plein dans leur emploi actuel.

ARNAULT S. « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », INSEE Première, n° 1 046, octobre 2005.

Un salaire trop faible

Avec des revendications salariales diverses, les réfugiés interrogés déclarent souvent que leur salaire ne leur suffit pas pour subvenir à leurs besoins, pour obtenir un logement autonome ou pouvoir faire venir leur famille par le biais du regroupement familial. Mais, au-delà de leur définition subjective d'un salaire « suffisant », certains se plaignent de ne pas être payés à hauteur du travail effectué.

Ainsi, Madame L., femme de ménage, déclare : *« Je ne suis pas assez payée, les heures supplémentaires ne sont pas comptées. »*

Madame Db., femme de chambre, vit une situation comparable : *« Ils ne payent pas le temps travaillé. Il n'y a pas de contrôle des horaires, du nombre de chambres que l'on fait. Tu travailles 7 heures et on te paye 4 heures, il n'y a pas d'heures supplémentaires dans la fiche de paie. Je voudrais être plus libre et travailler dans de meilleures conditions. »*

Des conditions de travail difficiles

Les conditions de travail sont souvent évoquées et sont plus ou moins bien supportées, en particulier selon le salaire des personnes. Temps de transport, travail de nuit, horaires atypiques, conditions de travail pénibles, voire dangereuses pour la santé, nombreuses sont les raisons qui incitent les réfugiés interrogés à chercher un autre emploi.

Madame B., aide à domicile auprès de personnes âgées, travaille de nuit : *« C'est un peu dur la nuit quand il faut garder les gens qui ne dorment pas, c'est difficile quand on ne peut pas se reposer... Et le jour, on n'a pas assez de temps pour se reposer. Je travaille pour faire vivre ma famille, je n'ai pas le choix. »*

Monsieur B. est peintre et se plaint des conditions dans lesquelles il travaille : *« On nous traite comme des animaux, le patron n'est pas gentil. En plus, la peinture c'est pas bon pour la santé... J'ai acheté un masque pour me protéger des émanations car celui qu'on nous a fourni n'était pas suffisant. J'aimerais trouver autre chose. »*

Enfin, comme d'autres, Madame Nd., souffre du temps qu'elle passe dans les transports : *« J'habite loin de mon travail,*

pour arriver le matin, je dois parfois me lever à 5 heures. Et comme j'ai deux emplois, je dois aussi me déplacer dans la journée. C'est pas facile, surtout avec un salaire si faible. »

Une instabilité due aux contrats de travail

La qualité du contrat de travail ne présage en rien de la stabilité de l'emploi et encore moins du parcours. Ainsi, une personne peut enchaîner de longues missions d'intérim sur plusieurs mois. À l'inverse, une personne en CDI peut ne pas se maintenir longtemps dans l'emploi. Cependant, le contrat à durée indéterminée demeure aux yeux de beaucoup de réfugiés, la référence principale, un gage de stabilité professionnelle et d'insertion durable²⁸.

Devenir fonctionnaire, avoir un CDI à plein temps ou juste un emploi stable... autant de souhaits exprimés plus ou moins ouvertement qui marquent, en creux, une insatisfaction quant à la stabilité des emplois et aux contrats de travail.

Madame K., hôtesse de caisse : *« Je ne fais que des remplacements, à temps plein ou à temps partiel. Je voudrais bien un CDI, notamment dans l'entreprise où je suis actuellement. »*

Monsieur Ta., cariste en intérim : *« Dans l'immédiat cela a été utile pour moi, cela m'a permis d'avoir un logement. Mais comme c'est de l'intérim j'aimerais quelque chose de plus stable. »*

Monsieur Sb., auxiliaire de vie : *« Je travaille pour une association. Celle-ci est mandataire, c'est-à-dire qu'elle cherche des personnes*

âgées et nous met en contact avec elles. Les horaires sont flexibles, je suis payé à l'heure, au nombre de services. C'est une forme de vacation où le contrat peut être interrompu à tout moment. C'est un peu instable car chaque fin de mois je ne sais pas combien je vais gagner. »

Madame Ka., assistante sociale en CDD : *« Je ne suis pas très bien payée, en plus un CDD, c'est pas terrible. J'ai demandé la naturalisation en décembre 2005 pour travailler dans la fonction publique, pour pouvoir être titularisée. »*

Des ambitions professionnelles malmenées

Outre leurs caractéristiques objectives, les emplois que les réfugiés exercent en France ne répondent pas toujours à leurs attentes. La référence au métier exercé dans le pays d'origine ou au niveau de diplôme obtenu avant d'arriver en France est courante. Déclassement forcé, reconversion professionnelle positive, deuil de la situation professionnelle passée ou renoncement aux ambitions initiales en termes de carrière, on observe des réactions variées face aux changements imposés par l'entrée sur le marché du travail français. C'est d'ailleurs parfois en référence à leur vie professionnelle passée que les réfugiés statutaires envisagent l'avenir.

3. Les trois types de parcours

En tenant compte de tous ces éléments d'appréciation des réfugiés sur leur parcours mais aussi de la succession des séquences qui constituent leur trajectoire professionnelle, trois grands types de parcours ont pu être dégagés : des parcours stabilisés, des parcours fragmentés et sans stabilisation et des parcours marqués par le chômage et l'inactivité.

²⁸ On peut considérer que le critère de satisfaction, retenu pour la typologie, rencontre ici celui de satisfaction.

Après une description générale de chaque type de parcours, nous proposons de décrire dans le détail certaines trajectoires observées dans le cadre de l'enquête. Portraits synthétiques mais aussi retranscription précise des propos des réfugiés, il s'agira de rendre plus concrète la typologie retenue.

a. Des parcours stabilisés

Certains parcours peuvent être considérés comme stabilisés. On observe parfois une participation continue à l'emploi ou une place très minime laissée au chômage. Même si certains sont en emploi depuis plus de 18 mois à la date de l'enquête, et n'ont connu que peu de périodes de chômage (ou seulement de transition entre deux emplois), les réfugiés de cette première catégorie sont néanmoins assez souvent employés en dessous de leurs compétences. Ils n'hésitent pas à faire part de leur insatisfaction. Cette insatisfaction nous invite à relativiser la stabilité de leurs parcours. En outre, si les réfugiés sont majoritairement en emploi, ils le sont parfois à temps partiel alors qu'ils souhaiteraient travailler plus. Enfin, certains sont en emploi depuis l'obtention de leur statut et, même s'ils occupent des postes peu qualifiés, se disent très satisfaits de travailler et de « s'assumer ». Pour ceux-là, la stabilité semble paradoxalement plus durable, au regard du critère de satisfaction.

Stabilisation et satisfaction : une situation inédite ?

Madame Md. était serveuse dans un hôtel cinq étoiles en Sierra Leone. Aujourd'hui, elle travaille toujours dans la restauration et n'a quasiment jamais connu le chômage depuis qu'elle a obtenu son statut en novembre 2003.

« En arrivant, je ne parlais pas du tout français. J'ai été à France Terre d'Asile et ils m'ont trouvé une formation linguistique très rapidement (formation linguistique et intégration par le français). C'était rémunéré et ça a duré 5 mois. Dans le cadre de la formation, j'ai fait un stage comme serveuse dans un hôtel à Paris. Je faisais les "extras". Ensuite, j'ai été embauchée en CDI. Le travail me plaît, je pourrais changer plus tard mais à condition de trouver une formation. »

Monsieur Y. est arrivé en France en janvier 2003 et a été reconnu réfugié en octobre de la même année. Electricien en Côte d'Ivoire, il a toujours espéré pouvoir continuer à travailler dans ce domaine. Avec une grande motivation, il a réussi à utiliser ses compétences tout en trouvant une situation stable.

« Quand j'ai eu le statut, je n'avais pas de diplôme, j'avais seulement une attestation de travail, qui n'avait pas de valeur ici. Il fallait que quelqu'un accepte de me mettre sur le terrain, surtout que les normes ivoiriennes et françaises sont les mêmes. Je disais que j'étais électricien mais les employeurs ne me croyaient pas. » Difficile de trouver un emploi sans pouvoir prouver ses compétences... Alors, Monsieur Y. renonce pour un temps à exercer dans sa spécialité. Il accepte des missions d'intérim assez courtes et dans des domaines variés. *« J'ai pensé un temps suivre une formation ou faire valider mes acquis, comme me le proposait l'ANPE, mais je n'avais pas le choix, il fallait que je travaille pour ne pas rester au RMI. »*

L'optimisme de Monsieur Y. n'est pas entamé : *« Je croyais à ma chance, c'est ce*

qui compte. » En persévérant, il finit par trouver une mission d'intérim comme installateur de réseau informatique. *« C'était un bon moyen pour moi de faire mes preuves et de montrer que j'avais de l'expérience. »* Après la mission, l'entreprise dans laquelle il a travaillé le rappelle et lui propose de l'embaucher en contrat à durée déterminée. Il a pu prouver sur le terrain qu'il avait les qualités requises.

Aujourd'hui, cela fait un an et demi qu'il travaille dans cette entreprise et il vient juste de signer un CDI. Dans cette situation plus stable, Monsieur Y. a toujours des projets : *« Je pourrais préparer un CAP pour avoir au moins un diplôme. C'est l'exigence minimum des entreprises et je pourrais peut-être trouver une meilleure situation, un meilleur salaire. »*

Monsieur Z. était vendeur dans un supermarché au Kosovo. Réfugié depuis octobre 2003. Il est actuellement tailleur de pierre. Malgré un niveau de français faible, son parcours est stabilisé et il en est très satisfait.

« Directement après avoir obtenu mon statut j'ai fait un stage d'une semaine, non rémunéré, comme manœuvre dans le bâtiment. Après j'ai cherché du travail et un mois après j'ai trouvé. C'était à Laval et comme j'habitais à Mayenne, France Terre d'Asile m'a accompagné pour déménager. On s'est bien entendu avec le patron, j'ai commencé en CDD et puis après il m'a fait un CDI. Depuis je travaille. Je fais de la taille de pierre et du ravalement. Je suis très content, je travaille toujours, j'ai des revenus, on se comprend bien avec le patron, c'est tranquille. »

Le déclassement comme condition nécessaire à la stabilisation

Monsieur U., réfugié d'origine mauritanienne, statutaire depuis 2003, était ingénieur hydrologue avant de quitter son pays. Il est aujourd'hui agent de surveillance. Si son parcours est relativement stabilisé, il reflète un grand déclassement qui implique une sorte de deuil de la situation professionnelle passée.

« Quand j'ai obtenu mon statut, je travaillais déjà. J'avais un emploi en CDI chez un marchand de chaussures comme agent de sécurité, depuis septembre 2001. J'ai démissionné en août 2003. J'ai été au chômage sans ressources pendant 4 mois. En recherchant activement, je n'ai trouvé que des emplois en intérim (2, 3, 4 jours) souvent comme manutentionnaire ou agent de sécurité. »

En juin 2004, j'ai décidé de faire une formation "sécurité-incendie". C'était payant mais comme j'étais aux Assedic j'ai eu droit à une réduction (470 euros). J'ai fait cette formation car j'ai constaté que pour travailler rapidement, il faut aller dans ce domaine-là, la sécurité. Et je ne pouvais pas me permettre de rester au RMI ou au chômage. Après, j'ai envoyé des dossiers, mais ils demandaient en général une expérience d'une année. »

En novembre, j'ai eu un entretien pour faire de l'accueil d'urgence des SDF. Ils m'ont pris comme agent d'accueil pendant 8 mois avec un CDD de 6 mois qu'ils ont prolongé. Ensuite, j'ai chômé 15 jours et j'ai eu de la chance : ma demande de logement a abouti. Mais il me fallait un CDI. J'ai fait part de ma recherche urgente à

mon ancienne directrice qui m'a recommandée. J'ai trouvé très rapidement dans la même entreprise comme agent de surveillance. Cet après-midi j'ai d'ailleurs passé un entretien pour être responsable de résidence. J'ai la possibilité de progresser dans mon entreprise. Si je suis pris comme responsable de centre, cela changera considérablement mon salaire. Et pour l'instant j'ai la sécurité d'avoir un CDI.

En Mauritanie, j'ai travaillé pendant 5 ans à la direction de l'Environnement et de l'Aménagement Rural, au service hydrologie. Je m'occupais de la banque de données et des études de projets. Je faisais de l'ingénierie. Depuis que j'ai été reconnu réfugié, j'ai essayé de valider mes acquis avec l'ANPE. J'ai aussi essayé de faire reconnaître mes diplômes par l'Académie de Versailles mais je n'ai obtenu qu'une attestation de niveau. Fort de ces deux éléments, j'ai pu constituer des dossiers mais rien n'a abouti. Du coup, j'ai été obligé de faire ce qui me tombait sous la main : de la manutention, de la sécurité ou comme aujourd'hui, agent de surveillance. Mon objectif n'était pas d'être agent de surveillance. Je me case, je m'occupe de ma petite famille, même si ce n'est pas le Pérou. »

b. Des parcours fragmentés et sans stabilisation

On observe dans de nombreux parcours une alternance entre emploi et chômage. Ces parcours constituent le deuxième groupe de notre typologie. Malgré un accès rapide au premier emploi, certains réfugiés se trouvent durablement éloignés de l'emploi et ne retrouvent pas d'emploi, stable ou non, dans la suite de leur parcours. D'autres n'ont travaillé qu'en intérim, en une succession de

missions très courtes pour des entreprises différentes. Enfin, certains ont accédé récemment à l'emploi après une longue période de chômage et ne peuvent être considérés comme stabilisés à la date de l'enquête. Là encore, l'insatisfaction est la norme et la stabilisation est présentée comme un idéal à atteindre, le CDI à temps plein comme LA solution.

Alternance entre chômage et emploi

Le parcours de Monsieur I., réfugié d'origine mauritanienne, se caractérise par une succession d'emplois de courte durée, souvent en intérim. Au total, il a été en emploi deux mois sur trois depuis l'obtention de son statut en octobre 2003.

« Quand j'ai eu le statut, je n'ai pas trouvé de travail tout de suite. J'ai fait une semaine de récolte de pommes, puis 3 jours dans une société de volaille. Il fallait accrocher, décrocher, plumer, c'était très dur. J'ai laissé tomber. J'ai trouvé un CES dans une régie de quartier. C'était du conditionnement de livres et du tri de pièces. Je travaillais 4 heures par jour. C'était mon premier "vrai travail". Après j'ai déménagé à Rennes, et j'ai travaillé 4 mois dans une entreprise de l'industrie automobile. On fabriquait des panneaux de portes de voiture, on faisait de l'assemblage. C'était en intérim. Deux mois au chômage et j'ai eu une autre mission pendant 4 mois, renouvelable chaque mois. On faisait du contrôle de qualité, du tri de pièces automobiles. Après 4 mois d'interruption, j'ai retravaillé chez eux et c'est là que je suis aujourd'hui. Même si mon travail est renouvelable chaque semaine, je suis content car c'est difficile de trouver du travail. Bien sûr, je

préférerai un CDD de 3 mois ou 6 mois, mais... Je m'entends bien avec le chef d'équipe, il n'y a pas trop de pression. Je suis le seul africain dans la boîte et il y a une bonne harmonie.»

Un premier emploi «tardif»

Madame Ka., est arrivée du Rwanda en 2002. Titulaire d'une maîtrise de sociologie et d'un diplôme d'assistante sociale, elle a mis beaucoup de temps à obtenir son premier emploi en France.

«Après un an au chômage, j'ai suivi une formation d'assistante sociale. J'avais déjà une expérience dans mon pays et j'ai pensé que ce métier pouvait me correspondre. La formation a duré 9 mois et ensuite je n'ai pas trouvé immédiatement du travail. Ce n'est que depuis 5 mois que je travaille dans un collège. Je suis contractuelle, et ce contrat à durée déterminée prendra fin en juillet. Je ne suis pas très bien payée, en plus, un CDD, c'est pas terrible. J'ai demandé la naturalisation en décembre 2005 pour travailler dans la fonction publique et pour pouvoir être titularisée.»

On ne peut pas dire que le parcours professionnel de Madame Ka. soit stabilisé puisqu'elle n'occupe pas son emploi actuel depuis longtemps au moment de l'enquête. Cependant, sa formation et son diplôme vont lui permettre de valoriser son expérience passée.

Des trajectoires «interrompues»

Monsieur Ha. a obtenu son premier emploi très rapidement après l'obtention de son statut en avril 2004. Réfugié du Kosovo, il était aide mécanicien et c'est dans ce domaine qu'il a travaillé en France. Cependant, son

parcours connaît une rupture quand il est victime d'un accident du travail.

«J'ai trouvé du travail dès que j'ai eu mon statut. J'ai dû arrêter les cours de français que je suivais depuis 2001 au CADA (Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile). J'ai travaillé comme démonteur de voitures dans une casse. C'était déjà ma spécialité et j'ai mis seulement dix jours pour apprendre les marques de voitures françaises. J'ai eu un CDI tout de suite mais j'ai eu un accident du travail et j'ai dû arrêter de travailler. Depuis, je suis au chômage et je touche le RMI. Je vais bientôt commencer une formation d'aide à la recherche d'emploi. A mon avis, je vais trouver, mais s'il n'y a pas de travail, c'est autre chose. Dans l'ensemble j'ai eu de la chance car il y a des réfugiés qui ne trouvent pas du tout de travail.»

c. Des parcours marqués par le chômage et l'inactivité

Le troisième type mis en évidence regroupe des réfugiés qui n'ont quasiment jamais été en emploi depuis l'obtention de leur statut. Ils ont parfois suivi une formation sans trouver d'emploi ensuite ou ont occupé des emplois de très courte durée sans aucune perspective d'évolution. Cumulant les difficultés d'accès à l'emploi (problèmes de langue, absence de qualification, problèmes psychologiques), aucune des démarches entreprises n'a porté ses fruits et leurs parcours sont marqués par le chômage. A côté de ces parcours que l'on peut qualifier «d'échec», d'autres, distincts des précédents, sont marqués par l'inactivité (notamment chez les femmes en congé de maternité) qui rend parfois difficile le retour à l'emploi.

Madame Mb. était comptable en Ethiopie. Malgré une formation linguistique de trois mois, elle a beaucoup de mal à trouver un emploi, même peu qualifié. A la date de l'enquête, cela fait près de deux ans et demi qu'elle est au chômage.

« J'ai commencé en 2003 par une formation rémunérée pour apprendre à parler français. Après, en 2004, j'ai fait deux formations de français de trois mois chacune, non rémunérées. Quelquefois j'ai fait femme de chambre, 2-3 jours. J'ai déposé mon CV partout mais je n'ai rien trouvé. Les gens ne répondent pas à mes lettres. Je ne parle pas bien français et je n'ai pas d'expérience. Je touche le RMI et je loue une petite chambre. Je cherche un travail de femme de chambre et j'aimerais faire une formation de caissière ou autre chose, je ne sais pas vraiment. »

Madame Ab, réfugiée originaire de Mauritanie, est restée inactive pendant près d'un an pour s'occuper de son enfant. Après avoir surtout travaillé sans contrat et n'ayant aujourd'hui pour seul revenu que l'Allocation Parent Isolé, elle a du mal à retrouver un emploi.

« J'ai travaillé comme auxiliaire de vie de septembre 2003 et jusqu'à l'obtention de mon statut en juin 2004. Comme je n'avais pas l'autorisation de travailler, je travaillais sans contrat. Quand j'ai eu le statut, je n'ai pas eu de contrat. J'ai changé de travail. J'ai gardé des enfants à domicile pendant 4 mois mais c'était toujours au noir. Puis la famille a déménagé. J'ai fait quelques ménages, quelques heures par-ci, par-là. J'ai alors suivi une formation de caissière pendant 3 mois. J'ai fait un stage pratique chez Monoprix. Ensuite, je suis tombée enceinte. J'ai accouché en

avril 2005. J'ai été en congé de maternité jusqu'en juin et après j'ai touché l'Allocation Parent Isolé (API), 800 puis 600 euros. Je me suis occupée de mon enfant. En décembre, je me suis réinscrite à l'ANPE et je n'ai rien trouvé jusqu'à présent. Je touche toujours l'API. Le plus grand problème c'est le travail, en deuxième c'est le logement. »

B. Les projets des réfugiés : de l'insertion à l'intégration

Qu'ils soient en emploi, en formation, au chômage, ou inactifs, qu'ils aient eu un parcours stable ou marqué par le chômage et appartiennent à l'un ou l'autre des types que nous venons de décrire, les réfugiés que nous avons interrogés portent un regard sur leur devenir professionnel. C'est pourquoi nous leur avons demandé d'explicitier les éléments qui constituent leur projet professionnel, les démarches qu'ils comptent entreprendre pour faire évoluer leur situation sur le marché du travail.

A chaque individu correspond un projet professionnel propre. Cependant, certaines attentes et besoins peuvent être partagés par plusieurs réfugiés, notamment s'ils sont dans la même situation à la date de l'enquête, à savoir en emploi ou au chômage. De même, les deux principaux moyens utilisés sont communs à tous les réfugiés : recherche d'emploi et/ou de formation. Le recours à l'un de ces deux outils varie selon l'expérience sur le marché du travail, la situation professionnelle mais aussi résidentielle et familiale des réfugiés.

Ainsi 77 réfugiés déclarent rechercher un emploi et 60 une formation, les deux options étant compatibles. S'il paraît évident que les

personnes en formation, au chômage ou inactifs souhaitent trouver un emploi (dans un délai plus ou moins court, surtout dans le cas des personnes se déclarant inactives), on s'aperçoit que les réfugiés qui occupent déjà une activité déclarent aussi assez souvent vouloir en changer. Parmi les personnes recherchant un emploi à la date de l'enquête, 43, soit 55 % d'entre elles, sont déjà en emploi. La recherche d'emploi renvoie donc très certainement à d'autres ambitions que le simple fait de travailler.

Tableau n° 13

Répartition des 100 réfugiés selon leur situation actuelle et leur recherche d'emploi

Situation actuelle	Ne recherche pas d'emploi	Recherche un emploi	Total
En emploi	20	43	63
En formation	0	2	2
Au chômage	3	28	31
Inactif	0	4	4
Total	23	77	100*

* Total des réfugiés interrogés.

Source : Enquête

L'autre moyen pour faire évoluer leur situation professionnelle est le recours à la formation, qu'ils aient ou non déjà suivi une formation, qu'ils soient ou non en emploi. On note qu'à la date de l'enquête, parmi les 60 personnes qui disent rechercher une formation, 42, soit 70 % d'entre elles, ont déjà suivi au moins une formation.

En mobilisant ces deux moyens, les réfugiés formulent des projets professionnels qui se rapportent souvent à la question du salaire. Ainsi, pour plus de 50 % des personnes en emploi et déclarant rechercher un autre emploi, un salaire trop faible constitue la raison principale qui les pousse à changer d'emploi. De plus, 28 % des réfugiés qui

déclarent rechercher une formation, le font également pour des raisons de rémunération. Un emploi, pour être mieux payé et ne plus dépendre des allocations, pouvoir subvenir à ses besoins ; un emploi pour pouvoir accueillir sa famille ; un emploi pour pouvoir trouver un logement ou payer son loyer de façon autonome : autant de raisons qui poussent les réfugiés interrogés à chercher un emploi, un autre emploi ou encore une formation permettant de prétendre à des postes mieux rémunérés. Le projet professionnel s'inscrit alors pleinement dans un projet plus vaste, un projet familial, un projet d'intégration.

Madame D., originaire de Côte d'Ivoire et statutaire depuis septembre 2003, est peu satisfaite de son emploi de vendeuse. *« C'est surtout au niveau de la rémunération. Je gagne 900 euros par mois. J'aimerais trouver autre chose. J'aimerais une formation en rapport avec un métier qui recrute et qui paie mieux, peut-être dans le marketing pour avoir des responsabilités ou dans autre chose, je ne sais pas, la petite enfance. Je suis en train de voir quels sont les métiers prometteurs où on peut trouver facilement du travail et où le salaire est meilleur. »*

Madame Md., réfugiée d'origine sierra-leonaise, statutaire depuis novembre 2003, actuellement serveuse, nous confie : *« Mon salaire ne va pas être suffisant si ma fille vient. Je suis payée 1 050 euros et je n'arrive pas à faire des économies, surtout que je dois payer mon loyer depuis septembre. Je voudrais trouver un autre travail pour avoir un meilleur salaire. »*

Le logement constitue une préoccupation majeure parmi les réfugiés interrogés et tient une place importante dans leur projet. L'impossibilité d'accéder à un logement, faute

de ressources régulières, l'inconfort de certains logements et le poids du loyer dans le budget des familles créent des situations éreintantes et angoissantes. 20 % des réfugiés en emploi désignent cette question comme une raison de changer d'emploi.

Ainsi, Monsieur Tb., originaire du Cameroun et statuaire depuis 2003 nous décrit sa situation : Bagagiste intérimaire, *« je travaille pour survivre et nourrir mes enfants au pays. J'aimerais trouver mieux mais je prends ce que j'ai sous la main pour commencer. Je suis prêt à tout faire pourvu que cela me permette de trouver un logement. Mon plus gros souci c'est le logement. Je n'arrive pas à faire venir mes enfants à cause de cela. En plus, mon contrat avec l'Armée du Salut s'arrête. Je ne sais pas ce qu'ils vont faire de moi. Ils me proposent une chambre de 5-6 personnes. Je ne veux pas, c'est sale. Mais que faire, sinon je risque de me retrouver à la rue ? »*

Pour Monsieur Nc., réfugié originaire de la République démocratique du Congo et statuaire depuis mai 2003, le logement constitue aussi le principal frein à son projet professionnel. *« Après dix mois de chômage, j'ai trouvé un CDI en sécurité gardiennage. Mais je ne suis pas du tout satisfait. Ma femme va accoucher et nous vivons à l'hôtel. C'est difficile d'avoir un projet si tu n'as pas de logement. C'est un cercle vicieux. »*

Certains ont aussi comme objectif, principal ou secondaire, d'améliorer leurs conditions de travail. C'est le cas de 45 % des réfugiés ayant actuellement un emploi et déclarant en rechercher un autre. Avoir un emploi moins pénible, avec des horaires fixes et sortir d'une

situation difficile, qui empêche d'envisager l'avenir sereinement. D'une manière générale, faire en sorte que les causes d'insatisfaction (que nous avons par ailleurs évoquées dans la partie consacrée à la typologie) soient réduites.

Enfin, la recherche d'un emploi est parfois centrée exclusivement sur un secteur. Pour 28 % des réfugiés en emploi et recherchant un autre emploi, cette recherche correspond à une volonté de renouer avec un projet professionnel entamé dans le pays d'origine : retrouver le type d'emploi occupé auparavant ou, en tous cas, trouver dans le même secteur, rechercher un emploi en lien avec les compétences acquises avant l'exil.

Monsieur P., réfugié originaire d'Arménie, statuaire depuis 2004, travaille aujourd'hui dans une entreprise d'insertion. Peu satisfait de sa situation actuelle, il nous fait part de son projet : *« Dans mon pays, j'avais une entreprise, mais je n'ai plus les moyens d'en monter une en France. J'aimerais bien ouvrir plus tard mon entreprise après avoir trouvé un CDI pour mettre de l'argent de côté. Je peux faire un magasin dans le commerce de la limonade, une boulangerie et je connais aussi des choses sur la mécanique automobile, sur le bâtiment. J'ai appris petit à petit, tout seul. »*

Madame Ca., réfugiée originaire d'Albanie, statuaire depuis février 2003 a exercé pendant 17 ans comme comptable. Si elle a accepté l'idée de déclassement, Madame Ca. souhaite retravailler dans ce secteur, volonté qu'elle partage avec son mari : *« Aujourd'hui je sais que je ne serais jamais employée comme comptable, mais*

aide-comptable je peux le faire. J'ai fait des formations pour avoir le vocabulaire technique. Mais à l'ANPE on me dit toujours que je ne parle pas assez bien français. On est réfugié ici, je pense qu'on a "le droit" moralement d'être un peu mieux suivi. Mon mari a 56 ans et 31 ans d'expérience comme expert comptable. L'assistante sociale lui a dit qu'il peut faire boucher ! A son âge ? On cherche toujours de l'emploi dans notre domaine mais on est prêt à accepter tout type de travail. »

Avec ce même objectif, Madame Z. pense qu'une formation sera nécessaire. Elle fait partie des personnes qui pensent que c'est par le biais de la formation qu'elle vont pouvoir retrouver leur spécialité initiale.

Madame Z., originaire du Rwanda et statutaire depuis juillet 2004, occupe un

emploi d'aide-soignante. C'est grâce à une équivalence obtenue auprès de la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS) que cette ancienne infirmière exerce aujourd'hui dans une maison de retraite. Pour autant, si tout se passe bien, Madame N. « *pense toujours aux études. Je voudrais vraiment travailler comme infirmière, comme avant. Ça ne va pas être facile car il faut reprendre deux ou trois années d'études et avec les enfants, c'est pas facile. »*

Au vu de ces observations et du nombre de démarches envisagées ou en cours, il semble que les réfugiés se projettent dans l'avenir, sont dans une démarche constructive alors même que leur parcours n'est jusqu'alors pas toujours très satisfaisant et stable. Ils apparaissent dans l'ensemble assez optimistes et espèrent que leur situation va évoluer dans le temps.

CONCLUSION

L'étude menée par l'Observatoire de l'Intégration des Réfugiés Statutaires a permis de mettre en évidence un certain nombre de faits stylisés relatifs aux parcours professionnels des réfugiés statutaires, aux étapes de leur insertion sur le marché du travail mais aussi à leur intégration dans la société française. En mobilisant deux outils – la base de données *Intégration* recensant 610 réfugiés et l'enquête menée ensuite auprès de 100 personnes – deux approches ont pu être combinées : l'une statique et assez complète, puisque portant sur un large échantillon, l'autre dynamique et permettant de détailler les parcours des réfugiés. Nous rappellerons ici les principaux résultats de cette étude et proposerons un certain nombre de pistes de réflexion qui nous sont apparues et qui mériteraient d'être poursuivies.

L'analyse des données contenues dans la base *Intégration* de France Terre d'Asile, outre une photographie des caractéristiques sociodémographiques des réfugiés statutaires, a aussi permis de préciser certaines tendances :

- La majorité des réfugiés a arrêté sa scolarité au niveau Bac ou avant, même si la part des personnes ayant suivi des études supérieures n'est pas négligeable.
- Malgré une maîtrise du français modeste parmi les réfugiés, cette langue demeure familière pour

nombre d'entre eux (un peu plus de la moitié). Plus de 85 % des réfugiés connaissent entre une et trois langues recherchées sur le marché du travail (dont le français), autrement dit une langue qui pourrait leur servir dans leur recherche d'emploi.

- L'hébergement chez un particulier constitue le type de logement le plus usité en début de parcours. Il est suivi par l'hébergement d'insertion (en structure). Le milieu ouvert prédomine donc, mais chez les isolés et non chez les personnes en couple ou ayant des enfants à charge. Les femmes recourent moins fréquemment à l'hébergement chez un tiers et plus fréquemment à l'hébergement d'insertion que les hommes.
- Enfin, les revenus de substitution constituent le seul type de ressources pour une majorité de réfugiés. Ils sont en outre très peu nombreux, en début de parcours, à disposer d'un revenu issu de leur travail, c'est-à-dire d'un salaire.

L'enquête menée auprès des 100 réfugiés statutaires a permis de décrire le processus d'insertion dans sa dimension temporelle. Définie comme un phénomène dynamique, l'insertion des réfugiés est apparue tour à tour rapide ou délicate, chaotique ou régulière mais avant tout plurielle et faite d'étapes distinctes que nous nous sommes attachés à décrire le plus précisément

possible. Ces étapes ne sont pas communes à tous les individus interrogés, elles dépendent étroitement de leurs compétences à l'arrivée en France, de leur niveau de maîtrise du français ou encore des opportunités qu'ils rencontrent sur le marché du travail. Néanmoins, une certaine similitude apparaît quand on compare tous ces parcours professionnels à ceux que connaissent d'autres types de population en France. Ainsi, les grandes tendances observées parmi ces 100 réfugiés donnent un bon aperçu des difficultés que pourrait rencontrer une personne reconnue réfugié qui entame son parcours d'insertion ou encore des atouts qui pourraient lui permettre de trouver rapidement une position stabilisée sur le marché du travail français.

La formation semble être un passage obligé pour les réfugiés statutaires en France. Les formations linguistiques s'avèrent quasiment indispensables pour les non-francophones qui veulent trouver un emploi, si peu qualifié soit-il. Elles sont aussi le premier pas vers une intégration dans la société d'accueil et peuvent être entamées pendant la demande d'asile. Les formations professionnelles permettent d'acquérir des compétences ou de faire reconnaître celles qui n'ont pas été sanctionnées par un diplôme dans le pays d'origine ou qui ne sont pas reconnues malgré un diplôme étranger. Intervenant en début de parcours ou après une première expérience professionnelle, les formations jouent des rôles très contrastés : elles sont parfois

une solution d'attente avant le premier emploi ou reflètent un réel désir de se former, d'évoluer professionnellement, malgré le contexte d'urgence que connaissent certains réfugiés. Relativement courtes, les formations sont avant tout un complément à l'emploi qui demeure la principale priorité. S'il est difficile de mesurer leur efficacité, il semble cependant qu'elle ne permettent de trouver un emploi qu'à condition de préparer à des métiers dits sous tension.

Le chômage occupe une place relativement importante dans les parcours des réfugiés. S'ils connaissent des périodes de chômage assez courtes, les réfugiés peuvent être au chômage de façon redondante à plusieurs moments de leur vie professionnelle. Le chômage apparaît de façon alternée dans les parcours. De plus, si, à la date de l'enquête, seules 35 % des personnes interrogées sont au chômage, on a observé que, depuis l'obtention de leur statut, 31 % des réfugiés ont passé plus de la moitié de leur parcours au chômage. Au travers de cette analyse dynamique, le chômage apparaît plus présent que le laisserait penser une observation statique, à une date arbitraire. En outre, l'expérience du chômage est d'autant moins bien supportée que les réfugiés n'ont généralement pas eu le droit de travailler pendant leur demande d'asile. Les discours reflètent une grande motivation des réfugiés qui se disent souvent prêts à travailler « à tout prix ». L'inactivité est un phénomène assez peu observé dans l'enquête et qui ne

concerne les réfugiés que de façon temporaire (pour congés de maternité ou maladie par exemple).

Les questions consacrées aux démarches de recherche d'emploi ont permis d'observer que les pratiques étaient peu variées. Le manque de réseau de la plupart des réfugiés les force sans doute à chercher de façon très classique : inscription à l'ANPE, réponses à des annonces publiées et, plus rarement, candidatures spontanées. L'efficacité de ces démarches étant difficile à évaluer, les réfugiés ont tout de même évoqué les difficultés qu'ils estiment avoir rencontrées au cours de leur recherche d'emploi. Les trois difficultés les plus souvent évoquées sont le manque d'expérience professionnelle (qui leur est reprochée par leurs employeurs potentiels), les discriminations à l'embauche et le manque de maîtrise du français (qui rend difficile à la fois les démarches et l'embauche elle-même).

Il n'est pas aisé de dresser un bilan relatif aux emplois occupés par les réfugiés en France. Certaines tendances peuvent néanmoins être dégagées même si elles masquent une pluralité de situations. Les premières expériences sur le marché du travail interviennent rapidement après l'obtention du statut. La moitié des individus interrogés étaient en emploi au bout de six mois et ils mettent en moyenne huit mois et demi à trouver leur premier emploi. A cette relative rapidité dans la mise à l'emploi s'oppose la durée de ces premières relations de travail qui ne durent le plus souvent pas plus de six mois.

Les emplois les plus fréquemment occupés par les réfugiés font partie des secteurs dits sous tension. En outre, les réfugiés ne connaissent pas une grande mobilité professionnelle et ne changent que rarement de secteurs d'activités entre deux emplois qu'ils occupent en France. En revanche, une certaine mobilité, qui tient plutôt du déclassement, s'observe entre les métiers exercés en France et ceux qu'ils ont exercé dans leur pays d'origine. Ce déclassement est plutôt mal vécu par ceux qui le subissent et qui cherchent à retrouver des emplois dans leur spécialité.

Enfin, si on reprend les termes de la théorie de la segmentation²⁹, les réfugiés semblent n'avoir accès qu'au « marché secondaire », caractérisé par des emplois précaires, mal rémunérés, peu défendus par les syndicats, offrant peu de promotion, peu d'avantages sociaux et des conditions de travail difficiles³⁰. Ils sont d'ailleurs nombreux à se plaindre de ces conditions de travail. Cette situation est sans doute liée à leur arrivée récente sur le marché du travail et à l'impossibilité d'attester d'une expérience professionnelle en France. Cependant, un indicateur

²⁹ Théorie qui s'est développée dans les années 1970, à partir de l'ouvrage de P. Doeringer et M. Piore : DOERINGER P., PIORE M., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 1971.

³⁰ Par opposition au « marché primaire » qui rassemble les emplois stables, bien rémunérés, à fort taux de syndicalisation, à évolution de carrière intéressante et aux conditions de travail satisfaisantes.

s'éloigne de la définition des emplois du marché secondaire : le contrat de travail. En effet, on observe que de nombreux contrats signés par les réfugiés sont à durée indéterminée. Même s'il s'agit de CDI à temps partiel et qui sont souvent interrompus rapidement, ces contrats peuvent donner l'illusion d'un certain statut sans pour autant être synonymes de stabilité. La stabilité des contrats, même si elle ne se confirme pas dans le temps, fait d'ailleurs partie des éléments de satisfaction des réfugiés en emploi. Majoritairement satisfaits de leur emploi, ils espèrent tout de même que leur situation va s'améliorer et formulent des projets tant dans les domaines professionnel que résidentiel ou familial.

Si on observe les trajectoires dans leur ensemble, on s'aperçoit qu'elles sont de plusieurs natures. En retenant les critères de stabilisation et de satisfaction, trois grands types de trajectoires se dessinent au sein de la cohorte des 100 réfugiés interrogés dans le cadre de cette étude : des parcours relativement stabilisés dans l'emploi, des parcours d'emploi fragmentés et sans réelle stabilisation et, enfin, des parcours marqués par le chômage ou l'inactivité. Cette perspective dynamique permet de relativiser la situation que l'on observe à une date donnée, par exemple au moment de l'enquête. Elle permet aussi de tenir compte du point de vue des réfugiés sur leur parcours mais aussi des stratégies d'ajustement professionnel mises en œuvre depuis l'obtention de leur statut. Ces stratégies

doivent être rapportées à l'environnement économique dans lequel évoluent les réfugiés. Quelles pourraient être les « bonnes » stratégies dans un environnement marqué par le chômage et la précarité et surtout quelle place la société française réserve-t-elle aux réfugiés à qui elle a choisi d'octroyer sa protection ?

Rappelons à nouveau que les parcours d'insertion professionnelle que nous avons observés, les projets des réfugiés et leurs stratégies pour les réaliser s'inscrivent dans une démarche plus vaste : un projet d'intégration. Ce projet, s'il se décline dans plusieurs domaines et est constitué de plusieurs étapes, semble en grande partie lié à la qualité de l'insertion professionnelle des réfugiés. Sans aller jusqu'à affirmer que l'emploi conditionne l'intégration, il semble que l'insertion professionnelle soit une condition nécessaire à une intégration réussie dans la société française.

BIBLIOGRAPHIE

AFRIAT Christine, « Chômage et difficultés de recrutement, une nécessaire prise de conscience au service de la question sociale », *Pro Asile*, n° 14, juin 2006.

ARNAULT Séverine, « Le sous-emploi concerne 1,2 million de personnes », *INSEE Première*, n° 1 046, octobre 2005.

ATTAL-TOUBERT Ketty, DEROSIER Alice, « Enquête sur l'emploi en 2004 », *INSEE Première*, n° 1 009, mars 2005.

BAROU Jacques, FLE Catherine, ROUAH Michel, « Le devenir des réfugiés et des demandeurs d'asile ayant séjourné en France dans les centres provisoires d'hébergement », *Migrations Etudes*, n° 4, juin 1989.

BEAUVOIS Martine, « L'hôtellerie, la restauration et les cafés, un secteur très spécifique en terme d'emploi et de rémunération », *INSEE Première*, n° 889, mars 2003.

BENATTIG Rachid, ROYER-DIEPPEDALLE Dominique, « L'intégration sociale et professionnelle des réfugiés dans la région lyonnaise », *Migrations Etudes*, n° 62, janvier-février 1996.

BEDUWE Catherine, FOURCADE Bernard LEMISTRE Philippe, OURTAU Maurice, *Le travail non qualifié : enjeux économiques et sociaux d'une catégorie statistique (Emplois non qualifiés : quel(s) usage(s) pour quels parcours professionnels ?)*, LIHRE, Université des Sciences sociales de Toulouse, rapport final, 15 juillet 2003.

BOURGEOIS Frédéric, EBERMEYER Sophie, SEVIN Mélanie, « Demandeurs d'asile, réfugiés statutaires et déboutés dans les dispositifs d'accueil : étude exploratoire dans le département du Rhône », étude de la DRESS, janvier 2004.

BRUN François, GACEM Marine, SANTANA Lilia, « Intégration des publics ayant bénéficié d'une régularisation – Roubaix 59 », Document de travail, Centre d'Etudes de l'Emploi, n° 56, février 2006.

CAPEL-DUNN Julia, « L'insertion professionnelle des étrangers : 1999-2000 », *Notes et Documents*, DPM, n° 48, février 2001.

CHAIB Sabah, « Facteurs d'insertion et d'exclusion des femmes immigrantes dans le marché du travail en France : quel état des connaissances ? », document élaboré pour la CFDT, janvier 2001.

COUR DES COMPTES, *Rapport au Président de la République*, chapitre III- 1, « Actions de l'Etat pour l'accueil des demandeurs d'asile et l'intégration des réfugiés », 2000.

DANTZER Franck, « La maîtrise des savoirs de base : le point de vue des entreprises », synthèse, Centre ressources illettrisme (CRI) de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, 2003.

DIRECTION DE LA POPULATION ET DES MIGRATIONS, « L'insertion sociale et professionnelle des étrangers en France en 2002 », *Les Etudes de la DPM*, avril 2004.

DOERINGER P., PIORE M., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heat Lexington Books, 1971.

ENEL Françoise, DELESALLE Cécile, « L'accès à l'emploi des primo-arrivants », *Migrations Etudes*, n° 123, mai-juin 2004.

EPIPHANE Dominique et alii, « Génération 98. A qui a profité l'embellie économique ? », *Céreq Bref*, n° 181, décembre 2001.

FLEURET Aurore, « Les stages de formation pour demandeurs d'emploi financés par l'Etat en 2003 », *Premières informations Premières synthèses*, n° 4.2, janvier 2005.

FLEURET Aurore, ZAMORA Philippe, « La formation professionnelle des chômeurs » in *France, Portrait social 2004-2005*, Collection Références, INSEE, 2005.

FOUGERE Denis, MIRNA Safi, « L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ? », in *France, Portrait social 2005-2006*, Collection Références, INSEE, 2006.

FRANCE TERRE D'ASILE, Actes du séminaire « *Task Force on integration : La formation professionnelle des réfugiés en Europe* », 28-29 mai 1998.

FRANCE TERRE D'ASILE, Actes du séminaire « *De l'Europe de la croissance à l'Europe de l'intégration : droit d'asile, formation professionnelle et refondation sociale* », 6-7 juin 2000.

FRANCE TERRE D'ASILE, *Guide de la reconnaissance des diplômes et de la validation des acquis professionnels*, 2001.

FRANCE TERRE D'ASILE, « Réfugiés, insertion professionnelle : difficulté et enjeux », *Pro Asile*, n° 5, octobre 2001.

FRANCE TERRE D'ASILE, *Resource Project : Refugees' contribution to Europe*, janvier 2004.

FRANCE TERRE D'ASILE, « Les réfugiés de moins de 25 ans, en quête d'avenir professionnel... », *La Lettre de l'Observatoire de l'Intégration des Réfugiés Statutaires*, n° 7, décembre 2004.

FRANCE TERRE D'ASILE, *Précarité et vulnérabilité chez les familles monoparentales réfugiées statutaires*, supplément aux Cahiers du social n° 6, mars 2005.

GADREY Nicole, JASY-CATRICE Florence, PERNOD-LEMAITRE Martine, *Les enjeux de la qualification des employés : conditions de travail et compétences des « non qualifiés »*, CLERSE-IFRESI, Université de Lille 1, juin 2003.

GIVORD Pauline, « Formes particulières d'emploi et d'insertion des jeunes », *Economie et statistique*, n° 388-389, juin 2006.

LAINE Frédéric, OKBA Mahrez, ROSPABE Sandrine, « Les difficultés des étrangers sur le marché du travail : effet nationalité, effet quartier ? », *Premières informations Premières synthèses*, DARES, n° 17.3, avril 2005.

LEGER François, « Les entrées d'étrangers sur le marché de l'emploi français de 1999 à 2001 », *Migrations Etudes*, n° 118, DPM, décembre 2003.

LEFRESNE Florence, *Les jeunes et l'emploi*, Paris, La Découverte, 2003.

LOPEZ Alberto, « Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active », *Economie et Statistique*, n° 378-379, 2004.

MARUANI Margaret, *Les mécomptes du chômage*, Paris, Bayard, 2002.

MIGRANTS FORMATION, « La formation des réfugiés », n° 41-42, Paris, CNDP, 1980.

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITE, ANPE ET AFPA, *Objectif 100 000 emplois. Lutter contre les difficultés de recrutement*, février 2004.

NAUZE-FICHET Emmanuelle, TOMASINI Magda, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Economie et Statistique*, n° 354, 2002.

OBSERVATOIRE DE L'ANPE, « Les demandeurs d'emplois étrangers », *Les Essentiels*, mars 2005.

OFFICE FRANÇAIS DE PROTECTION DES REFUGIES ET DES APATRIDES, *Rapport d'activité 2003*, 2004.

PAUGAM Serge, « Le RMI, moyen d'intégration sociale ? », *Projet*, n° 227, automne 1991.

ROCHERE (de la) Bernadette, « Les sans-domicile ne sont pas coupés de l'emploi », *INSEE Première*, n° 925, octobre 2003.

SIMON Patrick, « Nationalité et origine dans la statistique française. Les catégories ambiguës », *Population*, n° 3, 1998.

TAVAN Chloé, « Les immigrés en France : une situation qui évolue », *INSEE Première*, n° 1 042, septembre 2005.

VASSEUR Veronique, « Formation linguistique et intégration professionnelle des réfugiés », *Migrations Etudes*, n° 110, novembre-décembre 2002.

VERNIERES Michel, *Formation Emploi : enjeu économique et social*, éditions Pujas, Paris 1993.

VICHER Anne, *Un guide pour l'analyse des référentiels et des outils d'évaluation nécessaires pour s'insérer dans la vie sociale et professionnelle*, étude réalisée pour l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme, ECRIMED, mars 2004.

WILLIOT Ethel, « L'intégration par la langue : expérimentation et enjeux », *Pro Asile*, n° 8, mai 2003.

GRAPHIQUES ET TABLEAUX

Première partie

Répartition des 610 réfugiés par tranche d'âge	12
Répartition des 610 réfugiés par statut matrimonial (en %)	12
Répartition des 610 réfugiés par continent d'origine (en %)	13
Répartition des 610 réfugiés par niveau scolaire (en %)	15
Répartition des 610 réfugiés par niveau linguistique en français (en %)	15
Répartition des 610 réfugiés par PCS de l'emploi occupé dans le pays d'origine (en %)	17
Répartition des 610 réfugiés par type de logement (en %)	18
Répartition des 610 réfugiés par type de ressources (en %)	19
Répartition des réfugiés par type d'emploi ou de formation occupés à la fin de l'accompagnement	21

Deuxième partie

Formations suivies par les 100 réfugiés	25
Répartition des formations selon leur durée	27
Répartition des périodes de chômage selon leur durée	30
Raisons d'inactivité des 100 réfugiés	33
Répartition des emplois des 100 réfugiés par secteur d'activité	44
Répartition des 100 réfugiés selon leur situation actuelle et leur recherche d'emploi	63

ANNEXES

Première partie

Annexe 1 : Répartition des 610 réfugiés par pays d'origine	75
Annexe 2 : Référentiel FASILD des niveaux de maîtrise de la langue	77
Annexe 3 : Répartition des 610 réfugiés selon la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) de l'emploi occupé dans le pays d'origine (en %)	79
Annexe 4 : Répartition des hommes et des femmes selon le type de logement (en %) ..	80
Annexe 5 : Répartition des 610 réfugiés pour chaque situation matrimoniale selon le type de logement (en %)	80

Deuxième partie

Annexe 6 : Informations relatives aux 100 réfugiés interrogés	81
Annexe 7 : Guide d'entretien	84
Annexe 8 : Chômage et inactivité	91
Annexe 9 : Le premier emploi des réfugiés	9 2
Répartition des 100 réfugiés selon l'activité avant le premier emploi	9 2
Répartition des 100 réfugiés selon le niveau scolaire et le temps d'accès au premier emploi	92
Répartition des 100 réfugiés selon le type de contrat du premier emploi ..	92
Répartition des 100 réfugiés selon la durée du premier emploi	92
Annexe 10 : Liste des métiers sous tension retenus dans le cadre de l'enquête	93
Annexe 11 : Les emplois occupés par les 100 réfugiés	94
Répartition des emplois selon le type de contrat de travail	94
Répartition des emplois selon leur durée	94
Répartition des emplois selon la durée et le type de contrat	94

Annexe 1 : Répartition des 610 réfugiés par pays d'origine

Pays (par ordre de fréquence)	Effectif	%
Mauritanie	100	16,39
République démocratique du Congo	72	11,80
Russie	57	9,34
Haïti	47	7,70
Côte d'Ivoire	44	7,21
Congo-Brazzaville	28	4,59
Bangladesh	27	4,43
Cameroun	20	3,28
Guinée	19	3,11
Tchad	16	2,62
Sri Lanka	13	2,13
Biélorussie	11	1,80
Algérie	10	1,64
Rwanda	10	1,60
Sierra Leone	9	1,48
Angola	8	1,31
Serbie et Monténégro	8	1,31
Nigeria	7	1,15
Soudan	7	1,15
Albanie	6	0,98
Madagascar	6	0,98
Pakistan	6	0,98
République centrafricaine	6	0,98
Togo	6	0,98
Ukraine	6	0,98
Egypte	5	0,82
Ethiopie	5	0,82
Arménie	4	0,66
Chine	4	0,66
Géorgie	4	0,66
Mongolie	4	0,66

Annexe 1 (suite) : Répartition des 610 réfugiés par pays d'origine

Pays (par ordre de fréquence)	Effectif	%
Inde	3	0,49
Tunisie	3	0,49
Turquie	3	0,49
Bosnie-Herzégovine	2	0,33
Burundi	2	0,33
Guinée Equatoriale	2	0,33
Iran	2	0,33
Syrie	2	0,33
Azerbaïdjan	1	0,16
Bolivie	1	0,16
Burkina Faso	1	0,16
Cambodge	1	0,16
Colombie	1	0,16
Ghana	1	0,16
Guinée Bissau	1	0,16
Kirghizistan	1	0,16
Liberia	1	0,16
Mali	1	0,16
Myanmar (ex-Birmanie)	1	0,16
Népal	1	0,16
Sahara occidental	1	0,16
Sénégal	1	0,16
Vietnam	1	0,16
Zimbabwe	1	0,16
Total	610	100

Source : Base Intégration

Annexe 2 : Référentiel FASILD des niveaux de maîtrise de la langue

Niveau FASILD	Définition	Besoins en formations
A	Public ne pouvant pas communiquer en français (et faux débutants)	
A1	Ne parle ni ne comprend le français (ou quelques mots isolés) ; Non scolarisé (aucune langue écrite connue).	Oral de base Alpha débutant
A2	Ne parle ni ne comprend le français ; Ne sait ni lire ni écrire ; Scolarisé au niveau primaire dans sa langue.	FLE débutant 1
A3	Idem Idem Scolarisé au niveau secondaire ou supérieur dans sa langue.	FLE débutant 2
B	Public pouvant communiquer en français non scolarisé en langue française	
B1	Comprend et se fait comprendre en français ; Ne sait ni lire ni écrire le français ; Non scolarisé (aucune langue écrite connue).	Alphabétisation
B2	Comprend et se fait comprendre en français ; Connaît quelques rudiments écriture/lecture en français ; Non scolarisé ou scolarisé dans une autre langue au niveau primaire.	Post-alpha
B3	Parle très bien français (en général autodidacte) ; A besoin d'entraînement en français écrit pour accéder à une formation qualifiante au niveau V bis ou V.	Pré-formation
B4	Comprend et se fait comprendre en français ; Connaît les bases élémentaires du français écrit, mais a besoin de perfectionnement ; Scolarisé niveau primaire ou secondaire dans une autre langue.	FLE intermédiaire
B5	Possède une base orale et écrite en français ; A une formation dans sa langue d'origine ; A besoin de perfectionnement correspondant à l'emploi recherché.	FLE perfectionnement

Annexe 2 (suite) : Référentiel FASILD des niveaux de maîtrise de la langue

Niveau FASILD	Définition	Besoins en formations
C	Public scolarisé en langue française	
Illettrisme	Personne scolarisée en français mais ayant perdu l'usage de l'écriture et de la lecture.	Lutte contre l'illettrisme
Remise à niveau	Personnes souhaitant acquérir ou réactiver des connaissances de base pour poursuivre un objectif de formation ou d'emploi.	
Francophone	Personne maîtrisant le français, car langue maternelle, de scolarisation ou vernaculaire.	

Source : Base Intégration

Annexe 3 : Répartition des 610 réfugiés selon la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) de l'emploi occupé dans le pays d'origine (en %)

PCS de l'emploi occupé dans le pays d'origine	%
(10) Agriculteurs exploitants	2,79
(21) Artisans	3,11
(22) Commerçants et assimilés	8,36
(23) Chefs d'entreprise de dix salariés et plus	0,49
(31) Professions libérales	1,8
(33) Cadres de la fonction publique	2,46
(34) Professeurs, professions scientifiques	2,13
(35) Professions de l'information, des arts et des spectacles	2,3
(37) Cadres administratifs et commerciaux d'entreprise	1,97
(38) Ingénieurs et cadres techniques d'entreprise	2,62
(42) Professeurs des écoles, instituteurs et assimilés	7,87
(43) Professions intermédiaires de la santé et du travail social	3,28
(45) Professions intermédiaires administratives de la fonction publique	0,66
(46) Professions intermédiaires administratives et commerciales d'entreprise	2,13
(47) Techniciens	2,62
(48) Contremaîtres, agents de maîtrise	0,49
(52) Employés civils et agents de service de la fonction publique	1,48
(53) Policiers et militaires	2,95
(54) Employés administratifs d'entreprise	7,21
(55) Employés de commerce	5,57
(56) Personnels des services directs aux particuliers	4,92
(62) Ouvriers qualifiés de type industriel	2,95
(63) Ouvriers qualifiés de type artisanal	4,1
(64) Chauffeurs	3,11
(65) Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	1,97
(67) Ouvriers non qualifiés de type industriel	2,62
(68) Ouvriers non qualifiés de type artisanal	2,95
(69) Ouvriers agricoles	0,98
Pas d'expérience professionnelle	14,1
Total	100

Source : Base Intégration

Annexe 4 : Répartition des hommes et des femmes selon le type de logement (en %)

Type de logement	Hommes	Femmes
Hébergement d'urgence	5,42	16,13
Hébergement d'insertion	21,93	27,42
Logement intermédiaire	5,19	2,15
Hébergement chez un particulier	35,38	23,66
Location	6,13	8,06
Autre	6,37	1,61
Non réponse	19,58	20,97
Total	100	100

Source : Base Intégration

Annexe 5 : Répartition des 610 réfugiés pour chaque situation matrimoniale selon le type de logement (en %)

Type de logement	En couple	Seul
Hébergement d'urgence	11,42	6,33
Hébergement d'insertion	29,41	18,04
Logement intermédiaire	1,73	6,65
Hébergement chez un particulier	23,88	39,56
Location	11,07	2,85
Autre	3,81	6,01
Non réponse	18,69	20,57
Total	100	100

Source : Base Intégration

Annexe 6 : Informations relatives aux 100 réfugiés interrogés

50 hommes interrogés

Nom	Pays d'origine	Date d'arrivée en France	Date du statut de réfugié	Situation actuelle*
Monsieur A	Kosovo	2003	2003	1
Monsieur Aa	Angola	2002	2003	2
Monsieur Ab	Haïti	2003	2003	1
Monsieur Ac	Mauritanie	2003	2003	2
Monsieur B	Guinée	2001	2003	1
Monsieur Ba	Mauritanie	1999	2003	1
Monsieur Bb	RDCongo	2001	2003	1
Monsieur Bc	Mauritanie	2002	2004	2
Monsieur C	Haïti	2003	2003	1
Monsieur D	Haïti	2001	2002	1
Monsieur Da	Guinée	2000	2003	1
Monsieur Db	Mauritanie	2003	2003	2
Monsieur Dc	Mauritanie	2002	2003	1
Monsieur Dd	Algérie	2001	2003	2
Monsieur E	Algérie	2001	2003	1
Monsieur F	Guinée	2000	2003	1
Monsieur G	Bangladesh	2001	2002	1
Monsieur Ga	Congo-Brazzaville	2002	2003	2
Monsieur H	Mauritanie	2002	2004	1
Monsieur Ha	Kosovo	2001	2004	2
Monsieur I	Mauritanie	2003	2003	1
Monsieur J	Mauritanie	1999	2002	1
Monsieur K	Mauritanie	1999	2003	1
Monsieur Ka	Centrafrique	2001	2003	2
Monsieur Kb	Guinée	2002	2003	1
Monsieur Kc	Côte d'Ivoire	2001	2003	2
Monsieur L	Haïti	2002	2002	2
Monsieur M	Russie	2003	2003	1
Monsieur Ma	Cameroun	2002	2004	1
Monsieur N	Congo-Brazzaville	2000	2002	1
Monsieur Na	Congo-Brazzaville	2001	2003	1
Monsieur Nb	Mauritanie	2002	2004	1
Monsieur Nc	RDCongo	2002	2003	1

* 1 : en activité, 2 : au chômage, 3 : inactif

Nom	Pays d'origine	Date d'arrivée en France	Date du statut de réfugié	Situation actuelle*
Monsieur O	Mauritanie	2001	2004	1
Monsieur P	Arménie	2002	2004	1
Monsieur R	Albanie	2002	2003	2
Monsieur S	Cameroun	2001	2003	1
Monsieur Sa	Mauritanie	2001	2003	2
Monsieur Sb	Côte d'Ivoire	2001	2003	1
Monsieur Sc	Burkina Faso	2003	2004	1
Monsieur T	Russie	2001	2003	1
Monsieur Ta	Côte d'Ivoire	2002	2003	1
Monsieur Tb	Cameroun	2002	2003	1
Monsieur Tc	Russie	2002	2003	2
Monsieur U	Mauritanie	2000	2003	1
Monsieur V	Mauritanie	2002	2003	1
Monsieur W	Iran	2001	2003	1
Monsieur Y	Côte d'Ivoire	2003	2003	1
Monsieur Z	Kosovo	2001	2003	1
Monsieur Za	Russie	1994	2003	3

50 femmes interrogées

Nom	Pays d'origine	Date d'arrivée en France	Date du statut de réfugié	Situation actuelle*
Madame A	Russie	2001	2002	2
Madame Aa	Cameroun	2001	2002	1
Madame Ab	Mauritanie	2002	2004	2
Madame B	Mauritanie	2001	2004	1
Madame Ba	RD Congo	1999	2002	1
Madame Bb	Haïti	2002	2003	1
Madame Bc	Guinée	2002	2004	3
Madame Bd	Mauritanie	2003	2004	1
Madame C	Haïti	2003	2004	2
Madame Ca	Albanie	2001	2003	1
Madame D	Côte d'Ivoire	2002	2003	1
Madame Da	Guinée	2000	2003	2
Madame Db	Guinée	2000	2003	1
Madame Dc	Haïti	2001	2003	2
Madame E	Guinée	2001	2003	1

* 1 : en activité, 2 : au chômage, 3 : inactif

Nom	Pays d'origine	Date d'arrivée en France	Date du statut de réfugié	Situation actuelle*
Madame F	Russie	2002	2003	1
Madame G	Ethiopie	2002	2003	2
Madame H	Libéria	2001	2003	2
Madame J	Sierra Leone	2000	2003	2
Madame K	RDCongo	2001	2003	2
Madame Ka	Rwanda	2002	2003	1
Madame Kb	Congo-Brazzaville	2001	2002	3
Madame Kc	RDCongo	2002	2003	1
Madame Kd	Népal	2001	2003	2
Madame L	RDCongo	2002	2003	1
Madame M	Bosnie	2002	2003	1
Madame Ma	RDCongo	2001	2003	1
Madame Mb	Ethiopie	2000	2003	2
Madame Mc	RDCongo	2000	2002	2
Madame Md	Sierra Leone	2001	2003	1
Madame N	Cameroun	2000	2003	1
Madame Na	Angola	2000	2003	2
Madame Nb	Burundi	2002	2003	1
Madame Nc	RDCongo	2002	2003	3
Madame Nd	Rwanda	2003	2004	1
Madame O	Côte d'Ivoire	2004	2004	1
Madame P	Côte d'Ivoire	2003	2003	2
Madame R	Russie	2000	2003	1
Madame Ra	Albanie	2002	2003	2
Madame S	Haïti	2001	2003	1
Madame Sa	Mauritanie	2002	2003	2
Madame Sb	RDCongo	2001	2003	1
Madame T	Côte d'Ivoire	2002	2003	1
Madame Ta	Mauritanie	2003	2004	1
Madame Tb	Côte d'Ivoire	2002	2003	1
Madame U	RDCongo	2003	2004	1
Madame V	Russie	2001	2003	1
Madame W	Egypte	2001	2003	1
Madame Y	Côte d'Ivoire	2003	2004	2
Madame Z	Rwanda	2003	2004	1

* 1 : en activité, 2 : au chômage, 3 : inactif

Annexe 7 : Guide d'entretien

NOM : Enquêteur :

Prénom :

Numéro d'identifiant :

Q1 : Sexe

☐ H

☐ F

Q2 : Quelle est votre date de naissance ?

Q3 : Dans quel pays êtes-vous né ?

Q4 : Quelle est votre situation matrimoniale ? Etes-vous :

☐ 1 - Célibataire

☐ 2 - Marié. Votre conjoint est-il avec vous ici ou vit-il encore dans votre pays d'origine (*si dans pays d'origine cocher : « séparé en raison de l'exil »*)

☐ 3 - Concubin

☐ 4 - Pacsé

☐ 5 - Divorcé

☐ 6 - Veuf

☐ 7 - Séparé en raison de l'exil

Q5 : Combien avez-vous d'enfants ?

Si oui,

Q6 : Combien vivent avec vous en France ?

Q7 : A quelle date êtes-vous arrivé en France ?

Q8 : A quelle date avez-vous obtenu votre statut de réfugié ?

Niveau scolaire et expériences professionnelles dans le pays d'origine

Q9 : Quel est votre niveau scolaire ?

- ☐ 1 - Vous n'avez pas été scolarisé
- ☐ 2 - Vous avez suivi l'école primaire
- ☐ 3 - Vous avez suivi un enseignement dans un collège et/ou un lycée
- ☐ 4 - Vous avez suivi des études supérieures (université, grande école, institut d'enseignement supérieur, etc.)

Q10 : Avez-vous obtenu un diplôme au cours de vos études ou à l'issue d'une formation ?

- ☐ Oui
- ☐ Non (passer à Q12)

Si oui,

Q11 : Dans quel domaine ?

Q12 : Dans votre pays d'origine, avez-vous exercé une activité professionnelle ?

- ☐ Oui
- ☐ Non (passer à Q15)
- ☐ Ne sait pas

Si oui,

Q13 : Quel était votre métier (dans quel domaine avez-vous travaillé) ?

Q14 : Pouvez-vous dire parmi les différentes fonctions suivantes celle qui représente le mieux l'emploi que vous occupiez :

- ☐ 1 - Production, fabrication, chantier
- ☐ 2 - Installation, entretien, réglage, réparation
- ☐ 3 - Nettoyage, gardiennage, travail ménager
- ☐ 4 - Manutention, magasinage, transport, logistique
- ☐ 5 - Secrétariat, saisie, standard, accueil
- ☐ 6 - Gestion, comptabilité, fonction administrative
- ☐ 7 - Commerce, vente, technico-commercial
- ☐ 8 - Recherche, études, conseil
- ☐ 9 - Informatique, télécommunications
- ☐ 10 - Directeur général ou adjoint direct, cadre de direction
- ☐ 11 - Enseignement, santé, information
- ☐ 12 - Autres :
- ☐ 13 - Ne sait pas

Trajectoires professionnelles

Nous allons maintenant nous intéresser à votre parcours professionnel, aux emplois que vous avez occupés, aux formations que vous avez suivies, aux périodes où vous étiez au chômage et en particulier à la durée de chaque situation.

Nous parlerons d'abord des situations du passé, depuis l'obtention de votre statut de réfugié et ensuite de votre situation actuelle.

Q15 : Quel a été votre parcours dans l'ordre chronologique ?

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2001												
2002												
2003												
2004												
2005												
2006												

Exemple de tableau rempli :

	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.
2001												
2002												
2003			STAT	C1	C1	C1	E1	E1	E1	E1	E1	E1
2004	E1	E1	C2	C2	C2	E2	C3	C3	C3	C3	C3	F1
2005	F1	F1	F1	F1	F1	F1	C4	C4	C4	C4	C4	C4
2006	C4	C4	C4									

Ce réfugié a obtenu son statut en mars 2003. Il a été au chômage pendant 3 mois avant de trouver son premier emploi qui a duré 8 mois.

Ensuite, il a été au chômage encore 3 mois (c'est sa deuxième période de chômage, elle est donc notée C2), a trouvé un emploi ponctuel d'un mois (c'est le deuxième emploi qu'il occupe en France, donc E2), puis a passé 5 mois au chômage avant d'entamer une formation qui a duré 7 mois.

Depuis cette formation, il est au chômage. Le parcours s'arrête en mars 2006, à la date de l'enquête.

A partir de cette grille on peut décrire le parcours du réfugié (3C, 8E, 3C, 1E, 5C, 7F, 9C) il a été à quatre reprises au chômage et au total pendant 20 mois a occupé deux emplois distincts, a mis 3 mois à trouver son premier emploi et est au chômage depuis 9 mois à la date de l'enquête.

Séquences emploi**Combien de temps avez-vous occupé cet emploi ?****Quel était votre métier ?****Quel type de contrat de travail avez-vous signé ?**

1- CDI / 2- CDD / 3- Emploi saisonnier / 4- Intérim / 5- Contrat aidé /
 6- Stage / 7- Autre (précisez)

Période/Durée	Métier	Type de contrat	Commentaires

Séquences chômage**Combien de temps avez-vous été au chômage ?****Durant cette période, avez-vous fait des démarches pour trouver un emploi ?***Si oui, remplir séquence chômage**Si non, remplir directement une séquence inactivité***Et avez-vous suivi une formation pendant cette période ?***Si oui, renseigner aussi une séquence formation*

Période/Durée	Métier	Type de contrat	Commentaires

Séquences inactivité**Combien de temps a duré cette période ?****Pourquoi n'avez-vous pas cherché d'emploi pendant cette période ?**

Période/Durée	Métier	Type de contrat	Commentaires

Séquences formation**Combien de temps avez-vous suivi cette formation ?****Quel type de formation avez-vous suivi ?**

1- Formation linguistique / 2- Formation linguistique à visée professionnelle
 / 3- Formation professionnelle / 4- Vous avez repris vos études / 5- Formation
 aux techniques de recherche d'emploi / 6- Autre (précisez)

Quel était l'intitulé de cette formation ?

Alpha / FLE / « nom » de la spécialité de la formation professionnelle

Période/Durée	Métier	Type de contrat	Commentaires

Démarches de recherche d'emploi et difficultés

**Q16 : De manière générale, quelles démarches avez-vous effectuées
 pour rechercher un emploi ?**

- ☐ 1 - Vous avez répondu à des annonces
☐ 2 - Vous avez envoyé des candidatures spontanées
☐ 3 - Vous avez sollicité des personnes de votre entourage
☐ 4 - Vous vous êtes inscrit à l'ANPE
☐ 5 - Vous vous êtes inscrit à l'APEC
☐ 6 - Vous vous êtes inscrit dans une agence d'intérim
☐ 7 - Autre (précisez) _____

Si la personne a suivi au moins une formation :

**Q17 : Quels organismes vous ont orienté vers les formations que vous avez
 suivies ?**

- ☐ 1 - La plate-forme ANAEM après avoir signé le CAI
☐ 2 - FTDA
☐ 3 - ANPE
☐ 4 - Démarche personnelle
☐ 5 - Autre (précisez) _____

Q18 : Quelles difficultés avez-vous rencontrées pour chercher du travail depuis que vous avez obtenu votre statut de réfugié ?

Possibilité de regrouper les réponses parmi les thèmes suivants :

- ☐ 1 - Obtenir des équivalences pour mes compétences
- ☐ 2 - Maîtrise de la langue
- ☐ 3 - Manque de cours de français
- ☐ 4 - Manque d'expérience professionnelle en France / manque de référence
- ☐ 5 - Manque de connaissance du marché du travail
- ☐ 6 - Statut/Discrimination (raciale, légale : emplois fermés aux étrangers)
- ☐ 7 - Manque de réseau
- ☐ 8 - Responsabilités familiales (enceinte, garde d'enfants)
- ☐ 9 - Situations d'urgence : Instabilité de logement, problèmes financiers
- ☐ 10 - Conjoncture (pénurie d'emploi dans la région)
- ☐ 11 - Difficultés dues au traumatisme de l'exil
- ☐ 12 - Disponibilité des documents d'état civil
- ☐ 13 - Autres (précisez) _____

Satisfaction et projet

- Si en emploi actuellement,

Q 19 : De façon générale, êtes-vous satisfait de votre emploi actuel ?

- ☐ 1 - Très
- ☐ 2 - Assez
- ☐ 3 - Peu
- ☐ 4 - Très peu

Q 20 : Pourquoi (aspects positifs, aspects négatifs) ?

- Si en formation actuellement,

Q21 : Etes-vous satisfait de la formation que vous suivez actuellement ?

- ☐ 1 - Très
- ☐ 2 - Assez
- ☐ 3 - Peu
- ☐ 4 - Très peu

Q22 : Pourquoi (aspects positifs, aspects négatifs) ?

- Si au chômage ou inactif actuellement,

Q23 : Êtes-vous satisfait de votre situation actuelle ?

☐ 1 - Très

☐ 3 - Peu

☐ 2 - Assez

☐ 4 - Très peu

Q24 : Pourquoi (aspects positifs, aspects négatifs) ?

Q25 : Aujourd'hui recherchez vous un (autre) emploi ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui,

Q26 : Dans quel secteur recherchez-vous cet emploi ?

Q27 : Pourquoi ?

Q28 : Aujourd'hui recherchez vous une (autre) formation ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui,

Q29 : Quel type de formation recherchez-vous ?

☐ 1- Formation linguistique

☐ 2- Formation professionnelle

Q30 : Pourquoi recherchez-vous cette formation ?

Annexe 8 : Chômage et inactivité

Répartition des 100 réfugiés selon la part du temps passé au chômage* (en %)

Part du temps au chômage	Effectif	%	% cumulé
Moins de 10 %	16	16 %	16 %
De 10 à 25 %	16	16 %	32 %
De 25 à 50 %	37	37 %	69 %
De 50 à 75 %	18	18 %	87 %
De 75 à 100 %	13	13 %	100 %
Total	100	100 %	

* Part du temps au chômage = temps au chômage / temps total. *Source : Enquête*
Temps total = date de l'enquête - date d'obtention du statut de réfugié.

Lecture : En rapportant le temps passé au chômage au temps écoulé depuis l'obtention du statut, nous constatons que 31 % des réfugiés ont passé plus de la moitié de leur parcours au chômage (18 % des réfugiés ont passé de 50 % à 75 % de leur temps au chômage et 13 % des réfugiés ont passé de 75 % à 100 % de leur temps au chômage), quelle que soit la durée de leur parcours.

Durées des périodes d'inactivité

Durée	Effectif
1 mois	4
2 mois	3
3 mois	2
5 mois	1
6 mois	2
8 mois	1
9 mois	1
10 mois	2
15 mois	1
Total	17*

Source : Enquête

* Nombre de personnes ayant été inactives.

Annexe 9 : Le premier emploi des réfugiés

Répartition des 100 réfugiés selon l'activité avant le premier emploi

Activité avant le premier emploi	Effectif
En emploi directement	12
Au chômage	41
En formation	39
Jamais en emploi	8
Total	100

Source : Enquête

Répartition des 100 réfugiés selon le niveau scolaire et le temps d'accès au premier emploi

Temps d'accès au premier emploi	Non scolarisé	Etudes primaires	Collège- Lycée	Etudes supérieures	Total
Non réponse			3	5	8
Moins de 2 mois		2	17	10	29
De 3 à 6 mois	1	2	8	6	17
De 7 à 12 mois	1	4	14	4	23
De 13 à 18 mois		1	8	4	13
Plus de 18 mois			2	8	10
Total	2	9	52	37	100
<i>Moyenne</i>	<i>7,5</i>	<i>7,11</i>	<i>7,24</i>	<i>10,5</i>	<i>8,36</i>

Source : Enquête

Répartition des 100 réfugiés selon le type de contrat du premier emploi

Contrat	Effectif
Contrat à durée indéterminée (CDI)	29
Contrat à durée déterminée (CDD)	27
Intérim	17
Contrat aidé	10
Saisonnier	3
Autre	6
Non réponse	8
Total	100

Source : Enquête

Répartition des 100 réfugiés selon la durée du premier emploi

Durée du premier emploi	Effectif
Moins de 6 mois	47
De 7 mois à un an	23
De un an à un an et demi	14
De un an et demi à 2 ans	4
Plus de 2 ans	4
Jamais en emploi	8
Total	100

Source : Enquête

Annexe 10 : Liste des métiers sous tension retenus dans le cadre de l'enquête

Agriculture	Agriculteur éleveur, maraîcher, jardinier, viticulteur.
Banque, assurance	Employé, technicien et cadre.
Bâtiment, travaux publics	Ouvrier non qualifié et qualifié du gros œuvre et du second œuvre, technicien, cadre, conducteur d'engins du bâtiment et des travaux publics.
Commerce	Caissier, employé de libre-service, vendeur, maîtrise des magasins et intermédiaire du commerce, cadre commercial et technico-commercial.
Hôtellerie, restauration, agent d'alimentation	Boucher, charcutier, boulanger, cuisinier, employé et maîtrise de l'hôtellerie-restauration, patron d'hôtel, de café, de restaurant.
Industrie du <i>process</i>* et industrie légère (bois, industries graphiques) + mécanique, travail des métaux, électricité-électronique	Ouvrier non qualifié et qualifié, technicien et cadre.
Services aux particuliers (emplois familiaux, sécurité)	Coiffeur, esthéticien, employé de maison, aide à domicile, assistant maternel, agent de gardiennage et de sécurité, agent d'entretien, armée-police.
Santé et action sociale	Aide soignant, infirmier, sage femme, médecin, profession para-médicale, profession de l'action sociale, culturelle et sportive.
Tourisme et transport	Ouvrier qualifié et non qualifié de la manutention, agent commercial du tourisme et des transports, agent d'exploitation, conducteur d'engins de traction et de levage, conducteur de véhicules, cadre des transports et navigant de l'aviation.

* Industrie du process = industrie chimique, pétrochimique, etc. + industrie agroalimentaire (laiterie, sucrerie...).

Annexe 11 : Les emplois occupés par les 100 réfugiés

Répartition des emplois selon le type de contrat de travail

Type de contrat	Effectif	%
Contrat à durée indéterminée (CDI)	57	30
Contrat à durée déterminée (CDD)	61	32
Contrat saisonnier	5	3
Contrat en intérim	46	24
Contrat aidé	13	7
Stage	0	0
Autres	11	6
Total	193*	100

* Tous les emplois occupés par les 100 réfugiés sur la période.

Source : Enquête

Répartition des emplois selon leur durée

Durée	Effectif	%
Moins de six mois	93	71,54
De sept mois à un an	27	20,77
De un an à un an et demi	7	5,38
De un an et demi à deux ans	0	0
Plus de deux ans	3	2,31
Total	130*	100

* Emplois terminés à la date de l'enquête.

Source : Enquête

Répartition des emplois selon la durée et le type de contrat

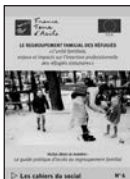
Durée	CDI	%	CDD	%	Emploi saison.	%	Intérim	%	Contrat aidé	%	Autre	%	Total
Moins de six mois	10	50	42	82	5	100	27	79	3	33	6	55	93
De sept mois à un an	7	35	7	14	0	0	5	15	4	44	4	36	27
De un an à un an et demi	2	10	2	3,9	0	0	1	2,9	1	11	1	9,1	7
Plus de deux ans	1	5	0	0	0	0	1	2,9	1	11	0	0	3
Total	20	100	51	100	5	100	34	100	9	100	11	100	130*

* Emplois terminés à la date de l'enquête.

Source : Enquête

Lecture : 50 % des emplois en CDI durent moins de 6 mois.

Collection *Les cahiers du social*



Les cahiers du social n°6, « Le regroupement familial des réfugiés », janvier 2005

Ce numéro des cahiers du social se veut être un outil de référence sur la procédure de regroupement familial spécifique aux réfugiés en donnant de la lisibilité à des pratiques administratives parfois floues et permet également de situer la procédure française de regroupement familial au niveau européen. Enfin, sur la base d'une enquête de terrain approfondie réalisée par l'Observatoire de l'Intégration des Réfugiés Statutaires de France Terre d'Asile, il permet de mesurer l'impact de l'unité de famille sur l'insertion professionnelle des réfugiés.

1 exemplaire 7 € ; 5 exemplaires 30 € ; 10 exemplaires 55 € - Frais de port inclus



Les cahiers du social n°7, « Guide pratique de prise en charge des mineurs isolés étrangers et demandeurs d'asile », juillet 2005

Tout en mettant à jour les données et informations publiées dans l'édition de novembre 2002, ce numéro des cahiers du social intègre également les actes du colloque organisé par France Terre d'Asile en février 2005 sur le thème : « 1985-2005 – 20 ans de décentralisation, pour quels progrès dans la protection des mineurs étrangers et demandeurs d'asile ? »

1 exemplaire 7 € ; 5 exemplaires 30 € ; 10 exemplaires 55 € - Frais de port inclus



Les cahiers du social n°8 « Guide du demandeur d'asile à l'usage des travailleurs sociaux 2005 – Démarches administratives et répertoire de l'urgence sociale en Ile-de-France et Midi-Pyrénées », août 2005

Cette troisième édition du guide du demandeur d'asile à l'usage des travailleurs sociaux décrit les étapes de la procédure et les démarches à suivre, propose un répertoire de l'urgence sociale en Ile-de-France et Midi-Pyrénées et recense les centres d'hébergement d'urgence par département.

1 exemplaire 7 € ; 5 exemplaires 30 € ; 10 exemplaires 55 € - Frais de port inclus



Les cahiers du social n°9 « De l'exil à la demande de naturalisation », septembre 2005

L'acquisition de la nationalité française par décret est une procédure longue et complexe dont l'issue dépend autant de critères objectifs que d'une appréciation subjective visant à évaluer l'opportunité pour la France de naturaliser ou non le requérant. À travers l'analyse de données historiques, sociologiques et statistiques, cet ouvrage présente une étude très complète de cette démarche si personnelle qu'est la demande de naturalisation, enrichie d'un petit guide pratique destiné à toutes celles et ceux qui ont fait le choix de devenir français.

1 exemplaire 3 € ; 5 exemplaires 14 € ; 10 exemplaires 25 € - Frais de port inclus



Les cahiers du social n°10 « L'accompagnement socioprofessionnel des réfugiés statutaires pris en charge au sein du dispositif national d'accueil : bonnes pratiques », mai 2006

Le dispositif national d'accueil, élaboré au début des années 1970 fait face à des contraintes nouvelles : la prise en charge des réfugiés en centre d'accueil pour demandeur d'asile tend à se prolonger, les cas psychologiques lourds s'avèrent de plus en plus fréquents, tandis que les centres d'hébergement d'urgence doivent désormais assurer l'insertion sans proposer d'apprentissage linguistique. Cet ouvrage propose d'évaluer l'impact du contexte actuel sur le dispositif national d'accueil et pose la question de son devenir.

1 exemplaire 7 € ; 5 exemplaires 30 € ; 10 exemplaires 55 € - Frais de port inclus

Pour commander :

Nom..... Prénom.....

Adresse.....

Code postal Ville..... Tél

Je souhaite commander les numéros suivants des *cahiers du social*.....

Je règle la somme de €

☐ Par chèque postal ou bancaire à l'ordre de *France Terre d'Asile*

☐ Par débit sur mon compte

☐ Par virement sur le compte FTDA : Crédit Mutuel - 10278 06039 00062157341 79

Date : Signature :



France
Terre
d'Asile

BULLETIN D'ADHESION ET D'ABONNEMENT

ASSOCIATION REGIE PAR LA LOI
DU 1^{er} JUILLET 1901 ET RECONNUE
DE BIENFAISANCE PAR ARRETE
PREFECTORAL DU 23 FEVRIER 2005

A remplir et à retourner avec votre cotisation à :
FRANCE TERRE D'ASILE
25, rue Ganneron – 75018 PARIS
TEL. 01.53.04.39.99 – FAX. 01.53.04.02.40

● Adhésion :

- ☐ 50 € Membre actif (35 € chômeurs et étudiants)
- ☐ 150 € Membre bienfaiteur

● Abonnement :

- ☐ 50 € Publications de France Terre d'Asile
 - le Courrier (2 numéros par an),
 - la revue Pro Asile (2 numéros par an),
 - les cahiers du social (4 numéros par an),
 - la Lettre de l'Observatoire (6 numéros par an).
- ☐ 35 € Chômeurs et étudiants

● Adhésion – Abonnement :

- ☐ 60 € Adhésion et Abonnement
- ☐ 42 € Adhésion et Abonnement chômeurs et étudiants

● Don :

Je soutiens l'action de France Terre d'Asile et je fais don de€

IMPORTANT: L'association France terre d'Asile est autorisée par arrêté préfectoral du 23 février 2005 à bénéficier des articles 200-3 bis-2 du code général des impôts. A ce titre, et en application de la loi n°2003-709 du 1^{er} août 2003 (Journal Officiel du 2 août 2003), tout versement (cotisations et dons) vous donne droit à une déduction d'impôt égale à 60% de son montant, dans la limite de 20% de votre revenu imposable (0,5% du chiffre d'affaires pour les entreprises).

Nom :
Prénom :
Adresse :
.....
CP : Ville :
Tél. : Email :

Site internet : www.france-terre-asile.org

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Alain AUZAS, Jean-Pierre BAYOUMEU, Jacqueline BENASSAYAG, Stéphane BONIFASSI, Anne-Marie CAMDESSUS, Georges DAGHER, Paulette DECRAENE, Patrick DENELE, François-Xavier DESJARDINS, Hervé DUPONT-MONOD, Patrice FINEL, Dominique GAUTHIER-ELIGOULACHVILI, René KNOCKAERT, Claude LEBLANC, Jean-Pierre LEBONHOMME, Luc MAINGUY, Alain MICHEAU, Jeanne-Marie PARLY, Michèle PAUCO-BALDELLI, Nicole QUESTIAUX, Jacques RIBS, Patrick RIVIERE, Jean-Claude ROUTIER, Jacques ROYER, Luiz DE SENA, Frédéric TIBERGHIE, Philippe WAQUET, Catherine WIHTOL DE WENDEN, Iradj ZIAI.

Président : Jacques RIBS
Secrétaire générale : Paulette DECRAENE
Trésorier : Patrick RIVIERE

Directeur général : Pierre HENRY

France Terre d'Asile

Maquette : NBC
Impression : STEDI MEDIA

Siège social :

25, rue Ganneron 75 018 PARIS

☎ 01 53 04 39 99 - 📠 01 53 04 02 40

e-mail : infos@france-terre-asile.org

www.france-terre-asile.org

Association régie par la loi du 1^{er} Juillet 1901

Prix des droits de l'homme de la République française, 1989

Reconnue de bienfaisance par arrêté préfectoral du 23 février 2005

Grande cause nationale fraternité 2004