



# Formations linguistiques : un nouveau défi pour l'entreprise

**”P**arler français, c'est vraiment une arme. Sans ça, tu ne peux ni te défendre, ni faire valoir tes droits, ni trouver de travail ». C'est en ces termes que Madame M., réfugiée géorgienne, analyse la situation des migrants arrivés en France, comme elle, sans connaître la langue française. En effet, l'apprentissage du français constitue une condition essentielle de l'intégration des populations étrangères en France, un moyen d'insertion sociale mais aussi professionnelle.

Le système de formation linguistique à destination des migrants est assez complexe, les opérateurs sont multiples, les conditions d'entrée en formation changeantes et les priorités variables. En outre, depuis 2004, les entreprises ont aussi un rôle à jouer dans la formation de leurs salariés ne maîtrisant pas ou peu la langue française. C'est dans ce cadre que s'est engagée une réflexion sur les opportunités de formation offertes aux réfugiés, notamment dans le cadre de l'entreprise, sur l'adéquation de l'offre à leurs besoins spécifiques et sur l'engagement des différents acteurs de ce système. Le petit-déjeuner de l'Observatoire, organisé le 19 décembre 2007, a permis de faire le point sur un certain nombre de problématiques qui sont reprises ici.

## La langue à toutes les étapes

À leur arrivée en France, les étrangers passent un test pour évaluer leur niveau de maîtrise du français. Ils peuvent ensuite suivre une formation qui les prépare au diplôme initial de langue française (DILF). « *Même si c'est un niveau minimal, il nous est apparu important de constituer cette première marche et de valoriser les premiers acquis en langue française. Cela joue un rôle de motivation pour la suite du parcours* », explique Cécile Cochy, chargée de mission à la Direction de la population et des migrations (DPM). Après cette première formation, les migrants pourront bénéficier de formations financées par l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des

chances (Acsé). Outre ce système de formations linguistiques généralistes, d'autres opportunités s'offrent aux migrants comme les initiatives du service public de l'emploi, de la politique de la ville ou encore de l'action sociale.

Il apparaît que la maîtrise du français prend une place de plus en plus importante dans le parcours d'intégration des migrants puisqu'évalué à chaque étape : à l'entrée en France au moment de la signature du CAI, au cours de la procédure de regroupement familial, pour la naturalisation et bientôt dès la demande de visa dans le pays d'origine pour les familles rejoignant et les conjoints de Français. Néanmoins les migrants ont, depuis peu, une nouvelle possibilité de se former. La langue a fait son apparition dans le monde de l'entreprise et est reconnue comme une compétence à part entière.

## Une nouvelle compétence professionnelle

C'est une loi de 2004<sup>1</sup> qui a modifié l'article L.900-6 du Code du travail. Il précise désormais que « les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie ». Cette mention de l'apprentissage de la langue par les étrangers répond à un réel besoin des salariés qui se voient souvent limités dans leur évolution de carrière faute de maîtriser suffisamment le français et ne peuvent mettre en valeur toutes leurs compétences, notamment celles acquises dans leur pays d'origine. Du côté des entreprises, les réticences sont encore nombreuses et la mobilisation de ce nouvel outil n'a pas été immédiate.

Une étude<sup>2</sup>, financée par la DPM et réalisée par le Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté (CLP) en 2005, avait permis de dresser un premier état des lieux de la prise en compte de la formation linguistique par les plans de formation des entreprises et des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Il était alors apparu que les entreprises avaient une mauvaise connaissance de la loi. La maîtrise de la langue n'était pas encore perçue comme une compétence professionnelle, les entreprises ne se sentaient donc pas concernées par la problématique.

## De la responsabilité de l'entreprise

Une autre étude<sup>3</sup> menée plus récemment par l'Observatoire de la formation de l'emploi et des métiers (OFEM), auprès d'entreprises du secteur du BTP, de l'hôtellerie-restauration et de l'hygiène et de la propreté, avait aussi pour but d'évaluer les changements entraînés par la loi de 2004. « *On cherchait à savoir comment ces entreprises, qui emploient une part élevée de salariés d'origine étrangère, notamment non francophones, avaient intégré la nouvelle disposition du Code du travail, si elles s'étaient saisies des outils et avaient formé leurs salariés à la langue française.* » explique Bruno Botella, chef de projet à l'OFEM en charge de cette étude

Il s'est avéré qu'un nombre très faible d'entreprises avait effectivement formé ses salariés à la langue. Dans certains cas, les entreprises considéraient que leurs salariés n'ont pas ce type de besoin car ils sont Français. Les employeurs font un lien automatique entre nationalité et maîtrise de la langue. D'autres déclarent que les salariés sont évalués au moment du recrutement. On peut alors s'étonner que si peu de besoins apparaissent étant donné le nombre de salariés recrutés dans ces secteurs d'activité. On imagine alors que des stratégies de contournement sont mobilisées : utilisation de pictogrammes pour les consignes de sécurité ou encore recours au recrutement ethnique qui permet d'utiliser une autre langue que le français sur le lieu de travail. Enfin, nombre d'employeurs considèrent que l'apprentissage du français ne relève pas de la responsabilité de l'entreprise, qu'il s'agit d'une compétence personnelle ou sociale. « *Les entreprises ont l'impression de « faire du social » alors que c'est de productivité qu'on leur parle, qu'il s'agit de limiter les accidents du travail* », s'étonne M. Botella.

## Un gage de sécurité et de qualité

En effet, il apparaît que les entreprises, encore peu mobilisées, n'ont pas pleinement conscience des intérêts que peuvent représenter les actions de formation linguistique en direction de leurs salariés. C'est en particulier le cas des entreprises qui ont fréquemment recours à une main d'œuvre d'origine étrangère. Les formations, en permettant une meilleure compréhension des

consignes de sécurité, peuvent permettre de réduire le nombre d'accidents du travail. De même, dans le cadre d'une démarche qualité, les salariés sont invités à décrire les actions qu'ils réalisent dans l'entreprise, à rendre compte de leur expérience, à analyser leur position dans l'équipe ou encore à échanger avec leurs collègues à l'oral comme à l'écrit. Une meilleure connaissance de la langue facilitera ces démarches. Enfin, on assiste à une évolution des métiers qui entraîne un recours massif à l'écrit et impose une capacité grandissante à communiquer dans l'environnement de travail, y compris pour des postes dits de bas niveau de qualification.

## Un droit à construire

Les pouvoirs publics, au-delà du travail d'explication de la loi, se sont engagés sur ces questions en signant des accords-cadres avec des entreprises, des syndicats ou des branches professionnelles<sup>4</sup>. De leur côté, les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des branches professionnelles tentent aussi de sensibiliser les entreprises aux possibilités de formation et invitent les organismes de formation à proposer des formations répondant au mieux aux attentes des entreprises.

Cette évolution du monde de l'entreprise va de pair avec une nécessaire adaptation de l'offre de formation. Les organismes de formation doivent proposer des actions sur mesure, efficaces et peu gourmandes en temps et en argent. Un véritable travail d'ingénierie de formation est en marche. Il en va de la possibilité de former les salariés migrants. Une mise en garde s'impose, formulée notamment par Sophie Etienne, chargée de mission à la fédération des AEFTI : « *Il faut veiller à ce que les formations ne deviennent pas un outil des entreprises et promouvoir un droit pour les salariés à une formation de qualité* ». »



Avec le soutien du  
Fonds européen pour les réfugiés

<sup>1</sup> Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

<sup>2</sup> DE FERRARI M. (CLP), « Développer la formation linguistique au titre de la formation professionnelle continue en entreprise », Migrations études, DPM, n° 133, janvier 2006, 12 p.

<sup>3</sup> OFEM-CCIP, « Entreprises et apprentissage du français », janvier 2007, 16 p.

<sup>4</sup> Adecco, le FAFTT, la CAPEB, voir l'interview de Cécile Cochy, page 2.

<sup>5</sup> DPM, « La maîtrise de la langue française en milieu professionnel : quels enjeux pour les salariés et les entreprises ? Actes du colloque du 8 juin 2005 », Notes et documents, n° 53, octobre 2005, p. 30.

## LA PAROLE À...

# Le français, compétence professionnelle : le rôle d'impulsion de l'Etat

*Retour sur les interventions du petit-déjeuner de l'Observatoire de l'intégration organisé le mercredi 19 décembre 2007.*

**Cécile COCHY**, chargée de mission « Formation linguistique » à la Direction de la population et des migrations (DPM).

## Quelle place la DPM occupe-t-elle dans le dispositif de formation linguistique à destination des migrants ?

La DPM est chargée de la conception, du pilotage, du suivi et de l'évaluation de la politique d'apprentissage du français à destination des différents publics migrants. Pour ce faire, elle assure une mission de tutelle sur l'Anaem<sup>1</sup> et l'Acsé<sup>2</sup>. Ces deux agences sont en charge du financement et de l'organisation de dispositifs linguistiques en direction des publics migrants.

Dans le cadre de la signature du contrat d'accueil et d'intégration (CAI), depuis janvier 2007, l'Anaem effectue une première évaluation des besoins en apprentissage du français des primo-arrivants sur les plates-formes et leur propose, le cas échéant, des formations linguistiques gratuites qui peuvent aller jusqu'à 400 heures. Ces formations préparent au diplôme initial de langue française (DILF). En 2007, 25 % des signataires du CAI ont été orientés en formation linguistique.

Les migrants peuvent également bénéficier de formations linguistiques financées par l'Acsé. Celles-ci s'adressent à des étrangers âgés de plus de 26 ans, arrivés depuis plus longtemps sur le territoire. Les pu-

blics relevant des procédures de naturalisation et les femmes décohabitantes sont des publics prioritaires de ces formations. Elles sont de 200 heures renouvelables une fois.

Dans le cadre de la loi relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile du 21 novembre 2007, les personnes bénéficiant du regroupement familial ou étant conjoint de Français, et désirant venir s'installer en France devront commencer leur parcours d'apprentissage du français dès le pays étranger.

## Dans quelle mesure la DPM intervient-elle dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ?

La formation linguistique est désormais reconnue comme partie intégrante de la formation professionnelle. Ainsi, au-delà de la formation au français dit généraliste assurée par l'Anaem ou l'Acsé, les migrants salariés peuvent améliorer leur connaissance de la langue française au sein des entreprises. Depuis 2005, la DPM, en partenariat étroit avec l'Acsé, a donc entrepris un travail de sensibilisation auprès de nombreux acteurs du secteur privé pour que l'apprentissage de la langue française soit effectivement pris en compte et financé par les plans de formation des entreprises et par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) des branches professionnelles. L'objectif étant que tout salarié, en situation de besoin d'apprentissage, puisse suivre à son initiative une formation linguistique rémunérée lui ga-

rantissant un maintien dans l'emploi, une amélioration de ses compétences et une progression de carrière.

Un grand nombre d'acteurs ne connaissait et ne connaît pas les nouvelles dispositions législatives et n'envisage pas de les mettre en œuvre. D'autres avaient déjà été sensibilisés à cette thématique, notamment dans le cadre de projets relatifs à la prévention des discriminations que nous avons impulsés antérieurement, et se sont rapidement engagés. La promotion du « français, compétence professionnelle » et la mise en place par exemple de formations à visée professionnelle adaptées sont aujourd'hui en cours de déploiement.

## Comment mobilisez-vous concrètement les entreprises sur ces questions ?

Il s'agit en effet pour la DPM, au nom de l'Etat, de mobiliser le monde économique qui doit mettre en place, en interne, au titre de la formation continue en entreprise, l'organisation et le financement de formations linguistiques adaptées aux besoins de leurs salariés. Il s'agit notamment d'expliquer les avantages que représente pour l'entreprise comme pour les salariés la mise en place de ces formations. La DPM propose également aux branches et aux entreprises, qui emploient de nombreux migrants, de signer des accords-cadres.

Elle a ainsi été partenaire avec le FASILD<sup>3</sup> et la DRTEFP<sup>4</sup> Ile-de-France de l'expérimentation CLEF (Communiquer Lire Ecrire en Français) menée par ADIA en 2005 et 2006, au sein de son réseau. Cette expérimentation a permis de former à la langue

française un certain nombre d'intérimaires d'origine étrangère employés comme plongeurs dans la restauration collective afin de favoriser leur autonomie dans les actes de la vie courante et de la vie professionnelle nécessitant de communiquer à l'oral et à l'écrit. L'objectif étant d'augmenter l'employabilité de ces personnes.

En avril 2006, la DPM, avec d'autres ministères partenaires, a signé un accord-cadre sur l'approfondissement des connaissances linguistiques et l'accroissement des compétences dans l'artisanat du bâtiment avec la CAPEB<sup>5</sup>. Cet accord a débouché sur la réalisation d'un diagnostic visant à évaluer les besoins linguistiques dans vingt entreprises artisanales du bâtiment regroupant 117 salariés. Cet accord-cadre se prolonge en 2007 et 2008 par des expérimentations menées par certaines CAPEB régionales particulièrement intéressées.

Enfin, la direction, en partenariat avec l'Acsé, a également signé en 2007 d'autres accords-cadres tripartites, notamment avec le FAF.TT<sup>6</sup>, la CFDT ou la société Adecco. Ces accords prévoient de faire un état des lieux des besoins des salariés et des demandes des entreprises, la construction de référentiels de compétences langagières ou encore la mise en place de formations adaptées dans leur contenu et leur organisation aux besoins des salariés.

Pour les années à venir, la DPM poursuivra et approfondira le travail entrepris dans le cadre des accords d'ores et déjà signés. Elle est aussi en cours de réflexion pour de nouvelles actions avec d'autres acteurs.

## « Apprendre à mieux se comprendre »

**Françoise GOUIN**, responsable du service « Outils et méthodes » du GFC-BTP.

### Quelles sont les principales missions du GFC-BTP ?

Le GFC-BTP (Groupement professionnel paritaire pour la formation continue dans les industries du Bâtiment et des travaux publics) agit par délégation de deux Organismes paritaires collecteurs agréés : l'OPCA Bâtiment et l'OPCA Travaux Publics. Chacun des deux OPCA assure les responsabilités de collecte et gestion des contributions obligatoires au financement de la formation professionnelle continue des entreprises de dix salariés et plus. Il s'agit de favoriser le développement des compétences par la formation professionnelle, en réponse aux besoins des entreprises et des salariés. Le GFC anime le réseau des AREF-BTP, chargées, au niveau local, d'assurer auprès des entreprises et des salariés un conseil et un accompagnement sur mesure.

### Comment expliquez-vous la mobilisation du secteur du BTP sur le thème des savoirs de base ?

Le BTP a toujours été un « secteur d'intégration ». Aujourd'hui, c'est un secteur en développement et qui recrute. La formation professionnelle tient une place importante dans cette branche afin d'accompagner des entrants jeunes

ou adultes dans la profession, de les former et de favoriser ensuite leur évolution professionnelle. De plus, le secteur a développé, il y a une dizaine d'années déjà, un dispositif de formation générale de base que le groupe OPCA-GFC-AREF entend développer encore plus.

### En quoi consistent les actions de formation mises en place ?

Nous avons lancé une campagne de promotion des actions de formation intitulée « Apprendre à mieux se comprendre ». Les formations proposées sont ancrées dans l'emploi et dans les acquis qu'ont déjà les personnes. L'amélioration des savoirs de base se fait à partir des tâches du salarié, des questions à traiter sur le lieu de travail : il s'agit par exemple de mieux lire en lisant mieux un bon de livraison. Parce qu'il pourra mieux communiquer sur un chantier, mieux calculer des quantités de matériaux ou mieux lire un plan d'exécution, le salarié va progresser dans sa maîtrise de l'écriture et de la lecture. Les formations sont « contextualisées » par rapport à la pratique professionnelle des différents métiers du bâtiment et des travaux publics. Ainsi, elles sont conçues de manière ad hoc en fonction de la demande des entreprises et des besoins des salariés.

## Des formations sur mesure

La loi du 4 mai 2004 a ouvert un nouveau champ dans le système d'offre de formation linguistique. Apprendre le français en contexte professionnel suppose des conditions de formation particulières, adaptées aux attentes à la fois des salariés et des entreprises. Les formations linguistiques proposées jusqu'alors n'ont pas pu être transposées directement et les organismes de formation ont engagé un important travail d'ingénierie de formation et de sensibilisation des entreprises aux possibilités de former leurs salariés.

« Il a fallu répondre aux demandes des entreprises qui nous contactaient. C'était généralement pour des salariés en poste depuis plusieurs années et quand un constat de blocage en situation de travail était diagnostiqué », expliquait Jacques Delorme responsable d'un organisme de formation situé en région Rhône-Alpes, dès juin 2005<sup>1</sup>. Dans d'autres cas, comme l'a expliqué Claude Vankeirsbilck, directeur de l'AEFTI de Paris au cours du petit-déjeuner du 19 décembre, « il faut convaincre les entreprises qu'il existe des outils qu'elles ne mettent pas suffisamment en œuvre, comme le Congé individuel de formation (CIF) ou le Droit individuel à la formation (DIF) ». Les organismes de formation s'inscrivent même parfois dans une démarche de prospection et de sensibilisation des entreprises.

Une fois le contact établi, les organismes entrent dans une phase de conception des formations. Ils ne peuvent pas proposer de formations préconçues et doivent répondre au plus près aux besoins des entreprises. Cela peut passer par des entretiens avec les apprenants mais aussi avec les responsables de l'entreprise. Pour le contenu pédagogique, la démarche consiste à travailler sur les fiches de poste, à s'inspirer des situations concrètes de travail. Les formations pourront être individuelles ou collectives. « *Même avec des niveaux hétérogènes, les stagiaires ont en commun leur environnement professionnel ce qui leur permet d'échanger et d'apprendre ensemble* », nous explique une formatrice.

Enfin, se pose la question du temps consacré à ce type de formations. Claude Vankeirsbilck contacté récemment par une direction des ressources humaines témoigne : « *La DRH était prête à financer plus d'heures que celles prévues dans le cadre du DIF afin d'enclencher un parcours de formation professionnalisant. Mais on a été confrontés au problème de la disponibilité des salariés qui avaient des horaires atypiques.* » Des solutions restent à inventer comme en Savoie où les entreprises du BTP profitent de la période creuse des mois d'hiver pour que leurs salariés suivent des formations intensives.

<sup>1</sup> Au cours du colloque organisé par la DPM et la DGLFLF le 8 juin 2005.

<sup>1</sup> Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations.

<sup>2</sup> Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances.

<sup>3</sup> Fonds d'action sociale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (dont les missions ont été récemment transférées à l'Acsé).

<sup>4</sup> Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

<sup>5</sup> Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment.

<sup>6</sup> Fonds d'assurance formation du travail temporaire.



## LES DROITS DES RÉFUGIÉS

La question de l'intégration des réfugiés est généralement posée lors de la reconnaissance de leur qualité et au cours des mois qui suivent. Cette période mobilise à juste titre l'attention des acteurs concernés qui estiment qu'un bon départ dans le parcours d'insertion socioprofessionnelle ouvrira la voie à une intégration réussie. Cependant, lorsque l'âge de la retraite arrive, les réfugiés subissent les effets d'une vie professionnelle forcément fragmentée et d'une relation distanciée avec le pays d'origine.

### A la poursuite des quarante annuités

A l'instar des travailleurs migrants âgés, dont un avis remis par le Haut Conseil à l'intégration au Premier ministre en 2005 soulignait la précarité de leurs conditions de vie et la faiblesse de leur pension de retraite, les réfugiés statutaires font partie de ceux qui risquent de connaître une vieillesse marquée par la précarité pour peu qu'ils ne parviennent à rassembler les pièces nécessaires pour justifier de leurs droits<sup>1</sup>. Difficile, en effet, de retrouver les traces de son ancienne vie active quand on a fui un pays pour échapper à la guerre ou aux persécutions, ou d'accomplir correctement les formalités d'une administration complexe dont il a fallu tout apprendre... A cela s'ajoute le problème du nombre de trimestres de cotisation nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. Or, s'il paraît évident d'avoir cotisé suffisamment longtemps pour la plupart de ceux qui ont grandi et travaillé en France, ceci l'est beaucoup moins pour les migrants ayant passé une partie de leur

# La retraite des réfugiés, un passé à recomposer

vie ailleurs... Comme l'explique Monsieur H., futur retraité chilien : « *Le fait de travailler plus tard ça nous empêche d'avoir les quarante ans de cotisation. C'est mon cas, comme celui de ma femme qui a été mis en pré-retraite pour raison de santé. Elle travaillait comme fonctionnaire au Chili, mais avec l'exil elle est rentrée tardivement sur le marché du travail français. D'autant qu'il nous ait arrivé de connaître des périodes de chômage.* » En outre, il faut bien quelques mois, voire quelques années, dans un contexte où le taux de chômage est élevé, pour que les personnes occupent un emploi stable : le temps d'apprendre la langue, si elles ne sont pas francophones, celui d'obtenir une reconnaissance de diplôme ou de réaliser une reconversion en fonction des emplois disponibles. Soit un laps de temps supplémentaire qui sera décompté de la durée de cotisation...

### Des accords entre les pays à la rescousse

De fait, comment rattraper ce temps ? Il faut, en réalité, distinguer deux cas de figure : celui où des accords existent entre les pays, concernant les droits à une pension de retraite et celui où aucun accord n'a été signé.

Dans le premier cas, les accords internationaux de sécurité sociale prévoient un calcul différent de la pension selon le type d'accord, chaque pays versant, cependant, la part de la retraite qui lui incombe. Car il existe deux types d'accords<sup>2</sup>. Avec les premiers types d'accords, la personne peut choisir entre le versement d'une pension calculée globalement par « totalisation-proratisation » ou d'une pension calculée de manière séparée. Toutefois, certains pays, le Chili et la Tunisie notamment, ne prévoient pas de faire choisir l'assuré : c'est le calcul de la retraite la plus avantageuse qui est retenu. En revanche, avec les accords de type deux, la personne ne peut obtenir qu'une pension calculée de manière séparée.

Certes, ces accords permettent de corriger les effets d'une situation complexe susceptible de fragiliser les migrants, encore qu'il ne faille pas crier au miracle : les différences de niveau de vie étant ce qu'elles sont entre pays du nord et pays du sud, le montant global de la pension de retraite s'avère bien souvent modeste. Pour autant, ce cas de figure est nettement plus favorable aux personnes que lorsqu'il n'y a pas d'accords internationaux de sécurité sociale avec la France, car dans

ce dernier cas les réfugiés malchanceux doivent entrer en contact, sans passer par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), avec les autorités compétentes de leur pays d'origine pour réclamer ce qui leur est dû. Une tâche dont on imagine facilement qu'elle est une gageure pour ces derniers, d'autant que leur pays d'origine ne s'est pas engagé à leur reconnaître quelque droit... Bref, la plupart du temps ces réfugiés ne bénéficient que du calcul de la retraite en France. Aussi, souscrire à une assurance privée peut s'avérer une solution de secours afin d'éviter les pensions trop faibles.

### Des aides complémentaires pour les retraites trop faibles

Enfin, les réfugiés peuvent recourir à des allocations non contributives de vieillesse, c'est-à-dire pour lesquelles ils n'ont pas cotisé, dont les nationaux et les autres étrangers sont aussi susceptibles de bénéficier sous certaines conditions : régularité du séjour, résidence en France, condition de ressources, mais aussi d'âge pour l'allocation de solidarité aux personnes âgées, condition d'invalidité pour l'allocation supplémentaire d'invalidité<sup>3</sup>. De quoi éviter le dénuement, à défaut d'avoir pu cotiser suffisamment.

<sup>1</sup> Trente-deux accords ont été signés avec la France. L'accord de type un : Andorre, Bosnie-Herzégovine, Chili, Corée, Croatie, Gabon, Japon, Îles anglo-normandes, Israël, Macédoine, Mali, Mauritanie, Niger, Québec, Saint-Marin, République fédérale de Yougoslavie, Togo, Tunisie. L'accord de type deux : Algérie, Bénin, Cameroun, Canada, Cap-Vert, Congo, Côte-d'Ivoire, États-Unis, Maroc, Monaco, Philippines, Roumanie, Sénégal, Turquie.

<sup>2</sup> Haut Conseil à l'intégration, « La condition des travailleurs immigrés âgés. Avis au Premier ministre », 17 mars 2005.

<sup>3</sup> Articles L.815-1, L.815-9, L.815-24 et L.816-1 du Code de la sécurité sociale, lettre ministérielle du 17 janvier 2007 et circulaire de la CNAV n° 2007/15 du 1<sup>er</sup> février 2007.

## L'INTÉGRATION EN EUROPE

Depuis longtemps pays d'émigration et de transit, l'Italie n'est confrontée au défi de l'intégration que depuis peu. A l'heure actuelle, aucune véritable politique nationale d'intégration n'a été établie. Un dispositif national d'accueil, de protection et d'intégration des demandeurs d'asile, des réfugiés et des bénéficiaires de la protection humanitaire (SPRAR) a bien été mis en place en 2002 dans une centaine de collectivités locales, mais en raison de l'insuffisance des fonds attribués par le gouvernement, la priorité est donnée à l'accueil. C'est donc plutôt à l'échelle locale que se mettent en place des programmes d'intégration et des réseaux informels, initiés essentiellement par la société civile.

### Des obstacles à l'emploi

Les demandeurs d'asile et les réfugiés ne représentent qu'environ 1,5 % de la population étrangère en Italie<sup>1</sup>. Titulaires d'un permis de séjour de deux ans renouvelable, les réfugiés ont officiellement le droit de travailler dans les mêmes conditions que les Italiens, malgré un accès au secteur public très limité. Les réfugiés sont concentrés dans des emplois peu qualifiés, notamment en raison de l'importance des contacts informels et des réseaux familiaux dans la recherche d'emploi dans ce pays, et dont ne disposent pas les réfugiés. Par ailleurs, dépourvus de toute assistance financière et confrontés aux difficultés de la langue et aux discriminations, les réfugiés finissent souvent par travailler dans l'économie informelle, qui représente 16 % du PIB selon l'OCDE.

# Italie : des solutions locales pour une intégration inégale

### Combattre l'exclusion socioéconomique des réfugiés

Inscrit dans le cadre de l'initiative communautaire EQUAL, le projet IntegRARsi est venu renforcer le dispositif SPRAR en 2005 en favorisant leur insertion sur le marché du travail. « Notre but est de faire interagir les réseaux SPRAR et IntegRARsi pour optimiser les différentes actions », comme l'indique Daniela Di Capua de l'Association nationale des communes italiennes (ANCI), association référente du projet. Constitué de dix-sept partenaires, dont huit communes, des organisations internationales, des associations de protection des réfugiés et des organismes de services et d'assistance technique, le réseau a identifié quatre niveaux d'intervention. La première action a été d'expérimenter, dans les différentes municipalités, des services et outils innovants pour l'insertion professionnelle, en renforçant notamment la formation linguistique, en instaurant des bilans de compétences approfondis et en développant les stages. L'accompagnement des réfugiés par les communes a ainsi permis de mettre en confiance les employeurs et de les informer sur leurs droits quant à l'emploi. Le deuxième axe de travail a été de former les opérateurs publics



et privés des communes participantes, principalement ceux du secteur social, mais également d'autres acteurs locaux stratégiques, tels que des représentants de la police et de la préfecture. Troisièmement, une importante campagne de communication en faveur des réfugiés a été organisée pendant trois mois sur les bus de quarante villes italiennes et des court-métrages ont été réalisés. Enfin, le réseau a voulu offrir une meilleure information aux demandeurs d'asile et aux réfugiés, notamment par la mise en place de guichets d'information dans

quatre des sept centres d'identification du pays, et la création, par l'association Arci, d'un numéro vert d'assistance juridique. « Notre but n'est pas de renforcer la culture d'assistanat qui existe en Italie, ni de faire de l'humanitarisme. Nous tenons juste à mettre l'accent sur les droits dont chaque individu dispose » explique Daniela Di Capua.

### Des retombées positives mais limitées

Le projet IntegRARsi prendra fin en février 2008. Il aura permis aux communes concernées d'activer un certain nombre de partenariats, de collaborations culturelles et de services, qui vont pouvoir perdurer. Les formations des personnels municipaux vont également être améliorées afin de les rendre plus interactives et plus adaptées aux besoins locaux. Malgré tout, comme le souligne la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, « les différences observées dans les approches en matière d'intégration et le degré d'attention accordée à cette question dans les différentes régions s'accroissent au détriment de la création d'une société véritablement intégrée en Italie ». En effet, même si quelques bonnes pratiques pourront être maintenues par ces collectivités locales, celles-ci doivent faire face à des arrivées de plus en plus importantes. L'intégration ne constitue malheureusement toujours pas une priorité politique et l'Italie semble difficilement vouloir se défaire de sa culture de pays d'émigration pour se tourner vers ses nouveaux arrivants.

<sup>1</sup> OCDE, De l'immigration à l'intégration, des solutions locales à un défi mondial, 2007, p.184.

<sup>2</sup> KORAC M., Dilemmas of integration : two policy contexts and refugee strategies for integration, décembre 2001, p.65.

<sup>3</sup> Ce sont les centres de premier accueil des demandeurs d'asile.

<sup>4</sup> ECRI, Troisième rapport sur l'Italie, 2006, §38.

# L'impact sur les réfugiés de la dernière loi sur l'immigration

La loi du 20 novembre 2007 relative à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile n'a pas été promulguée sans polémique. Elle se situe, toutefois, dans la continuité des lois adoptées en 2003 et en 2006 et les complète en ce qu'elles visaient à mieux encadrer l'immigration familiale et l'intégration des nouveaux arrivants. Elle modifie également l'architecture des administrations compétentes ce qui ne sera pas sans conséquence sur la situation des réfugiés.

## Asile, immigration et intégration sous une même tutelle

Jusqu'à présent, plusieurs ministères prenaient en charge les différentes composantes du processus migratoire, de l'entrée en France jusqu'à l'intégration. Ainsi, l'entrée et le séjour des étrangers dépendait du ministère de l'Intérieur, l'asile du ministère des Affaires étrangères tandis que l'accueil et l'intégration relevaient du ministère chargé des Affaires sociales. La volonté de centraliser les services compétents en matière migratoire remonte à la législature précédente. Elle s'était illustrée par la création en 2005 du Comité interministériel de contrôle de l'immigration qui réunissait pas moins de huit ministères.

L'instauration du ministère de l'Immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du codéveloppement a permis de franchir une étape supplémentaire puisque le décret du 31 mai 2007, qui fixe ses attributions, reconnaissait sa compétence, entre autres, en matière d'entrée et de séjour des étrangers

mais également dans le domaine de l'accueil et de l'intégration des réfugiés. La loi du 20 novembre 2007 achève ce transfert de compétences en confiant au ministre de l'Immigration la charge de l'asile. Désormais, l'Ofpra est sous la tutelle du ministère de l'Immigration, la Commission des recours des réfugiés, rebaptisée Cour nationale du droit d'asile, étant dans l'attente d'une autonomie promise.

## Un régime d'exception pour la langue mais pas pour l'ADN

L'objet principal de la loi demeurait l'encadrement de l'immigration familiale. Elle prévoit notamment que toute personne étrangère demandant un visa de long séjour dans le cadre du regroupement familial ou pour rejoindre son conjoint de nationalité française sera désormais évaluée, dans le pays où le visa est sollicité, sur sa maîtrise de la langue française. L'évaluation donnant lieu par la suite, en cas de besoin, à une formation linguistique organisée sur place pendant une durée maximale de deux mois<sup>1</sup> soit par l'Anaem, soit par un prestataire choisi par cet organisme. Or, les conjoints de réfugiés souhaitant entrer en France seront exemptés de cette évaluation, dans la mesure où ils bénéficient d'un régime dérogatoire<sup>2</sup>.

En revanche, les enfants de réfugiés seront concernés par les tests ADN mis en place, à titre expérimental dans plusieurs pays jusqu'au 31 décembre 2009, dans le cas où l'acte d'état civil s'avérerait inexistant ou bien lorsque des doutes sérieux pèseront sur son authenticité<sup>3</sup>. Pris en charge par l'Etat, ces tests nécessiteront le consentement écrit du

demandeur, ainsi que l'autorisation du Tribunal de grande instance de Nantes. Le Conseil constitutionnel a précisé la portée de cette disposition controversée<sup>4</sup>. Il a ainsi souligné que l'existence de ces tests ne dispense pas les autorités diplomatiques ou consulaires de vérifier au cas par cas la validité et l'authenticité des actes d'état civil produits, ce qui interdit son utilisation systématique.

## Un dispositif d'intégration adapté

Enfin la loi entend favoriser l'intégration des migrants en général et des réfugiés en particulier avec les articles 7 et 3. Le premier article stipule, en effet, que le bilan de compétences professionnelles dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) deviendra obligatoire, sauf dans certaines situations définies par décret. L'objectif est de définir un projet professionnel et, éventuellement, un projet de formation.

Quant au second article, il permet aux réfugiés signataires du CAI de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour l'accès à l'emploi et au logement. De fait, le préfet pourra conclure avec les collectivités territoriales et les autres personnes morales concernées une convention prévoyant les modalités de son organisation. Selon le ministre de l'Immigration, l'objectif est que chaque réfugié ait un référent.

<sup>1</sup> Articles 1<sup>er</sup> et 10. Le nombre de formations prévues en 2008 est de 4 000.

<sup>2</sup> Pour en savoir plus, voir : FRANCE TERRE D'ASILE, « Les droits des réfugiés, guide pratique », Les cahiers du social, n° 14, novembre 2007, p. 37-44.

<sup>3</sup> Article 13.

<sup>4</sup> Décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007.

## BRÈVE

### Reloref : un nouveau partenariat dans les Deux-Sèvres

Le projet national Reloref soutenu par la DPM et le FER, a pour objectif la mobilisation de logements en faveur des réfugiés. Dans le cadre du partenariat national signé en 2005 entre France terre d'asile et la Fédération nationale des centres Pact-Arim, une nouvelle convention vient d'être signée avec le centre Pact-Arim des Deux-Sèvres.

France terre d'asile s'engage à sensibiliser le réseau de partenaires et de propriétaires du Pact-Arim aux spécificités du public réfugié, à transmettre leurs besoins en logement, et à mettre en œuvre le service locatif Reloref pour toute location en bail direct aux ménages réfugiés. Le Pact-Arim des Deux-Sèvres s'engage en retour à communiquer sur le partenariat et le public réfugié auprès de son réseau et à examiner les candidatures des ménages réfugiés lors de l'attribution de logements dont il est propriétaire.

Pour plus d'information sur ce projet, contactez l'équipe Reloref : 01.53.04.39.88

## PORTRAIT

### Rire en français

« J'adore le théâtre, c'est mon loisir mais dans la vie, je n'aime pas jouer un rôle. » L'authenticité des échanges qui suivent en sont la preuve. Arrivée du Kazakhstan il y a cinq ans, Lyba choisit ses mots, analyse son parcours avec lucidité et affiche fièrement son autonomie retrouvée.

« A mon arrivée au Cada, on m'a fait rencontrer une femme bénévole pour parler avec moi. On faisait de la conversation. Ca m'a bien aidé car, au début, je ne parlais pas du tout. Maintenant, je suis courageuse ! Elle m'appelle encore souvent pour savoir si j'ai besoin d'aide. » Mais de l'aide, Lyba n'en souhaite plus, elle veut être actrice de sa vie. Après une formation à l'Afpa qui lui permet de trouver ses marques, elle accepte, dès la reconnaissance de son statut, un « petit boulot » à la mairie. « Ca m'a permis de payer mes factures sans demander d'aide. »

Elle trouve ensuite un contrat d'avenir dans une association culturelle. La formation qu'elle suit dans le cadre de ce contrat aidé lui permet de perfectionner son français. « C'est une formation individuelle : je travaille toute seule et une formatrice m'aide personnellement. » Pour Lyba, le plus urgent c'était de maîtriser la langue à l'oral. Pour se perfectionner à l'écrit, elle veut être pragmatique : « Une heure par semaine, ça ne donnera plus rien et à distance, je ne suis pas prête. Alors, à la fin de mon contrat, si je trouve un autre travail, je reste ici, sinon, je suis prête à déménager pour suivre une formation plus poussée. »

La source de cette motivation, c'est sans doute aussi l'amour de la langue française. « Certains mots me plaisent plus en français, alors je les utilise, même quand je parle le russe. » Et à la maison, les choses évoluent aussi : « Mes enfants se moquent encore de mon accent. Mais on parle de plus en plus souvent en français, on y arrive. On commence même à rigoler en français. » L'humour comme preuve d'intégration, il fallait y penser !

Pierre HENRY

Directeur général de France terre d'asile

## L'Observatoire de l'intégration

EST UNE PUBLICATION DU DEPARTEMENT INTEGRATION DE FRANCE TERRE D'ASILE

Directeur de la publication : Jacques Ribs

Rédacteurs en chef : Pierre Henry, Fatiha Mlati

Rédacteur en chef adjoint : Matthieu Tardis

Comité de rédaction :

Christophe Andréo, Sophie Bilong, Samantha Dallman

www.france-terre-asile.org

Maquette : Collectif La Maison des Journalistes

Impression : Marnat

5 ter, rue Arsonval 75015 Paris

Tarif : 1,5 €

Commission paritaire n° 65091

ISSN : 1769-521 X

## Bulletin d'abonnement

Je souscris un abonnement annuel au tarif de 50 € pour recevoir toutes les publications de France terre d'asile (Le Courrier, Pro Asile, les Cahiers du Social et L'Observatoire de l'intégration).

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

Code postal .....

Ville .....

Règlement par chèque bancaire ou postal à : France terre d'asile, 22-24 rue Marc Seguin, 75018 Paris