



HAL
open science

Étude de la prise en compte des dimensions emploi et formation professionnelle dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés

Nicolas Farvaque, Jeanne Pelletier, Valeria Alfieri, Maya Leclercq

► To cite this version:

Nicolas Farvaque, Jeanne Pelletier, Valeria Alfieri, Maya Leclercq. Étude de la prise en compte des dimensions emploi et formation professionnelle dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés : Monographie départementale : Nord et Somme. DARES - Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. 2022. hal-04572073

HAL Id: hal-04572073

<https://hal.science/hal-04572073>

Submitted on 10 May 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

• RAPPORT D'ÉTUDES •

AOÛT 2022
N° 41

Étude de la prise en compte des dimensions emploi et formation professionnelle dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés

Monographie départementale :
Nord et Somme

Nicolas Farvaque
Jeanne Pelletier
ORSEU

•
Valeria Alfieri
Maya Leclercq
SOCIOTOPIE

Monographies départementales : comment les dimensions emploi et formation professionnelle sont-elles prises en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés ?

**Lot n° 2 : départements du Nord (59)
et de la Somme (80)**

**Rapport réalisé pour la DARES – ministère du Travail, de l'emploi
et de l'insertion**

Février 2022

Nicolas Farvaque
Jeanne Pelletier
Valeria Alfieri
Maya Leclercq

(ORSEU)
(Sociotopie)

Sommaire

SOMMAIRE	2
SYNTHESE TRANSVERSALE	7
1. INTRODUCTION GENERALE AUX DEUX MONOGRAPHIES	13
1.1. RAPPEL DE L'OBJET D'EVALUATION	13
1.2. CHOIX DES TERRAINS D'ENQUETE	14
1.2. LA PROBLEMATIQUE DE L'ACCES A L'EMPLOI DES REFUGIES ET DE LA COORDINATION DES ACTEURS AU NIVEAU LOCAL....	18
<i>Définitions préalables</i>	18
<i>L'accès à l'emploi des réfugiés : cadre légal</i>	21
1.3. L'ACCES A L'EMPLOI DES REFUGIES, ENJEUX THEORIQUES	23
<i>L'accès à l'emploi des réfugiés : éléments de littérature internationale</i>	23
<i>Quels sont les parcours des réfugiés en France ?</i>	25
<i>L'évaluation des politiques destinées aux réfugiés</i>	28
1.4. GOUVERNANCE DES POLITIQUES AU NIVEAU NATIONAL.....	30
<i>Gouvernance au niveau national</i>	30
<i>La diversité des politiques et des dispositifs en France : première approche</i>	32
1.5. PRESENTATION DU RAPPORT	34
2. CADRAGE REGIONAL.....	35
2.1. LA POLITIQUE D'ASILE AU NIVEAU REGIONAL.....	35
2.2. DONNEES REGIONALES ET DEPARTEMENTALES	37
<i>Données en « stocks »</i>	37
<i>Données en flux</i>	37
MONOGRAPHIE DEPARTEMENT DU NORD	38
SYNTHESE.....	39
1. METHODOLOGIE DE LA MONOGRAPHIE	40
2. CONTEXTUALISATION DE LA POLITIQUE D'ASILE DANS LE DEPARTEMENT DU NORD.....	42
2.1. UNE LOGIQUE HISTORIQUE CENTREE SUR LE LOGEMENT MAIS QUI TEND A SE DEPLACER VERS DES PROBLEMATIQUES D'ACCES A L'EMPLOI	42
<i>Une approche historique centrée sur le logement</i>	42
<i>Une affirmation de l'objectif d'insertion professionnelle</i>	44
Le rôle de la DDETS	44
La mise en place de projets issus du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).....	45
2.2. UN PILOTAGE ET UNE ANIMATION DEPARTEMENTALE INDISPENSABLES FACE A LA DENSITE DES DISPOSITIFS	46
<i>Un comité de pilotage sur l'intégration des réfugiés</i>	46
<i>Des réunions « fluidité » dans la sphère hébergement-logement qui sont également des lieux de coordination actifs</i>	47
2.3. UNE AUGMENTATION DE PRES DE 60 % DE BPI DE 2018 A 2021	47
2.4. PROFIL DES BPI	49
<i>Sexe</i>	49
<i>Age</i>	49
<i>Pays d'origine</i>	50
<i>Niveau d'études</i>	51
<i>Situation matrimoniale</i>	53
<i>Domaine d'activité à l'étranger</i>	53
<i>Hébergement</i>	54
3. UNE OFFRE DE DISPOSITIFS ET ACTEURS	55
3.1. LE DROIT COMMUN ET L'APPREHENSION DES BPI	55
3.2. UN MAILLAGE DE DISPOSITIFS SPECIFIQUE DENSE ET VARIE	57

<i>Une vingtaine de structures financées spécifiquement pour l'intégration des réfugiés ou des primo-arrivants (actions du BOP 104).....</i>	<i>57</i>
Présentation des acteurs	57
Actions proposant un accompagnement vers l'emploi.....	62
Actions visant l'apprentissage de la langue	66
Actions sur les freins sociaux, dont la santé	68
Synthèse sur les actions financées par le BOP 104	68
<i>Les actions déployées localement issues du Plan d'investissement dans les compétences.....</i>	<i>69</i>
HOPE : La constitution d'une dynamique partenariale à part entière	69
Mercure : l'attelage d'une start-up sociale et d'une association historique	75
La plateforme d'intégration professionnelle du Douaisis : la mise en réseau d'un ensemble d'acteurs.....	78
<i>AB-réfugiés un dispositif européen qui participe à rééquilibrer l'offre sur le littoral</i>	<i>81</i>
<i>Des expérimentations de VAE.....</i>	<i>83</i>
4. LES ENJEUX DE COORDINATION	86
4.1. DES PLATEFORMES D'ACCUEIL ET D'ORIENTATION DEJA EN VIGUEUR MAIS NE PERMETTANT PAS L'ORGANISATION DE PARCOURS CONCILIANT DIAGNOSTIC, INFORMATION ET ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE SUR LA DUREE	86
<i>La SPADA</i>	<i>87</i>
Présentation et rôle de la SPADA.....	87
La SPADA offre un accompagnement à certains BPI dans les 6 premiers mois après l'obtention du statut, mais cette structure a des moyens limités	87
Une durée d'accompagnement qui ne correspond pas à la temporalité des démarches administratives.....	88
<i>Le LAIR : une plateforme d'accompagnement global sur le territoire lillois, mais un passage qui n'est pas systématique</i>	<i>90</i>
4.2. L'Ofii, UN ACTEUR INCONTOURNABLE DANS LE PARCOURS D'INTEGRATION MAIS AVEC UNE CAPACITE D'ACCOMPAGNEMENT RESTREINTE	91
<i>Une captation des publics de plus en plus efficace ce qui fait de l'Ofii un acteur incontournable</i>	<i>91</i>
<i>Le CIR, une plateforme d'accueil et non d'orientation et d'accompagnement</i>	<i>92</i>
Le rendez-vous d'accueil.....	92
Le bilan final.....	94
La journée civique.....	94
<i>Un accord cadre Ofii-SPE en cours d'application.....</i>	<i>97</i>
4.3. LE ROLE DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL PRODIGUE PAR LES ACTEURS DE L'HEBERGEMENT ET NOTAMMENT DANS LE CADRE DES MESURES AVDL-R	98
4.4. LE ROLE DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI DANS LA COORDINATION DES PARCOURS	100
4.3. LA FAIBLE MAITRISE DE LA LANGUE FRANÇAISE COMME DIFFICULTE SUPPLEMENTAIRE DANS LA COORDINATION DES PARCOURS.....	102
4.4. LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES EXIGENT AUSSI UNE FORTE COORDINATION DE PARCOURS	104
4.5. LES ENJEUX DE LA MISE EN PLACE D'UNE PLATEFORME D'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL A L'ECHELLE DU DEPARTEMENT	107
MONOGRAPHIE DEPARTEMENT DE LA SOMME	111
SYNTHESE.....	112
1. METHODOLOGIE	113
2. CONTEXTUALISATION DE LA POLITIQUE D'ASILE DANS LE DEPARTEMENT.....	114
2.1. PRESENTATION DU DEPARTEMENT.....	114
2.2. LA POLITIQUE DE L'ASILE DANS LE DEPARTEMENT.....	114
<i>Quelle structuration institutionnelle pour l'intégration professionnelle des réfugiés dans la Somme ? ...</i>	<i>114</i>
Un cadre institutionnel balisé et outillé.....	114
Des actions favorisant l'accès au logement ou à un hébergement.....	116
Une priorité placée sur l'emploi	116
2.3. LE PROFIL DES BPI	118
<i>L'évolution du flux de BPI de 2018 à 2021.....</i>	<i>118</i>
<i>Répartition des BPI signataires du CIR selon le sexe.....</i>	<i>119</i>

Age	120
Pays d'origine	120
Niveau d'études.....	123
Parcours de FLE	124
3. L'OFFRE DE DISPOSITIFS : DES LOGIQUES D'ACCOMPAGNEMENT EN DEUX ENTREES	125
3.1. DES DISPOSITIFS STRUCTURANTS D'ACCOMPAGNEMENT GLOBAL	125
L'expérience désormais terminée du dispositif AILE	126
La mise en place d'équipes mixtes chez des opérateurs structurants du territoire : Coallia et APREMIS	128
Le « sas jeunes réfugiés » : une offre spécifique pour un public de moins de 25 ans.....	130
3.2. DES DISPOSITIFS « PASSERELLES » VERS LE DROIT COMMUN	133
Le PIAL (Parcours d'intégration par l'apprentissage de la langue), une passerelle vers le droit commun.....	133
L'EPIDE : un dispositif de droit commun mobilisable pour les jeunes réfugiés.....	134
L'émergence d'un nouveau dispositif centré sur l'accès à l'emploi : la Permanence emploi	137
4. LES ENJEUX DE LA COORDINATION	143
4.1. LA COORDINATION DE L'OFFRE ET LA PROBLEMATIQUE DES PARCOURS D'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS.....	143
<i>La langue reste l'un des principaux freins à l'insertion professionnelle</i>	143
<i>Une refonte du volet FLE du dispositif AILE pour mieux coordonner les acteurs</i>	145
4.2. LA COORDINATION DES ACTEURS EN SORTIE DE CIR	148
<i>Un accord cadre Ofii-PE a priori effectif</i>	148
<i>Des risques de ruptures identifiés a posteriori du CIR</i>	149
Un bilan de fin de parcours qui ne conditionne pas obligatoirement la suite des parcours.....	149
Le manque de visibilité de l'Ofii sur la cartographie des dispositifs existants	150
4.3. LA DIFFICULTE A MOBILISER LES ENTREPRISES.....	150
L'INSERTION SOCIO-PROFESSIONNELLE DU POINT DE VUE DES REFUGIES.....	152
1. NOTRE METHODOLOGIE D'ENQUETE	153
1.1. DES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS ET UNE LOGIQUE DE « PARCOURS ».....	154
<i>Des enquêtés « observateurs du social »</i>	154
<i>L'articulation transversale du parcours de vie et de différentes sphères sociales</i>	155
<i>La pertinence de différentes typologies d'entretien</i>	155
1.2. LE SOURCING.....	156
<i>Comment avons-nous procédé pour le repérage des personnes à interviewer ?</i>	157
<i>Un traducteur assermenté pour repérer le public invisible</i>	159
<i>Une confusion entre le statut de réfugiés et la situation de migrant</i>	159
1.3. LE DEROULEMENT DES ENTRETIENS.....	159
<i>Difficultés rencontrées</i>	160
<i>La Protection de l'anonymat et des données personnelles</i>	161
1.4. LE CADRE D'ANALYSE DES DONNEES.....	161
<i>Choix et mobilisation des indicateurs socio-démographiques</i>	162
<i>Présentation du profil des personnes interrogées</i>	162
2. LES REFUGIES FACE AUX DELAIS ET A LA COMPLEXITE DES DEMARCHES ADMINISTRATIVES	164
2.1. LA CONDITION DE DEMANDEURS D'ASILE : DES DELAIS D'ATTENTE TROP LONGS DANS DES CONDITIONS DIFFICILES	165
<i>Des délais d'attente variés en fonction des modalités de prise en charge</i>	166
<i>De la réponse de l'OFPPA à la signature du CIR : des délais d'attente supplémentaires</i>	169
2.2. L'ACCOMPAGNEMENT A LA SORTIE DU CADA : LE RISQUE D'UNE RUPTURE DE PARCOURS	171
<i>L'interruption de l'accompagnement : des facteurs multiples</i>	172
2.3. LE LABYRINTHE BUREAUCRATIQUE : UN VERITABLE CASSE-TETE POUR LES REFUGIES	177
<i>Interruption des aides et endettement : des problèmes récurrents</i>	178
<i>Un besoin d'accompagnement au-delà de l'ouverture des droits</i>	180
<i>Les blocages administratifs impactent l'équilibre psychique des personnes concernées</i>	182
<i>Le temps (trop) court de l'accompagnement social</i>	184

3.	LES LOGIQUES DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE : LES REFUGIES FACE A LA RECHERCHE D'EMPLOI .	187
3.1.	L'ORIENTATION A LA FIN DU CIR ET LE SOURCING : DES LOGIQUES FLOUES.....	188
	<i>Le CIR : à la fois un contrat et un parcours.....</i>	188
	<i>Les formations dans le cadre du CIR et les freins à la mobilité.....</i>	189
	<i>Les logiques floues de la réorientation vers d'autres dispositifs à la sortie du CIR.....</i>	190
3.2.	LA PRISE EN COMPTE DES COMPETENCES ET EXPERIENCES ANTERIEURES : LES REFUGIES FACE AU DECLASSEMENT ?.....	191
	<i>Niveau d'étude et situation professionnelle des réfugiés interrogés.....</i>	192
	<i>L'équivalence des diplômes et la reconnaissance des compétences antérieures.....</i>	194
3.3.	LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEAU PROJET PROFESSIONNEL ET LE POUVOIR DE NEGOCIATION DES REFUGIES.....	199
	<i>Quatre profils-types : l'Indécis, le Décideur-négociateur, le Focalisé, le Résigné</i>	201
	<i>Profil-type n.1 : « l'Indécis »</i>	202
	<i>Profil-type n.2 : « le Focalisé »</i>	206
	<i>Profil-type n. 3 : « le Décideur-négociateur »</i>	211
	<i>Profil-type n.4 : « le Perdu-Résigné »</i>	215
4.	LES PRINCIPAUX FREINS A L'INSERTION PROFESSIONNELLE	219
4.1.	L'APPRENTISSAGE DE LA LANGUE.....	219
	<i>L'isolement social et l'apprentissage du français</i>	222
4.1	LES DEFIS PSYCHOCULTURELS DU DERACINEMENT : PAS SUFFISAMMENT PRIS EN COMPTE DANS LES POLITIQUES D'ACCOMPAGNEMENT ET D'INSERTION	226
	<i>Une quête de « reconnaissance culturelle »</i>	231
4.2	D'AUTRES FREINS A L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	232
	<i>Mobilité et déplacements.....</i>	232
	<i>La garde des enfants</i>	233
ANNEXES.....		234
	BIBLIOGRAPHIE	235
	PARCOURS DE REFUGIES AYANT INSPIRE LES PROFILS	239
	<i>Profil-type n. 1 : « l'Indécis ».....</i>	239
	<i>Profil-type n. 2 : « le Focalisé »</i>	240
	<i>Profil-type n. 3 : « le Décideur-Négociateur ».....</i>	242
	<i>Profil-type n. 4 : « le Perdu-Résigné »</i>	244
	ACCORD DE CONFIDENTALITE UTILISE DANS LES ENTRETIENS AVEC LES REFUGIES.....	245
	PRESENTATION DE LA RECHERCHE POUR LES PRISES DE CONTACT.....	246
	GUIDE D'ENTRETIEN REFUGIES.....	247
	GLOSSAIRES DES ABREVIATIONS ET ACRONYMES	248
	PARCOURS DE REFUGIES AYANT INSPIRE LES PROFILS	250
	<i>Profil-type n. 1 : « l'Indécis »</i>	250
	<i>Profil-type n. 2 : « le Focalisé »</i>	251
	<i>Profil-type n. 3 : « le Décideur-Négociateur ».....</i>	253
	<i>Profil-type n. 4 : « le Perdu-Résigné ».....</i>	256
	ACCORD DE CONFIDENTALITE UTILISE DANS LES ENTRETIENS AVEC LES REFUGIES.....	257
	PRESENTATION DE LA RECHERCHE POUR LES PRISES DE CONTACT	258
	GUIDE D'ENTRETIEN REFUGIES.....	259
	GLOSSAIRES DES ABREVIATIONS ET ACRONYMES	260

Remerciements

Les autrices et auteur remercient l'ensemble des personnes qui ont accepté d'échanger sur leurs pratiques professionnelles et leurs parcours de vie.

Synthèse transversale

Ce rapport a interrogé les politiques d'insertion professionnelle des réfugiés, à partir de deux études de cas dans les départements du Nord et de la Somme. Ils ont été retenus conjointement avec six autres départements étudiés par ailleurs, à partir d'une pré-enquête permettant de sélectionner des territoires suffisamment différents en vue de monographies détaillées. Nous avons réalisé des entretiens et observations sur douze mois, entre février 2021 et janvier 2022. Nous avons rencontré environ 70 acteurs de ces politiques sur les deux départements (responsables institutionnels, associatifs, conseillers en insertion, travailleurs sociaux, etc.) et 40 réfugiés dans le cadre d'entretiens individuels ou collectifs (20 réfugiés pour chaque département), dont 9 dans une perspective longitudinale (à deux reprises à plusieurs mois d'intervalle). Nous avons fait le choix d'une analyse transversale de ces entretiens de réfugiés pour mieux comprendre la réalité des parcours d'insertion. Les problématiques rencontrées sont semblables, que les réfugiés soient localisés dans le Nord ou la Somme. Cette analyse transversale permet de rebondir sur des observations réalisées dans les monographies départementales.

Ces deux départements appartiennent à une même région ce qui permet d'étudier les échelles de déploiement des politiques publiques. La politique d'intégration des réfugiés est coordonnée au niveau national par le ministère de l'Intérieur. Elle s'appuie dans son déploiement sur les préfetures de région et de département qui ont pour rôle de coordonner l'ensemble des acteurs concernés par tous les volets de l'intégration (santé, scolaire, accès aux droits, logement, emploi). Au niveau régional, la politique d'asile repose sur le schéma régional d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés (SRADAR) fixé par le préfet des Hauts-de-France pour la période de 2019 à 2021. Cet échelon régional a en charge la mise en application des décrets nationaux et la répartition des enveloppes budgétaires du ministère de l'Intérieur. Cette feuille de route régionale affirme la volonté de déléguer le pilotage et l'animation des politiques d'intégration à l'échelon départemental afin d'être au plus proche des bassins d'emplois.

Entre 2018 et 2019, une stratégie nationale a été mise en œuvre avec des impacts concrets à ce niveau départemental. Remis en février 2018, le rapport du député Aurélien Taché, chargé par le Premier ministre d'une mission sur la refonte de la politique d'accueil et d'accompagnement des étrangers en arrivant en France, a formulé une série de recommandations dont plusieurs ont été suivies d'effets : le doublement des heures de cours de français dispensés dans le cadre du contrat d'intégration républicaine (CIR), la mise en place d'un travail interministériel coordonné, le renforcement du volet de l'insertion professionnelle dans les démarches d'accompagnement des réfugiés sur le terrain. En 2018, le pilotage de la stratégie globale d'intégration des réfugiés a été confié au délégué interministériel à l'accueil et à l'intégration des réfugiés, placé sous l'autorité du ministre de l'Intérieur. L'instruction du 17 Janvier 2019 relative aux orientations pour l'année 2019 de la politique d'accueil et d'intégration des étrangers en France fixe notamment un cadre pour la mise en place d'actions locales. Celles-ci s'appuient sur deux types d'actions, à destination des primo-arrivants dans leur ensemble, réfugiés compris (financées sur les crédits de l'action 12 du BOP 104) et à destination spécifique des réfugiés (crédits de l'action 15), qui doivent être « complémentaires et articulées » avec les mesures nationales. Ces actions émanent d'une logique d'appels à projets déployés localement. Une priorité sur l'accompagnement vers l'emploi a été fixée pour les actions à destination des primo-arrivants.

Les deux départements du Nord et de la Somme s’inscrivent pleinement dans ces orientations.

Des référents départementaux chargés de coordonner la politique d’intégration ont été nommés, issus des anciennes directions départementales de la cohésion sociale, désormais intégrées dans les directions départementales de l’Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS). Ces deux référents appartiennent d’un côté à un Pôle « urgence sociale hébergement et insertion » et de l’autre à un Pôle « asile-intégration, populations vulnérables ». Les choix des projets financés ont été faits en respectant cette priorité sur l’accès à l’emploi, par opposition à des dispositifs placés plus en amont par exemple sur l’accompagnement global.

Si ces deux départements sont voisins (une partie limitrophe sur quelques kilomètres), ils n’en sont pas moins différents. Leurs caractéristiques géographiques et démographiques ne sont bien sûr pas identiques. Le Nord fait cinq fois la taille de la Somme en nombre d’habitants (2,6 millions contre 570 000). Point de passage frontalier avec plusieurs pays européens, le Nord est marqué par la présence importante de migrants souhaitant rejoindre l’Angleterre. Les deux départements partagent une même situation économique dégradée, même si la reprise s’y fait sentir comme pour le reste du pays. Le Nord comptait près de 700 réfugiés nouvellement signataires du CIR en 2021, avec une augmentation notable de ce nombre de près de 60 % par rapport à 2018¹. La Somme en comptait 250 en 2021 et ce volume est quasiment stable sur cette même période (+ 5 %).

Le Nord et la Somme activent leur propre politique en matière d’intégration professionnelle des réfugiés. **Le Nord s’appuie sur un financement de plusieurs dizaines d’associations, sur différents volets de l’intégration** : formation linguistique, accompagnement vers l’emploi ou la formation, levée de freins, etc. Ces associations financées notamment par les crédits du BOP 104 sont issues de divers secteurs : lutte contre les exclusions, formation, secteur de l’hébergement ou du logement. **Des formes d’articulation pertinentes sont observées entre des actions d’accompagnement dans le cadre de l’accès au logement et des actions plus spécifiques à l’emploi.** Dans ce cadre, certains réfugiés sont « saisis » par les institutions dans le cadre de parcours d’accompagnement global. Hébergés dans le cadre du Dispositif national d’accueil (DNA) en tant que demandeurs d’asile, à l’obtention de leur statut de réfugié ils doivent quitter cet hébergement dans les trois mois (jusque six mois). Ils sont alors accompagnés par des travailleurs sociaux des centres d’hébergement vers un logement autonome. Ces parcours d’accès au logement ont nécessairement une visée globale, car l’accès aux droits (aides sociales), à des formations et l’aide à la recherche d’emploi sont indispensables pour sécuriser l’accès à un logement.

Le Nord compte par ailleurs des dispositifs émanant du Plan d’investissement dans les compétences (PIC). Le PIC a été lancé en 2018 sous l’égide du ministère du Travail. Ce plan finance de nombreux projets d’insertion professionnelle à différents niveaux. Des projets nationaux tels que le projet HOPE (mixant une formation professionnelle et linguistique à un accompagnement vers l’emploi et une possibilité d’hébergement) sont mis en œuvre dans certains centres de l’Afp, ce qui est le cas dans le Nord (et dans une moindre mesure la Somme). Un appel à projets du PIC concerne spécifiquement l’insertion professionnelle des réfugiés, avec deux projets financés dans le Nord mais aucun dans la Somme. Ces deux projets ont une visée d’accompagnement vers l’emploi marquée.

¹ Remarque : par l’usage large du terme de « réfugiés », nous entendons l’ensemble des bénéficiaires de la protection internationale (BPI)

La Somme repose de son côté sur un nombre plus limité de dispositifs financés. La stratégie en termes d'action publique a été de bâtir des dispositifs moins dispersés et plus centralisés, par contraste avec le Nord. En particulier, cette stratégie reposait sur une plateforme à vocation départementale portée par une association amiénoise œuvrant dans l'hébergement et la lutte contre l'exclusion. Cette plateforme cherchait à offrir un accompagnement global à la sortie du CIR, par le biais d'un travail en binôme entre des travailleurs sociaux et des conseillers en insertion professionnelle. Désormais arrêtée, cette plateforme a été poursuivie dans son esprit par le financement d'équipes mixtes (sur le même principe de ce binôme pluridisciplinaire) chez deux porteurs (dont cette même association), tous deux issus du secteur de l'hébergement. Le second acteur porte en outre une expérimentation nationale, actuellement mise en œuvre dans deux départements français dont la Somme, offrant un accompagnement dédié à l'emploi dans une logique de fin de parcours. Un autre dispositif également confié à une structure d'hébergement cible spécifiquement les jeunes de moins de 25 ans.

Les entretiens réalisés avec les acteurs de l'insertion et avec les réfugiés sont riches d'enseignements quant à la façon dont les parcours sont élaborés et vécus. Cette notion de parcours est centrale quand on aborde les dispositifs par « le haut » c'est-à-dire du point de vue des stratégies de coordination des actions. **La coordination est souvent inefficace pour différentes raisons.** Dans les deux départements, un point d'entrée incontournable est l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii), qui administre le contrat d'intégration républicaine (CIR), passage obligé pour les primo-arrivants. Dans le cadre du CIR, ces derniers suivent des formations sur les valeurs de la République ainsi que des cours de français, en fonction d'une évaluation préalable de leur niveau. Nos entretiens ont montré que la captation des réfugiés par le CIR était effective, en raison de son caractère obligatoire et indispensable pour recevoir ses papiers. En revanche en sortie de CIR, de nombreuses ruptures de parcours sont constatées. Les suites de parcours vers d'autres acteurs ne sont pas toujours effectives et il n'y a pas de suivi de ces parcours. La stratégie nationale est d'instaurer un pont entre l'Ofii et Pôle emploi. C'est l'objet d'un accord-cadre qui se déploie à vitesse inégale sur les deux départements. L'Ofii recommande aux réfugiés de s'inscrire chez Pôle emploi mais ceci peut ne pas être suivi d'effets : parce que la personne est « perdue », parce qu'elle ne maîtrise pas les codes sociaux et le rapport à l'administration, notamment dans ses formes dématérialisées. Les transmissions de données entre les institutions sont complexes pour des raisons légales. Les réfugiés qui bénéficient déjà, par ailleurs, d'un accompagnement par un travailleur social (parce que par exemple ils sont pris dans un parcours de logement) vont être aiguillés, mais ce n'est pas le cas de ceux qui ne bénéficient pas d'un tel suivi individualisé. Pour améliorer cette coordination « par le haut », le Nord va mettre en place une plateforme AGIR au cours de l'année 2022. Cette plateforme vise à offrir aux réfugiés un accompagnement individualisé sur la durée. Conçue comme un guichet unique, cette plateforme sera un point d'appui en matière d'accueil, information et orientation, avec une double priorité sur l'emploi et le logement. Ce programme est issu d'une démarche nationale pilotée par la direction générale des étrangers en France. 27 départements sont concernés au niveau national, dont le Nord, avant une généralisation prévue en 2024. Une consultation dans le cadre d'un marché public a été publiée fin décembre 2021. Néanmoins cette plateforme ne va pas régler par sa seule existence les difficultés de coordination et elle devra prendre sa place dans un écosystème déjà riche (avec notamment une concentration d'acteurs sur la métropole lilloise où cette plateforme

sera a priori principalement localisée). Son ambition est d'assurer un suivi des réfugiés qui ne sont plus accompagnés par personne à la sortie du CIR.

C'est aussi et surtout « par le bas » que les parcours se coordonnent. Les acteurs utilisent leur connaissance des dispositifs et de l'offre pour orienter et accompagner les personnes, pour celles qui se trouvent dans leurs « radars ». Même pour un territoire comme la Somme où l'offre est plus réduite, des difficultés de coordination se posent. Cela concerne en particulier l'accès à des formations linguistiques, réalisées par des acteurs dans différents cadres de financement, telle que l'offre de formation régionale mais aussi les dispositifs spécifiques financés sur le BOP 104. Par ailleurs cette offre peut être de nature professionnelle (réalisée par des organismes de formation) mais aussi par des équipes bénévoles. Ces acteurs se coordonnent peu entre eux. Des réfugiés suivent plusieurs fois des formations qui se ressemblent, sans passer de niveau. Ils ne s'y retrouvent pas malgré des besoins réels.

Pour qu'il y ait coordination « par le bas », encore donc faut-il que les réfugiés disposent d'une entrée vers un acteur et d'un point d'appui. Certains sont « saisis » par les institutions dans le cadre d'un parcours logement qui se prolonge vers les aspects d'insertion professionnelle, mais c'est loin d'être le cas de tous. L'accompagnement réalisé dans un CADA (centre d'accueil de demandeurs d'asile), par exemple, n'est pas à durée indéfinie. Il a une fin, qui expose les personnes à des ruptures de parcours parfois brutales, sans relais pris par un autre acteur. Nous avons réalisé de nombreux entretiens avec des personnes qui sont, un moment ou plus durablement, sortis des radars de l'aide et de l'action sociales, ce qui est même constaté par les acteurs institutionnels eux-mêmes. Ces réfugiés n'ont pas réussi à trouver un ou une travailleuse sociale, un lieu d'information et d'accompagnement pour les aider à faire valoir leurs droits. Leurs démarches de sollicitation peuvent être maladroites ou inefficaces, en raison de la complexité administrative hexagonale. **Plusieurs formes de non-recours sont alors observées :** par absence d'information ou de connaissance des droits, par non-demande, par non-réception (la prestation est connue, demandée mais non obtenue ou non utilisée) ou non proposition (la prestation n'est pas proposée, que le destinataire potentiel la connaisse ou non). L'absence d'un référent individuel est dans bien des cas à la source de ces non-recours.

Certains réfugiés vont bénéficier d'une orientation vers des dispositifs d'insertion professionnelle. Les logiques de ces orientations sont souvent floues. Les réfugiés interrogés maîtrisent rarement le sens des orientations qui leur sont proposées, sauf dans quelques cas où ils exercent une certaine forme de négociation dans la relation de guichet avec le ou les conseillers en insertion qui les accompagnent. Du point de vue des acteurs, le sens des orientations est souvent le fruit de connaissances éparses. Plusieurs acteurs peuvent orienter vers ces dispositifs spécialisés, mais ils en ont rarement une connaissance fine. Les acteurs du service public de l'emploi (SPE) vont s'appuyer sur le droit commun mais ils peuvent aussi recourir à ces dispositifs. Pôle emploi va ainsi le plus souvent recourir à ces prestations internes (par exemple d'aide à la construction d'un projet ou à des formations professionnelles) et va utiliser dans certains cas quelques dispositifs bien identifiés, tels que HOPE – dont les résultats sont probants – ou plus localement des dispositifs plus spécialisés. Les missions locales vont essayer de construire des parcours en s'appuyant sur le Parcours d'intégration par l'apprentissage de la langue (PIAL), permettant une entrée dans la Garantie jeunes ou dans un parcours individualisé plus classique (PACEA). En fin de CIR, l'Ofii recommande l'inscription à Pôle emploi. Il peut également inviter les signataires à s'inscrire à une

réunion d'information sur HOPE ou sur d'autres dispositifs (par exemple à Lille dans le domaine de l'entrepreneuriat ou des formations dans le numérique), alors même que le bilan des besoins de la personne est très réduit, limitant la pertinence de ces orientations. Les réfugiés vont parfois respecter ces orientations par souci de conformité, sans comprendre bien les enjeux.

D'autres acteurs, notamment dans le secteur de l'hébergement, peuvent également proposer des orientations, visant à établir une suite de parcours. Les travailleurs sociaux vont se baser sur leur connaissance des acteurs sur leur territoire. Certains ont une bonne maîtrise de l'offre locale dans leur écosystème. Cela peut conduire à des orientations pertinentes vers telle ou telle action. On notera néanmoins que, malgré la présence de centaines de réfugiés dans les départements, certains dispositifs avec des objectifs pourtant faibles connaissent d'importantes difficultés de sourcing. Des instances telles que des réunions consacrées à la « fluidité » du parc d'hébergement (c'est-à-dire à la vérification que les néo-réfugiés encore hébergés laissent leur place à d'autres demandeurs d'asile – sous peine dans le cas contraire de « présence indue ») peuvent assurer une coordination des orientations. Ces réunions ont souffert de la crise sanitaire. Elles permettent des suites de parcours dans certains cas, mais il reste malgré tout, comme cela a été dit, de nombreux cas de « sorties des radars ». Ces cas peuvent s'avérer inquiétants, s'agissant de personnes en errance, non couverts ou mal par les droits, perdus dans le « labyrinthe administratif », souvent en situation de détresse psychologique.

Nos entretiens ont permis d'entrer dans les parcours des réfugiés face à cette offre institutionnelle en adoptant leur point de vue. Ils ne sont pas passifs dans cette relation à l'institution, même s'ils sont dans l'ensemble dans une situation dominée sur de nombreux aspects. Les parcours des réfugiés interrogés ont été analysés du point de vue de différentes variables objectives, concernant leur qualification et le parcours suivi tel qu'il est configuré et négocié dans les relations de guichet avec leurs conseillers. Ils font face à une expérience partagée du déclassement. Nous observons des situations d'inactivité que nous pouvons rapporter à des qualifications non reconnues. Les réfugiés sont dans des situations, difficiles à vivre d'attente, d'une reconnaissance de ces qualifications. Ces situations sont rendues complexes par, dans de nombreux cas, une insuffisante maîtrise du français. Celle-ci n'est pas compensée par le suivi de formations, et l'absence d'activité cumulée à un possible maintien dans une sphère communautaire empêche la progression linguistique. Les réfugiés les plus qualifiés ont une vision négative du monde du travail. Dans notre échantillon par contraste, les moins diplômés ont une approche plus positive du monde du travail. Ils semblent expérimenter une insertion relativement plus rapide, faite d'emplois précaires. Si ceci ne se traduit pas forcément par une meilleure stabilité professionnelle, ces individus font toutefois preuve d'une capacité d'adaptation.

L'insertion des réfugiés reste prise dans une logique d'appariement vers des métiers connaissant des difficultés de recrutement. Il y a rarement une stratégie d'élaboration d'un projet professionnel soutenue par les institutions à leur égard. L'insertion professionnelle des réfugiés est le plus souvent pensée en termes d'« employabilité » plutôt que de « capacité » et en fonction de l'équation offres/demandes sur le marché du travail, au détriment de l'élaboration d'un projet professionnel personnel reposant sur les envies et aspirations réelles des individus. Cependant, il n'est pas rare que ce soient les réfugiés eux-mêmes qui, pressés de trouver un travail rapidement, s'orientent vers des métiers et des formations ne correspondant ni à leurs aspirations ni à leurs compétences. Ceci peut poser des problèmes de parcours sur le long terme.

Au total, le pouvoir de négociation du réfugié-demandeur d'emploi qui est fonction de sa motivation, de sa stabilité émotionnelle, ainsi que d'une prise de conscience de sa valeur et de ses compétences, impacte de manière importante la construction de son avenir professionnel. La définition de ce rapport de pouvoir dans la relation des réfugiés avec les acteurs de l'insertion permet d'identifier des parcours-types permettant ainsi une montée en généralité des cas singuliers. Nous avons identifié quatre typologies de parcours :

- Le profil de « l'Indécis » correspond à des individus peu ou pas diplômés, qui n'ont pas l'aspiration à poursuivre leurs études ni à faire reconnaître leurs expériences antérieures. Ce sont des personnes qui souvent ont exercé plusieurs métiers avant d'arriver en France et dont l'objectif est de trouver un travail rapidement, notamment via l'intérim. Ce parcours très fluctuant s'explique, d'une part, par un manque de projet professionnel clair et défini et, d'autre part, par la difficulté à accéder à l'information.
- Le profil du « Focalisé » correspond à des personnes qui ont un niveau de formation Bac ou qui ont acquis une certaine expérience professionnelle dans un domaine donné. Ce sont des personnes qui ont des aspirations professionnelles, qui souhaiteraient mettre en valeur leurs compétences, et s'investissent dans la construction d'un projet professionnel susceptible de les amener sur le long terme à réaliser leurs aspirations. Cependant, les contraintes liées à leur situation d'exilés les poussent à mettre temporairement de côté leurs objectifs en mettant en avant la nécessité de travailler pour répondre à des exigences matérielles et/ou au besoin de s'occuper.
- Le profil du « Décideur-négociateur » correspond aux personnes les plus diplômées, avec une expérience de travail bien consolidée dans leur pays d'origine, qui possèdent un certain capital scolaire et culturel leur permettant de faire évoluer leur projet professionnel de manière autonome. Ils se placent dans un rapport de négociation pour faire valider de la part des conseillers en insertion un projet professionnel et dans ce contexte vont parfois s'opposer aux propositions (de formation, d'emploi) qui leur sont faites.
- Le profil du « Perdu-résigné » correspond à des personnes qui avaient beaucoup d'attentes lors de leur arrivée en France, mais qui se heurtent à la difficulté de réaliser leurs aspirations. La solitude, la non-maîtrise de la langue, l'instabilité résidentielle et financière, les soucis administratifs, la situation familiale sont des facteurs qui, se cumulant, deviennent des obstacles insurmontables et insupportables. Ce type de profil ne réussit à mobiliser aucune ressource pour pouvoir négocier sa position dans le monde du travail.

Cette typologie éclaire au final les logiques *vécues* de l'insertion professionnelle, en complément nécessaire à une approche centrée sur la façon dont sont *institués* les différents dispositifs sur les territoires et la politique de l'intégration dans son ensemble.

1. Introduction générale aux deux monographies

1.1. Rappel de l'objet d'évaluation

L'évaluation commandée par la DARES porte sur la mise en œuvre des politiques d'intégration professionnelle des réfugiés au niveau départemental. Le marché d'évaluation intitulé « Monographies départementales : comment les dimensions emploi et formation professionnelle sont-elles prises en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés ? » lancé en décembre 2019 a sélectionné plusieurs cabinets d'études pour réaliser une étude en deux temps.

- Un premier temps a consisté en la réalisation d'un état des lieux des actions spécifiques engagées dans l'ensemble des départements français, ayant partiellement ou totalement comme finalité de renforcer l'intégration professionnelle des réfugiés. Ce travail a été basé sur l'élaboration d'un questionnaire interrogeant plus particulièrement les aspects de la gouvernance territoriale et de la diversité des actions mises en œuvre dans les départements. Un rapport intermédiaire conjoint aux cabinets sélectionnés a été rendu fin 2020, répondant à ce premier axe d'étude.
- Le second temps constitue l'objet de l'évaluation, c'est-à-dire la réalisation de huit monographies départementales. Celles-ci doivent évaluer « la façon dont l'accès au marché du travail est pris en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés. »

Les huit départements ont été choisis sur la base de l'enquête préalable et de données socioéconomiques, afin de sélectionner des profils variés en ce qui concerne l'accueil des réfugiés, les politiques mises en place et les systèmes d'acteurs. Les départements suivants ont été retenus : Bouches-du-Rhône, Gard, Haute-Saône, Ille-et-Vilaine (étudiés par le cabinet Pluricité), Paris, Val d'Oise (étudiés par le cabinet Amnyos), Nord et Somme (Orseu-Sociotopie) (cf. encadré).

1.2 Choix des terrains d'enquête

Une double enquête a été réalisée dans un premier temps, comportant :

- un volet portant sur les logiques de gouvernance dans les régions et les départements ;
- un second volet portant sur les actions mises en œuvre au niveau des départements.

L'enquête a été réalisée entre septembre et novembre 2020. Les coordinateurs régionaux et départementaux ont été sollicités pour répondre et/ou transférer le questionnaire. 12 régions sur 13 (hors DROM) et 45 départements sur 96 (hors DROM) ont répondu.

Concernant les actions, une préanalyse avait repéré 224 actions au niveau national. 87 actions ont fait l'objet d'une description détaillée par le biais de ce questionnaire.

Concernant la sélection de l'échantillon, l'objectif était d'obtenir un éventail contrasté de configurations, en croisant les critères suivants issus de l'enquête et le recueil de quelques indicateurs complémentaires :

- les contextes régionaux en termes de gouvernance (les 8 départements couvrent 6 régions administratives différentes dont les dynamiques de gouvernance sont variées) ;
- la structuration et la dynamique de la gouvernance départementale ;
- le degré de difficultés identifié par rapport à la construction de parcours et à la concurrence entre les actions ou opérateurs ;
- la population de réfugiés : son niveau en valeur absolue et en proportion, sa dynamique d'évolution ;
- la densité urbaine ;
- le niveau de chômage et des difficultés de recrutement ;
- les informations disponibles sur la présence de projets IPR du PIC (plusieurs configurations : projets nombreux à différentes échelles, projets localisés, projets uniquement régionaux, absence de projet pour un département) ;
- pour certains territoires, des informations qualitatives sur des enjeux spécifiques au territoire (besoins, difficultés de l'offre...).

Les 8 départements retenus sont ainsi contrastés du point de vue de différents indicateurs comme le résumant les tableaux suivants.

> Les indicateurs régionaux sur la gouvernance et la coordination de la politique d'intégration professionnelle des réfugiés

Identification		Indicateurs régionaux (réponses des régions à l'enquête)					
dep	reg	pilotage_reg	existence d'appels à projets	Nombre de partenaires emploi formation impliqués	existence de diagnostics/plans d'action	Difficultés dans la constructions des parcours	Effets de concurrence
13	PACA	Instances peu partenariales ou peu décisionnaires	Pas d'appel à projets ou nr	de 3 à 5	plan d'actions et diagnostics	Non	Non
30	OCC	Pas d'instance ou nr	Appels à projet et prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	de 3 à 5	plan d'actions et diagnostics	NR	Oui
35	BRE	Instances partenariales et instances décisionnaires	Appels à projet et prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	de 6 à 8	plan d'actions et diagnostics	Non	Non
59	HDF	Instances partenariales et instances décisionnaires	Pas d'appel à projets ou nr	de 6 à 8	Pas de plan d'actions ni de diagnostic	Oui	Non
70	BFC	Instances peu partenariales ou peu décisionnaires	Appels à projet et prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	de 3 à 5	plan d'actions et diagnostics	Oui	Non
75	IDF	Instances peu partenariales ou peu décisionnaires	Appels à projet et prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	de 3 à 5	plan d'actions et diagnostics	Oui	Oui
80	HDF	Instances partenariales et instances décisionnaires	Pas d'appel à projets ou nr	de 6 à 8	Pas de plan d'actions ni de diagnostic	Oui	Non
95	IDF	Instances peu partenariales ou peu décisionnaires	Appels à projet et prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	de 3 à 5	plan d'actions et diagnostics	Oui	Oui

> Les indicateurs départementaux sur la gouvernance et la coordination de la politique d'intégration professionnelle des réfugiés

Identification		Indicateurs départementaux (réponses à l'enquête)					
dep	reg	pilotage_dep	existence d'appels à projets	Nombre de partenaires emploi-formation impliqués	existence de diagnostics/plans d'action	Difficultés dans la constructions des parcours	Effets de concurrence
13	PACA	Instances peu partenariales ou peu décisionnaires	Appels à projet et prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	0 ou 2	plan d'actions et diagnostics	Oui	Oui
30	OCC	Instances partenariales et instances décisionnaires	Appels à projet et prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	de 3 à 5	diagnostic sans plan d'actions	Oui	Oui
35	BRE	Instances partenariales et instances décisionnaires	Pas d'appel à projets ou nr	de 6 à 8	diagnostic sans plan d'actions	Non	Non
59	HDF	Pas d'instance ou nr	Appels à projet et prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	NR	Pas de plan d'actions ni de diagnostic	Oui	Oui
70	BFC	Instances partenariales et instances décisionnaires	Appels à projets sans prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	de 3 à 5	plan d'actions sans diagnostic	Non	Non
75	IDF	Pas d'instance ou nr	Appels à projets sans prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	0 ou 2	plan d'actions sans diagnostic	Oui	NR
80	HDF	Pas d'instance ou nr	Appels à projet et prise en compte de l'intégration professionnelle des réfugiés	de 3 à 5	plan d'actions et diagnostics	Non	Non
95	IDF	départements non répondants					

> Les caractéristiques des départements, en termes de population de réfugiés (et de dynamique d'évolution), de densité urbaine, de niveau de chômage et de difficultés de recrutement

Identification		Caractéristiques des départements					
dep	reg	Evolution 2017-2019 du nombre de réfugiés	Nombre de réfugiés pour 1000 habitants	Indicateur de densité du territoire	Difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs	Part des recrutements non qualifiés dans les recrutements envisagés	Taux de chômage
13	PACA	plus de 35%	plus de 5 pour 1000	taux de ruralité faible	dans la moyenne	dans la moyenne	Très élevé
30	OCC	moins de 20%	Moins de 3 pour 1000	taux de ruralité dans la moyenne	Très faible	Très faibles	Très élevé
35	BRE	de 20% à 35%	plus de 5 pour 1000	taux de ruralité faible	très élevées	très élevées	Très faible
59	HDF	de 20% à 35%	de 3 à moins de 5 pour 1000	taux de ruralité faible	dans la moyenne	dans la moyenne	Très élevé
70	BFC	moins de 20%	Moins de 3 pour 1000	taux de ruralité élevé	dans la moyenne	très élevées	Dans la moyenne
75	IDF	de 20% à 35%	plus de 5 pour 1000	taux de ruralité faible	Très faible	Très faibles	Très faible
80	HDF	de 20% à 35%	de 3 à moins de 5 pour 1000	taux de ruralité élevé	dans la moyenne	très élevées	Très élevé
95	IDF	plus de 35%	plus de 5 pour 1000	taux de ruralité faible	dans la moyenne	très élevées	Dans la moyenne

> La présente de projets IPR du PIC, et/ ou soutenu au titre du C2I (hors dispositifs nationaux ou plurinationaux)

Identification		AAP IPR		C2I*
dep	reg	Régional	départemental	
13	PACA	ACPM Fil vers (Marseille) ; SINGA		operationelles
30	OCC	ARML Occitanie		Accelair
35	BRE	ARML Bretagne		
59	HDF	MERCURE (Cooptalis) surtout sur Nord et Lille ; AERE ?	Plateforme Douaisis	Ateliers sociolinguistiques, Grdr
70	BFC	INEO AVEC (projet régional, présence sur Vesoul) = ensemblier IAE		
75	IDF	Atelier des artistes en exil ; EMMAUS DEF; AURORE; Cuistots migrants, Humando ; Kodiko ; AERE	Mission locale de Paris	Cravate solidaire ; Ateliers sociolinguistiques ; Grdr; Fabrique nomade
80	HDF			Cravate solidaire
95	IDF	EMMAUS DEF; AURORE; Cuistots migrants; Humando	ESPERER 95; La Pierre Blanche	Cravate solidaire ; fabrique Nomade

hors dispositifs nationaux ou plurirégionaux C2I: HOPE, Une voix-e vers l'emploi, Wintegreat, Destination emploi (CREPI), Emile, Transfer-10D, Entre voix (fondation FACE), Intégracode, PIAL ; Clé à l'emploi

Le cahier des charges de l'évaluation identifiait plusieurs **axes d'investigation et de questionnement**.

1. Organisation et gouvernance : instances en place, caractérisation du département
2. Coopération entre sphère travail et sphère hébergement
3. Mesures spécifiques : existence de dispositifs spécifiques vers l'emploi et la formation, représentations des acteurs en présence, organisation mise en place par le SPE (Service Public de l'Emploi) ...
4. Ressources mobilisées par les professionnels dans l'ingénierie et l'accompagnement des parcours (dispositifs mobilisés, stratégies de construction de parcours, prise en compte des compétences, spécificité éventuelle de l'approche de la recherche d'emploi...)
5. Place et logique suivie par les programmes du PIC en faveur des publics des réfugiés
6. Relations avec les entreprises et le monde économique
7. Point de vue des personnes réfugiées concernant leur parcours d'intégration professionnelle

Notre proposition de réponse technique avait choisi de placer l'évaluation autour de trois axes de questionnements évaluatifs.

Questionnements évaluatifs choisis pour la présente évaluation

Axes	Sous-questions évaluatives
Premier axe : QUELS ACTEURS ET ACTIONS SPECIFIQUES ? <i>De l'état des lieux des actions et initiatives spécifiques en faveur des réfugiés à l'analyse de leur effectivité</i>	Identification des acteurs en présence sur le champ de l'intégration professionnelle et analyse des actions déployées Publics cibles Modalités de repérage et d'intervention Spécificités de l'accompagnement en matière d'intégration professionnelle Articulation emploi-logement Effectivité des actions
Second axe : UNE ORGANISATION COHERENTE DE PARCOURS ? <i>La cohérence des actions repérées, du point de vue de leur articulation, coordination et gouvernance</i>	Cohérence des actions Gouvernance territoriale Coordination des acteurs et logiques de partenariats Modalités de construction de parcours entre les acteurs
Troisième axe : DES REPONSES AUX BESOINS DES PERSONNES ? <i>La pertinence des actions, au regard des besoins des réfugiés</i>	Pertinence des différentes formes d'action et d'accompagnement : diagnostic des besoins, formations en langue, interventions sur la recherche d'emploi, sur les freins, formations à un métier, partenariats établis avec le monde économique Modalités d'accès aux dispositifs de droit commun Innovations repérées Point de vue des réfugiés eux-mêmes sur leur parcours et la pertinence des réponses apportées

Ce questionnement évaluatif se place dans la problématique générale de l'accès à l'emploi des réfugiés et de la coordination des acteurs au niveau local.

1.2. La problématique de l'accès à l'emploi des réfugiés et de la coordination des acteurs au niveau local

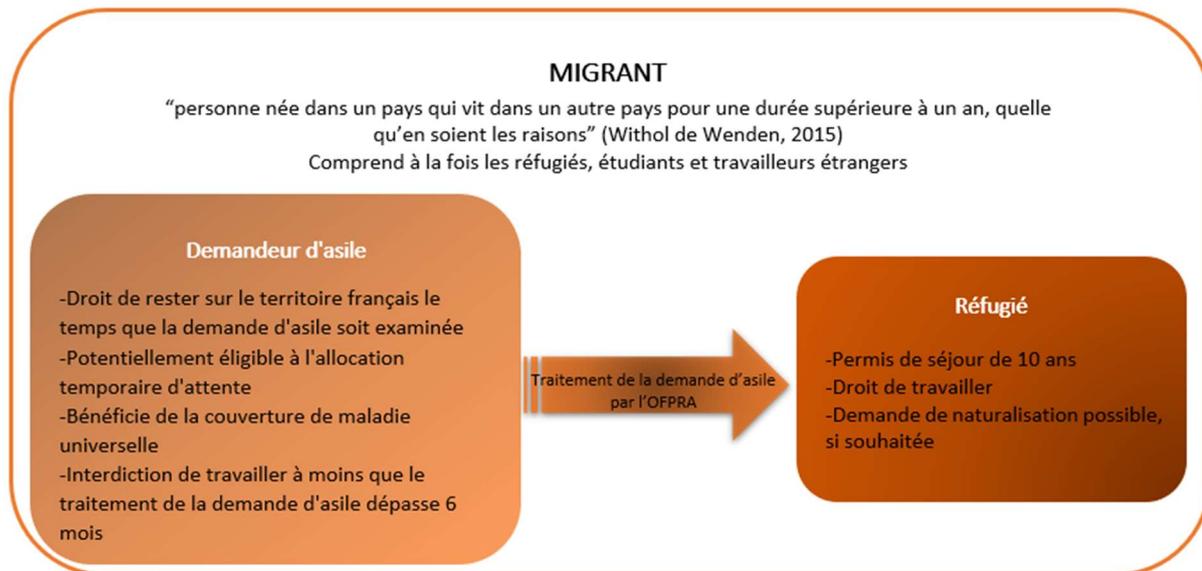
Définitions préalables

L'arrivée massive de migrants en réponse aux troubles géopolitiques au Moyen-Orient et en Afrique ces dernières années est parfois nommée « crise des réfugiés » (Withol de Wenden, 2016) ou « crise migratoire », de manière souvent indifférenciée. Toutefois, l'usage d'un nom ou l'autre n'a pas la même signification (Akoka, 2018). Le terme de « migrant » est généralement compris comme englobant à la fois demandeurs d'asile, réfugiés, travailleurs et étudiants étrangers.² Withol de Wenden (2015) lui attribue le sens suivant : « personne née dans un pays qui vit dans un autre pays pour une durée supérieure à un an, quelles qu'en soient les raisons ». Le terme « réfugié » en revanche, correspond à un statut bien défini : il s'agit d'une personne forcée de quitter son pays à cause d'une crise politique majeure (guerre, violences ethniques). En droit international, le « réfugié » est le statut officiel d'une personne qui a obtenu l'asile d'un Etat tiers. Il est défini par une des conventions de Genève ([« relative au statut des réfugiés »](#)), signée en 1951 et [ratifiée par 145 Etats membres des Nations unies](#) :

« Le terme "réfugié" s'appliquera à toute personne (...) qui, craignant d'être persécutée du fait de sa race [son origine], de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner. »

Pour obtenir le statut de réfugié, il faut que l'OFPRA (Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides) estime que le candidat remplit les critères mentionnés dans la convention de Genève de 1951 sur les réfugiés. Avant d'obtenir la reconnaissance administrative de réfugié, le migrant peut être dans une situation de demandeur d'asile (tous les migrants ne se plaçant toutefois pas dans cette demande). Le demandeur d'asile doit être persécuté ou courir un fort risque à titre individuel et dispose du droit de rester sur le territoire français le temps que sa demande d'asile soit examinée. Il est potentiellement éligible à l'allocation temporaire d'attente et bénéficie de la couverture de maladie universelle. En France, il n'a pas le droit de travailler, sauf si le traitement de sa demande d'asile excède six mois. Il peut alors faire une demande mais le droit de travail n'est pas automatique. S'il acquiert le statut de réfugié, il obtient alors un permis de séjour valable dix ans, le droit de travailler et peut déposer une demande de naturalisation, s'il le souhaite. Le schéma ci-dessous recontextualise la place du réfugié au sein de la notion plus large de migrant.

² Selon l'[Organisation Internationale pour les migrations](#), un « migrant » s'entend de toute personne qui, quittant son lieu de résidence habituelle, franchit ou a franchi une frontière internationale ou se déplace ou s'est déplacée à l'intérieur d'un Etat, quels que soient : 1) le statut juridique de la personne ; 2) le caractère, volontaire ou involontaire, du déplacement ; 3) les causes du déplacement ; ou 4) la durée du séjour.



Définitions reprises dans le rapport

Le public relevant de la politique d'asile

- Le **demandeur d'asile** est une personne qui a quitté son pays d'origine, sollicite la protection de la France et entame les démarches de demande d'asile en vue de l'obtenir.
- Le **bénéficiaire de la protection internationale (BPI)** est une personne qui a obtenu une protection d'Etat car il est ou risque d'être persécuté dans son pays. Il existe différents types de protection au titre de l'asile :
 - Le **réfugié** désigne, en application de la Convention de Genève du 28 juillet 1951, une personne qui se trouve hors du pays dont elle a la nationalité ou dans lequel elle a sa résidence habituelle ; qui craint avec raison d'y être persécutée du fait de son appartenance à un certain groupe social, de sa religion, de sa nationalité, ou de ses opinions politiques, et qui ne peut ou ne veut se réclamer de la protection de ce pays en raison de ladite crainte.
 - La **personne bénéficiaire de la protection subsidiaire** est un étranger qui ne remplit pas les conditions d'obtention du statut de réfugié et qui prouve qu'il est exposé dans son pays à l'un des risques suivants : peine de mort ou exécution, torture, peines ou traitements inhumains ou dégradants, menace grave et individuelle contre sa vie ou sa personne en raison d'une violence qui peut s'étendre à des personnes sans considération de leur situation personnelle et résultant d'une situation de conflit armé interne ou international.
 - La **personne bénéficiaire de la protection temporaire** concerne l'étranger non européen qui fuit son pays ou sa région d'origine et ne peut y retourner en raison d'un conflit armé ou de violences, ou parce qu'il est victime de violations graves et répétées des droits humains. Ce dispositif exceptionnel et temporaire est autorisé par une décision du Conseil de l'Union européenne (UE), qui définit les bénéficiaires et sa date d'entrée en vigueur.

Un cas particulier de demandeur d'asile est le mineur non-accompagné. Celui-ci ne peut déposer lui-même de demande, il lui faut obligatoirement un représentant légal qui entreprend les démarches en son nom. Ce dernier peut être désigné par le procureur de la République. Un mineur isolé ne peut être

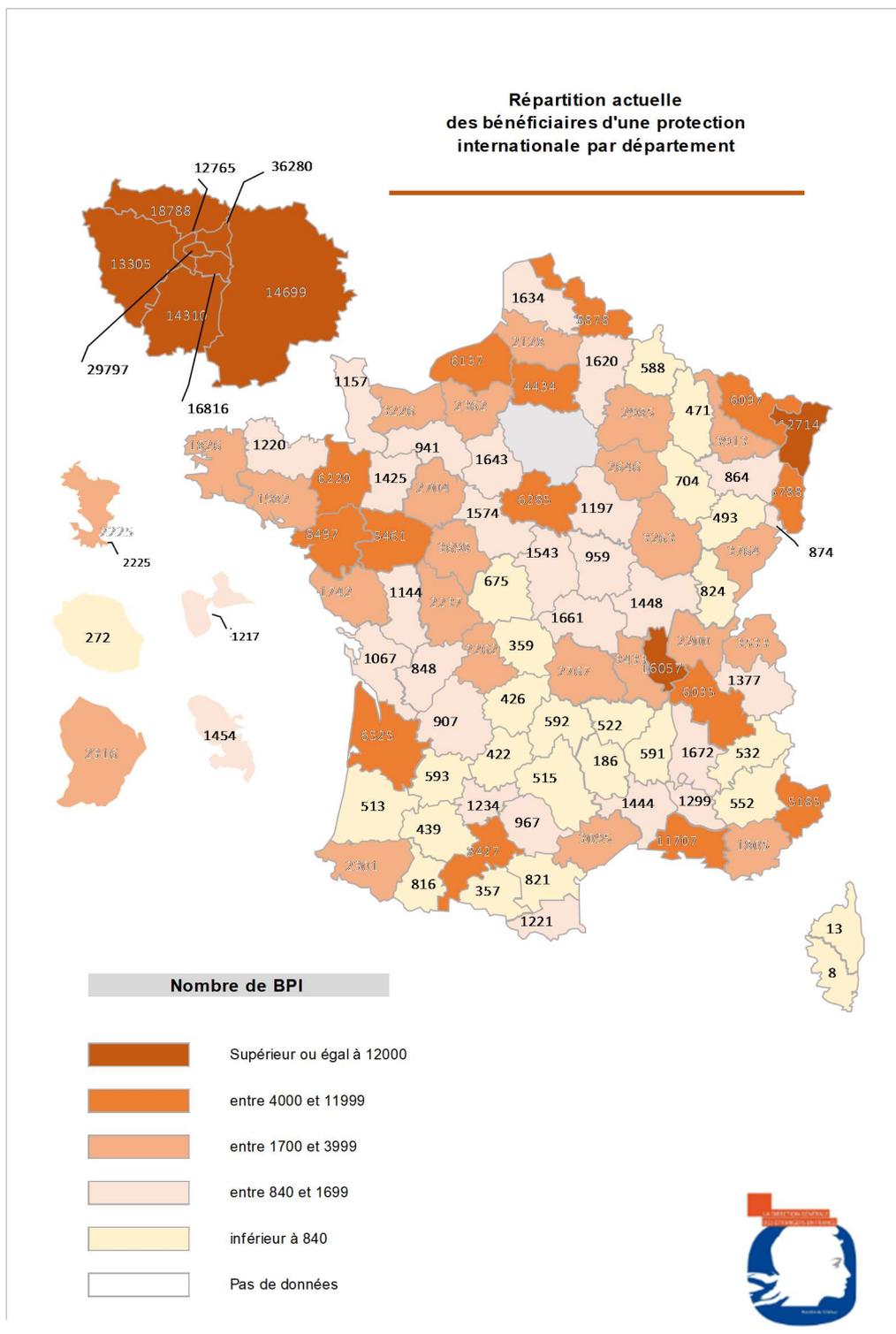
expulsé tant qu'il a moins de 18 ans. Par conséquent, il n'a pas à se munir de titre de séjour (OFPRA, 2019).

Le statut de réfugié n'est pas le seul possible pour les demandeurs d'asile. La France, par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 – à laquelle le préambule de la Constitution de 1958 fait référence –, reconnaît [l'asile constitutionnel](#). Il peut être octroyé « à toute personne persécutée en raison de son action en faveur de la liberté ». Cette part de l'asile est mineure. Par transposition de règles européennes, la France peut aussi accorder [une « protection subsidiaire »](#) à toute personne ne remplissant pas les conditions d'octroi du statut de réfugiés mais étant menacée de peine de mort, de traitements inhumains ou dégradants ou de « violence aveugle résultant d'une situation de conflit armé interne ou international ». Si l'Ofptra accorde le bénéfice de la protection subsidiaire, la personne reçoit une carte de séjour pluriannuelle « bénéficiaire de la protection subsidiaire » d'une durée maximale de 4 ans. La protection subsidiaire est une forme de protection par l'asile, attribuée à l'étranger qui ne remplit pas les conditions d'obtention du statut de réfugié.

Il y a donc deux statuts qui ouvrent le droit à l'emploi en France : le statut de réfugié et la protection subsidiaire.

Par extension et souci de simplicité, nous utiliserons le terme de « réfugié » pour désigner l'ensemble des BPI. Toutefois, les catégories visées par les actions du PIC vont parfois être plus ou moins englobantes par rapport à ce public cible. Elles incluent en effet parfois certains demandeurs d'asile. Par exemple les actions de l'appel à projets du PIC « Insertion professionnelle des réfugiés » sont : les Bénéficiaires d'une protection internationale (réfugiés, bénéficiaires de la protection subsidiaire, apatrides) et les demandeurs d'asile de plus de 6 mois, avec un accent mis sur les femmes, les jeunes de moins de 26 ans, les seniors (40 ans et plus) et les personnes analphabètes ou illettrés. Le PIAL (Parcours d'intégration par l'apprentissage de la langue) lui aussi financé par le PIC vise les jeunes étrangers extra-européens en situation régulière, de 16 à 25 ans. Le programme HOPE qui est une action nationale d'envergure pour l'intégration des réfugiés cible quant à elle les Bénéficiaires de la protection internationale (c'est à dire réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire) avec une priorité aux personnes isolées de moins de 25 ans hébergées dans les structures d'hébergement pour les demandeurs d'asile ou dans les structures d'hébergement d'urgence.

L'illustration suivante donne les chiffres relatifs au nombre de BPI résidant actuellement sur chaque département.



Source : Ofii

L'accès à l'emploi des réfugiés : cadre légal

La loi relative au droit des étrangers en France, promulguée le 7 mars 2016, entérine une réforme majeure de la politique d'accueil et d'intégration des étrangers admis pour la première fois au séjour en France (étrangers primo-arrivants), y compris le public réfugié. L'étranger admis pour la première fois au séjour en France ou qui entre régulièrement en France entre l'âge de seize ans et l'âge de dix-

huit ans révolus et qui souhaite s’y maintenir durablement s’engage dans un parcours personnalisé d’intégration républicaine. Il conclut avec l’Etat un **contrat d’intégration républicaine (CIR)** par lequel il s’engage à suivre les formations prescrites suite à un entretien individuel et personnalisé avec un auditeur de l’Ofii. Ce contrat d’intégration républicaine remplace le contrat d’accueil et d’intégration (CAI) jusque-là en vigueur. Le CIR impose un certain nombre d’obligations, dont un entretien personnalisé et le suivi de formations civique et linguistique (en fonction du niveau de langue de la personne). Le parcours du contrat d’intégration républicaine comporte un entretien de fin de contrat, à visée d’orientation professionnelle.³

La loi « Asile et Immigration » du 10 septembre 2018 (article L.744-11 du Code de l’entrée et du séjour des étrangers et du droit d’asile – CESEDA) a réduit à 6 mois après l’introduction de la demande d’asile, la période, à partir de laquelle la demande d’autorisation de travail est autorisée. En pratique les démarches sont compliquées, et très peu de personnes travaillent légalement tout en étant en demande d’asile.

Le cadre légal concernant l’accès à l’emploi des réfugiés diffère de celui des demandeurs d’asile.

Concernant les *demandeurs d’asile*, en principe, ces derniers ne sont pas autorisés à travailler lors de l’examen de leur demande en France. Dans ce cas, le demandeur d’asile est soumis aux lois applicables aux travailleurs ressortissants de pays tiers pour la délivrance d’un permis de travail temporaire. C’est également le cas lorsqu’un appel est interjeté sans délai d’attente devant la Cour nationale du droit d’asile (CNDA) et que le demandeur d’asile a obtenu le renouvellement de son permis de séjour temporaire. Le permis de travail doit être demandé à la DREETS (Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités). Le permis de travail a la même validité que le permis de séjour temporaire du demandeur d’asile, qui est renouvelable tous les trois mois. Un permis de travail autorise uniquement une activité salariée et pas le travail indépendant. Conformément à l’article R341-4 du code du travail, pour accorder ou refuser un permis de travail, l’administration peut tenir compte de la situation de l’emploi dans le secteur professionnel et la zone géographique concernés. Conformément au principe de « caractère exécutoire de la situation de l’emploi », l’autorisation de travail n’est délivrée à un demandeur d’asile que s’il n’y a pas de candidat citoyen français ou européen et si aucun étranger déjà titulaire d’une autorisation de travail ne peut être employé. Le refus d’un permis de travail doit être motivé par des données statistiques. Il n’existe pas de données officielles sur les demandes de permis de travail déposées et accordées aux demandeurs d’asile. Dans la pratique, il semblerait que très peu de demandeurs d’asile demandent un permis de travail. Cela est dû en premier lieu aux exigences lourdes relatives à une offre d’emploi (candidature, sélection, nécessité d’obtenir une promesse d’embauche...). Il est difficile pour un demandeur d’asile de trouver un employeur disposé à le recruter, alors que son permis de séjour n’est valable que pour trois mois et que celui-ci indique que le titulaire n’est pas autorisé à travailler. Le fait que la durée du permis de travail ne puisse être supérieure à la durée du permis de séjour crée des obstacles administratifs supplémentaires. Selon l’étude de cas réalisée pour la fondation Bertelsmann (Martin, 2016a, b), il convient également de noter qu’environ deux tiers des demandeurs d’asile sont hébergés en dehors du système d’accueil et que la plupart d’entre eux n’ont pas accès à des conseils ou à un soutien juridique et administratif pour préparer un dossier de candidature. Les entretiens réalisés dans le cadre de ce rapport indiquent également que la très grande majorité des demandes de permis de travail sont

³ <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/qu-est-ce-contrat-integration-republicaine-cir>

refusées en raison des taux de chômage enregistrés dans le secteur demandé, notamment en Ile-de-France.

En ce qui concerne les personnes *ayant le statut de réfugié*, hormis certains droits civiques tels que le droit de vote et la mobilité, les réfugiés jouissent des **mêmes droits** que les citoyens nationaux. Les réfugiés ont libre accès au marché du travail et aux services offerts par Pôle Emploi. Dès qu'ils bénéficient d'une protection, ils ont automatiquement droit au RSA, même s'ils n'avaient jamais travaillé en France. L'article L751-1 de la CESEDA prévoit que, après l'obtention du statut de réfugié, les réfugiés bénéficient d'un accompagnement personnalisé afin de faciliter leur accès à l'emploi et au logement. Cependant, plusieurs professions sont réservées aux ressortissants français ou sont réglementées (pratique subordonnée à l'autorisation d'une association professionnelle et à un diplôme obtenu en France). Si un réfugié veut exercer l'une de ces professions, il doit soit repasser son diplôme en France, soit passer un test. Dans le cas des professions médicales, par exemple, les diplômes obtenus en dehors de l'UE ne sont pas équivalents. Pour exercer dans ce secteur, il faut soit obtenir un diplôme français, soit demander une autorisation d'exercer délivrée par le ministère de la Santé, ce qui peut s'avérer très complexe, par exemple pour les infirmier-es.

1.3. L'accès à l'emploi des réfugiés, enjeux théoriques

L'accès à l'emploi des réfugiés : éléments de littérature internationale

Les recherches consacrées à l'intégration sur le marché du travail des réfugiés reconnus constatent que les **taux d'emploi (formels) sont relativement bas** (OCDE, 2008). Un rapport de l'OCDE (2016) relève que les taux d'emploi des réfugiés sont plus bas que ceux des nationaux, des immigrés de deuxième génération et des autres immigrés arrivés avec un autre statut, par exemple dans le cadre du regroupement familial (Piché *et al.*, 2002 ; Bevelander, 2011). L'accueil et l'intégration des réfugiés sur le marché du travail est aujourd'hui l'un des problèmes les plus urgents et les plus importants auxquels l'Europe est confrontée. Il existe quelques recherches sur la situation des réfugiés sur les marchés du travail européens, notamment dans les pays scandinaves, mais aussi le Royaume-Uni, la Belgique et les Pays-Bas (Bakker *et al.* 2016 ; Bevelander et Pendakur 2014 ; Fasani *et al.* 2017 ; Luik *et al.* 2016 ; Rea *et al.* 2014 ; Ruiz et Vargas-Silva 2017, 2018; Sarvimäki 2017; Schultz-Nielsen 2017; Zwysen 2018). Ces études mettent en évidence **les nombreux obstacles auxquels se heurtent les réfugiés, non seulement en termes d'accès à un premier emploi, mais également en termes de qualité et de durabilité à long terme.**

Les principaux obstacles repérés sont multiples. Ils tiennent d'abord à des **désavantages en termes de capital humain** (expérience professionnelle, compétences linguistiques et reconnaissance des compétences de leur pays d'origine) mais aussi un **manque de capital social**. Or la disposition d'un réseau est essentielle pour avoir un emploi (Granovetter, 1973). Cela se traduit par des risques plus élevés de chômage, des moins bonnes conditions d'emploi et des revenus inférieurs à ceux des citoyens nés dans le pays, comme l'a montré une enquête comparative de l'OCDE concernant les migrants dans leur ensemble (Liebig 2015). D'un point de vue dynamique, les études consacrées à la population générale des migrants constatent des effets de rattrapage, grâce à l'acquisition de réseaux sociaux et des compétences linguistiques, dans une approche fondée sur la théorie du capital humain (par exemple dans le cas des Etats-Unis : Akresh 2008 ; Borjas 1994; Friedberg 2000). Mais ce rattrapage n'est pas homogène au sein de tous les groupes de migrants. De grandes disparités résident

entre ces groupes et les individus. Certains connaissent des trajectoires de stabilisation plus ou moins rapides sur un emploi, tandis que pour d'autres des barrières à l'emploi persistent. Quand le taux de chômage est élevé dans le pays ou la région, cette insertion sur le marché du travail est d'autant plus difficile (Fuller et Martin 2012).

Au sein du groupe des migrants, la situation spécifique des réfugiés pose de nombreuses questions. L'une d'entre elles concerne le « **refugee gap** », qui renvoie à la différence de situations entre les réfugiés et les autres immigrants, essentiellement considérée d'un point de vue salarial (Connor, 2010). Comparés aux migrants familiaux et aux migrants de travail, les réfugiés se caractérisent par des taux d'emploi plus faibles, des revenus inférieurs, une plus grande dépendance aux prestations sociales. Une étude comparative récente menée au niveau européen (Fasani et al. 2017) conclut que **les réfugiés sont 11,6% moins susceptibles d'avoir un emploi et 22,1% plus susceptibles d'être au chômage que les autres migrants présentant des caractéristiques similaires.**

Ces écarts de situation peuvent être dus à des phénomènes d'auto-sélection, c'est-à-dire liés aux motivations individuelles liées à des migrations pour raisons économiques par exemple (Borjas, 1987; Chiswick, 1999, Aydemir 2009). En comparaison à des motivations de changement de pays pour raisons économiques, les réfugiés sont pris dans des décisions de migration non-choisies. Ils sont victimes d'expériences traumatisantes et souffrent régulièrement de **détresse psychologique** et de problèmes de santé mentale (Bakker et al. 2014). Ils font face à différents types d'**obstacles administratifs**. Ils concernent l'accès des demandeurs d'asile au marché du travail, notamment dans le cas français (Martin, 2016a, b), concernant la **reconnaissance des titres professionnels et des qualifications** la **longueur de la procédure administrative d'obtention de la carte de réfugié.**

Les **points d'appui pour l'intégration professionnelle** sont également différents entre les personnes en migration. Le capital social et les réseaux sociaux peuvent aider les nouveaux arrivants à surmonter les obstacles sur le marché du travail en fournissant des informations sur les conditions et les opportunités du marché du travail, par exemple pour la diaspora mexicaine aux Etats-Unis (Munshi, 2003). Mais contrairement aux migrants qui arrivent pour des raisons familiales et qui ont des réseaux existants sur lesquels s'appuyer après leur arrivée, les réfugiés ont moins souvent accès à ces types de réseaux (Aydemir, 2009).

Le refugee gap peut donc persister en raison de ces différents mécanismes cumulés. D'un point de vue théorique, les faibles probabilités d'un retour des réfugiés dans leur pays d'origine devrait les inciter à investir dans leur capital humain (Zwysen 2018) et de mener des « stratégies d'acculturation » (Phillimore 2011). Mais plusieurs études menées dans des pays européens ont montré que ce processus de convergence socio-économique s'essouffle après quelques années de résidence. A long terme, la participation des réfugiés au marché du travail se stabilise voire diminue, tandis que les taux de dépendance à la sécurité sociale augmentent. L'étude comparative récente menée par Fasani et al. (2017) montre que le **refugee gap** est relativement persistant dans le temps. A l'arrivée dans le pays d'accueil, l'écart de probabilité d'emploi est de -30 points de pourcentage, avec un écart de chômage correspondant de 15 points de pourcentage. Bien que cet écart se rétrécisse progressivement avec le nombre d'années de résidence dans le pays d'accueil, la différence ne devient insignifiante qu'au bout de 15 ans (pour l'emploi) ou de 9 à 10 ans (pour le chômage). Il s'agit bien d'**une « lutte » que les réfugiés mènent pour éliminer leur désavantage initial** sur le marché du travail vis-à-vis des autres immigrants.

Une étude sur données belges confirme cela en parlant d'une « double peine » pour les réfugiés, en soulignant la **fragilité des emplois obtenus** (Lens et al., 2019). La première difficulté renvoie à l'obtention du premier emploi, comparativement aux autres groupes de migrants. Leur faible lien avec le marché du travail les rend particulièrement enclins à recourir à l'assistance sociale, en particulier dans les premières années qui suivent leur arrivée. Si des effets de rattrapage se manifestent par l'obtention d'épisodes d'emploi, il reste qu'ils sont également soumis à un plus grand risque de sortie de ces emplois. Comme l'écrivent les auteurs, les faibles taux d'emploi des réfugiés ne sont donc pas uniquement dus à la lenteur du processus d'intégration à l'arrivée, mais reflètent également un risque disproportionné de sortie du marché du travail après leur intégration réussie.

Ces éléments de littérature soulignent donc les **multiples enjeux posés aux politiques nationales en matière d'intégration professionnelle des réfugiés, tant du point de vue de l'accès à l'emploi que de la sécurisation de ces emplois**. Ces politiques doivent donc favoriser « une intégration durable du marché du travail au lieu de simplement promouvoir un accès rapide au marché du travail » (*ibid.*, p. 24).

Quels sont les parcours des réfugiés en France ?

Une étude de la DARES en 2018 sur « **Les réfugiés en France : des travailleurs (presque) comme les autres ?** » apporte des éléments de connaissance sur cette population.⁴ En 2010, 39 % des réfugiés sont en emploi, soit 53 % des hommes et 19 % des femmes. Les réfugiés ont un peu plus de difficultés à trouver un emploi que les autres titulaires d'un titre de séjour. Pour les femmes réfugiées, les contraintes familiales, associées à une arrivée généralement plus récente sur le territoire français, constituent souvent un frein pour s'insérer sur le marché du travail.

Les réfugiés ont, par ailleurs, un sentiment de **déclassement** plus prononcé : 38 % d'entre eux considèrent qu'ils occupent une position professionnelle moins favorable que celle qu'ils avaient dans leur pays d'origine contre 26 % pour les détenteurs d'un titre de séjour familial et 14 % pour les salariés. Cependant, trois ans après la première interrogation, les taux d'activité et d'emploi des réfugiés se redressent fortement.

Les réfugiés dans leur ensemble ont un faible taux d'activité (62.2% contre 68.8% pour l'ensemble des primo-arrivant-e-s), qui est notamment très faible pour les femmes réfugiés (42.5%). Une des raisons expliquant ce faible taux d'activité des réfugiés est la forte proportion de jeunes (18-29 ans) dans l'ensemble des réfugiés.

Apparaissent dans cette étude deux traits classiques de l'insertion professionnelle des migrants : d'abord, la différence de genre, ce qui interroge en retour la capacité des politiques d'intégration à interférer sur la dimension genrée du retour à l'emploi ; ensuite la question du déclassement, qui reste commune à la plupart des pays. Le travail récent de Bilong et Salin (2022) apporte des éléments d'analyse de ces questions à partir notamment de l'enquête ELIPA.

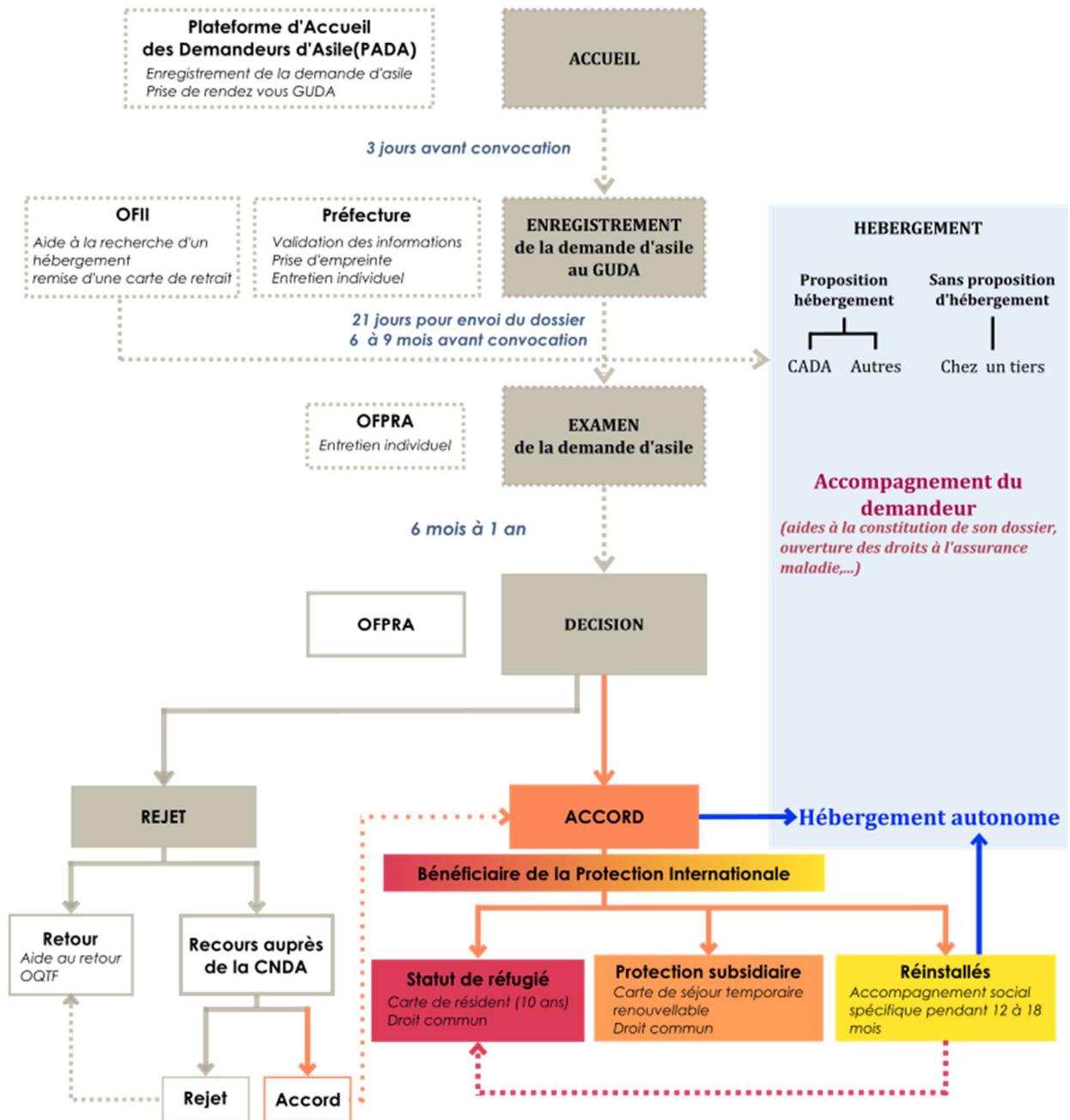
Une étude plus ancienne de France Terre d'Asile (Andreo et al., 2006) identifie trois parcours-types, à partir d'une enquête basée sur l'élaboration de calendriers professionnels. Premièrement, des parcours stabilisés, marqués par une participation continue à l'emploi ou une place très minime laissée

4 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-refugiés-en-france-des-travailleurs-etrangers-presque-comme-les-autres>

au chômage. Le déclassement est souvent une « condition nécessaire à la stabilisation ». Deuxièmement, des parcours fragmentés et sans stabilisation : 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. Troisièmement, des parcours marqués par le chômage et l'inactivité. Les réfugiés 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.

Différentes solutions sont mises en œuvre dans ce que l'on peut appeler le « parcours d'un réfugié », avant et après l'obtention du statut. Le schéma ci-dessous synthétise ce parcours.

PARCOURS D'UN REFUGIE EN FRANCE



Source : comité d'intégration des réfugiés du Jura

L'évaluation des politiques destinées aux réfugiés

Face à ces situations, différentes politiques publiques et initiatives sont mises en place. **Des rapports réalisés par des institutions internationales offrent des premiers points de comparaison** (ECRE - Caritas Europa 2007, IOM 2013, UNHCR 2013a, b, c). Le rapport du HCR (2013c) propose une analyse documentaire approfondie en matière d'intégration sur le marché du travail des réfugiés réinstallés dans différents pays. L'étude identifie les défis existants, les pratiques prometteuses et les facteurs favorisant l'intégration du marché du travail dans le pays d'accueil. Sur la base d'autres études de cas, l'OCDE (2016) liste un certain nombre de recommandations quant à la mise en place de services d'intégration des réfugiés. Ils renvoient à la mise en place de services d'activation dans les meilleurs délais, individualisés, de méthodes d'évaluation des qualifications et expériences acquises à l'étranger, au développement d'un soutien face aux problèmes de santé physique et mentale, aux enjeux d'une formation adaptée et à long terme. Sur un autre registre, différentes études ont insisté sur la valeur ajoutée et l'efficacité économique de ces politiques de développement des compétences des réfugiés.

L'analyse des politiques s'inscrit dans une problématique de mise en œuvre et d'effectivité de ces politiques. Comme le souligne le FMI (2016), bien que la plupart des pays européens se soient efforcés d'harmoniser les conditions d'accueil et de se conformer aux règles établies par la directive sur les conditions d'accueil en matière d'asile, **les principales difficultés vont au-delà du cadre juridique.** Cela peut notamment inclure des problèmes tels que la faible sensibilisation des employeurs au fait que les réfugiés sont autorisés à travailler, le manque de compétences linguistiques et l'absence de mécanismes permettant la reconnaissance des qualifications et l'équivalence des certificats obtenus à l'étranger. L'incapacité à reconnaître les qualifications laisse en grande partie le potentiel des réfugiés et des demandeurs d'asile inutilisé. En outre, la plupart des États membres sont caractérisés par un taux de chômage élevé, en particulier chez les personnes à la recherche d'un premier emploi, ce qui complique encore l'absorption des réfugiés et des demandeurs d'asile par les marchés du travail nationaux.

Selon l'OCDE (2015), les difficultés rencontrées par les réfugiés sur le marché du travail ne peuvent être attribuées que partiellement au manque de qualifications ou de compétences. Une analyse détaillée de la situation des demandeurs d'asile et des réfugiés dans trois pays européens (le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Allemagne) présentée dans RISE (2013) liste les **principaux obstacles à l'intégration** : les problèmes de langue (y compris alphabétisation), en particulier professionnelle ; le manque d'expérience professionnelle dans le pays d'accueil et le manque de références du pays d'accueil ; le manque de formation appropriée ou la non-reconnaissance des qualifications et expériences antérieures ; le manque d'accès à des réseaux qui renforceraient les perspectives d'emploi et la connaissance des méthodes de recrutement ; le manque de compréhension de la culture de l'emploi et des procédures de candidature au pays d'accueil ; des malentendus multiculturels provoquant suspicion ou hostilité et des phénomènes de racisme et stéréotypes négatifs ; des situations de détresse psychologique, d'incertitude sur l'avenir et de perte d'estime de soi.

Le rapport de la fondation Bertelsmann réalisé en 2016 (Martin 2016a, b), incorporant plusieurs études de cas nationales (Autriche, Danemark, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne, Suède et Royaume-Uni) dresse un **portrait comparatif des politiques menées en faveur de l'intégration des réfugiés par les Etats, collectivités mais aussi acteurs privés et issus de la société civile.**

Selon cette analyse, plusieurs **facteurs clés de réussite** en matière d'élaboration et de conduite de ces politiques peuvent être dégagés :

- **Privilégier une approche « work first ».** Selon l'analyse des politiques dans ces neuf pays, plus les réfugiés rejoignent rapidement le marché du travail, plus leur intégration sera effective comparativement à des périodes initiales de formation professionnelle. Ceci s'appuie notamment sur les éléments tirés d'expériences suédoises de mises en contact précoces avec le marché du travail (Lemaître, 2007).
- **Développer des formations pour maîtriser la langue.** Les études pointent le lien entre les compétences linguistiques des migrants et leurs résultats sur le marché du travail (Chiswick et Miller, 2007). Une étude récente belge montre les réussites de parcours d'Africains subsahariens dans la région de Bruxelles en raison de leur francophonie (Hermann, Rea, 2017).
- **Une formation linguistique adaptée aux besoins professionnels.** Les programmes linguistiques qui fonctionnent le mieux sont intégrés à l'expérience de travail (voir Lemaître, 2007 ; Carrera, 2006 ; Andersson Joona et Nekby, 2012). Selon l'OCDE (2016), la formation linguistique en cours d'emploi (*on-the-job language training*) est une méthode intéressante, car elle permet l'acquisition de compétences situées et pratiques (voir aussi HCR 2013). Est cité le cas de la Norvège qui propose des « apprentissages linguistiques » dans le cadre de plans d'emploi individualisés. Les réfugiés passent deux jours sur leur lieu de travail pour apprendre le vocabulaire lié au travail et acquérir une expérience du marché du travail national. Néanmoins, une limite est que ces formations sont coûteuses et nécessitent la coopération des employeurs (OCDE, 2016).
- **Les effets incertains de la reconnaissance des diplômes.** Dans le cas suédois, la reconnaissance a des effets positifs sur l'intégration des réfugiés, communiquant une meilleure information aux employeurs (Lemaître, 2007). Mais ceci n'est pas le cas dans d'autres études par exemple en Australie (Correa-Velez et al. 2013), où la reconnaissance ne permet pas de surmonter les barrières du recrutement.
- **Les effets positifs du placement dans l'emploi et de l'intérim.** Des études suédoises ont montré les effets favorables de politiques actives notamment d'incitation aux employeurs privés (Clausen et al., 2009). Les programmes d'emploi en agence de travail temporaire ont également un impact positif sur l'emploi des migrants (Jahn et Roshol, 2012 ; De Graaf-Zijl et al., 2011; Andersson et Wadensjo, 2004).
- **Les bénéfices de la mise en place de parcours individualisés.** La personnalisation des parcours donne des résultats positifs. Elle prend en compte les personnes dans leur spécificité. L'élaboration d'un diagnostic et d'un parcours sur mesure est centrale dans les politiques norvégiennes ou anglaises par exemple (Hagelund, 2005, Schultheiss et al., 2011). Dans une perspective d'individualisation, la prise en compte des questions de genre et des besoins spécifiques des femmes réfugiées est également indispensable. Certaines femmes peuvent s'auto-exclure des aides ou initiatives existantes.

1.4. Gouvernance des politiques au niveau national

Gouvernance au niveau national

Au niveau national, la politique relève de l'autorité du ministère de l'Intérieur mais fait intervenir plusieurs autres ministères (Travail, Logement, notamment). Une **démarche interministérielle** a été activement promue. Lors du comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018, le pilotage de la stratégie globale d'intégration des réfugiés a été confiée au délégué interministériel à l'accueil et à l'intégration des réfugiés. L'action publique s'est appuyée sur le rapport Taché proposant une série de recommandations plaidant pour un renforcement des moyens consacrés à l'intégration professionnelle dans un cadre interministériel. Ce rapport et la stratégie nationale pour l'intégration qui en a repris les conclusions insistent sur cette **dimension de coordination** (au niveau interministériel, au niveau du pilotage des acteurs sur le terrain) afin d'éviter les ruptures de parcours et d'assurer une continuité d'accès aux droits. Le rapport propose « *la définition d'un parcours d'intégration global pour tous les réfugiés construit autour d'actions concrètes dans tous les champs de l'intégration* ».

Le comité interministériel à l'intégration (C2I) a ainsi insisté sur **l'importance d'une gouvernance adaptée** aux enjeux liés à ces mesures. Comme le rappelle le ministre de l'Intérieur dans l'instruction relative aux orientations pour l'année 2020 de la politique d'accueil et d'intégration des étrangers en France, « le pilotage demeure plus que jamais un élément essentiel dans la politique d'intégration. L'articulation entre les acteurs, nombreux, qui relève de la gouvernance locale, est une des clés de la réussite de l'intégration des étrangers primo-arrivants ». Parmi ces acteurs, sont ainsi cités les directions régionales de la cohésion sociale, du travail et de l'emploi⁵, les directions territoriales de l'Ofii, le service public de l'emploi, les partenaires associatifs, les bailleurs, chambres consulaires, organisations patronales, collectivités territoriales, acteurs privés du monde économique, soit, au final, un ensemble vaste d'acteurs possibles. Depuis 2019, le ministère de l'Intérieur demande ainsi que soit renforcée cette gouvernance locale.

La politique du ministère de l'Intérieur s'appuie sur les préfetures de région et de département qui en coordonnent la mise en œuvre. Les services déconcentrés de l'Etat pilotent et animent la politique locale en faveur des réfugiés et plus globalement des primo-arrivants. Par le biais **d'appels à projets locaux, le ministère de l'Intérieur finance une diversité d'actions visant l'intégration professionnelle des réfugiés ou plus largement des primo-arrivants**, ainsi que de nombreuses actions qui conditionnent leurs capacités d'intégration, comme sur le logement ou d'autres freins à l'emploi.

Cette démarche se met en place de façon concomitante avec le déploiement du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), lancé par le ministère du Travail à partir de 2018 dans une perspective d'adaptation et de d'élévation des compétences des personnes les plus éloignées de l'emploi. Cet effort en termes d'investissement public concerne particulièrement le public des réfugiés, avec un appel à projet « Insertion professionnelle des réfugiés », piloté par le ministère du Travail, qui a conduit à la sélection d'une soixantaine de lauréats en trois vagues successives, pour un montant total d'environ 50M€.

⁵ Au 1er avril 2021, les missions cohésion sociale des DR(D)JSCS (direction régionale (et départementale) de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) et les Direccte (directions régionales des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi) fusionnent au sein des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

De nombreuses autres actions émanent de cette politique nationale et d'initiatives locales. L'enjeu de la présente étude est donc d'évaluer la pertinence et cohérence de ces dispositifs au niveau de deux départements, comme lieu d'observation de ces enjeux de pilotage et de coordination. Pour apprécier la pertinence des actions destinées aux publics réfugiés, il convient de décrire le contexte général dans lequel elles prennent place. La question de la cohérence vient directement interroger la volonté d'améliorer les logiques de parcours. Pour reprendre le texte du cahier des charges de l'évaluation, il s'agit d'« observer comment se développe et se coordonne l'ensemble de ces initiatives sur différents territoires en France et quels sont leurs effets sur le devenir des publics réfugiés. »

Acteurs de l'asile et de l'intégration

En France, plusieurs acteurs interviennent auprès des demandeurs d'asile et réfugiés, parmi lesquels (la liste n'est pas exhaustive) :

- Le préfet de région est le garant de la cohérence de l'action de l'Etat dans la région. Il a autorité sur les préfets de département sauf dans plusieurs domaines comme l'entrée, le séjour des étrangers et le droit d'asile qui sont des compétences exclusives des préfets de département. Toutefois, en tant que responsable de la cohérence régionale des politiques publiques, il dispose de la possibilité d'évoquer tout ou partie d'une compétence à des fins de coordination régionale. Il lui appartient donc, en lien avec le secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) et la direction régionale de la jeunesse des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS), de s'assurer de la logique d'ensemble des politiques mises en œuvre au niveau interdépartemental.
- Le préfet de département est responsable en matière d'entrée et de séjour des étrangers ainsi qu'en matière de droit d'asile.
- Les sous-préfets, en tant que représentant du préfet de département dans l'arrondissement, mettent en œuvre les directives départementales.
- Les directions de l'immigration et de l'intégration (D2I) au sein des préfectures de département sont compétentes pour enregistrer les demandes d'asile.
- Les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) – auparavant les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS), sous l'autorité du préfet de département, assurent le maillage départemental de l'hébergement et de l'accompagnement des demandeurs d'asile et leur accès aux droits. Elles jouent un rôle fondamental en coordonnant et finançant les acteurs de l'accompagnement des publics, de l'hébergement, de l'accès au logement, de l'intégration.
- L'office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) est un opérateur de l'Etat ayant un double objectif : il coordonne et anime le dispositif national d'accueil (DNA) d'une part, d'autre part, il participe à l'intégration des étrangers ayant obtenu le droit de s'établir en France. Le rôle du DNA est central. Dans le département du Nord il compte à ce jour 2 038 places⁶. Le DNA est réservé aux demandeurs d'asile pour garantir l'accès aux différentes solutions d'hébergement (CADA, HUDA, ATSA...) et aux CPH (centre provisoire d'hébergement). Une fois le statut de réfugié obtenu et délivré par l'OFPRA (Office français de protection des réfugiés et apatrides), **les personnes ont trois mois, renouvelable une**

6 Données : Ofii

fois, pour trouver un logement et sortir du dispositif national d'accueil (DNA). Une diversité d'acteurs de l'hébergement intervient dans le Nord, gérant différents types de structures. Il s'agit d'opérateurs nationaux (Adoma, Coallia...) ou locaux (Sauvegarde du Nord, Afeji, AEP...). Il revient à l'Ofii d'ouvrir les droits d'accès aux conditions matérielles d'accueil des demandeurs d'asile et d'accompagner le parcours d'intégration des étrangers au travers du contrat d'intégration républicaine. Sous la tutelle du ministère de l'Intérieur, l'Ofii travaille également sur l'aide au retour volontaire et sur la réinsertion des étrangers dans leur pays d'origine. L'Ofii met en œuvre le contrat d'intégration républicaine (CIR).⁷ Le contrat d'intégration républicaine est à vocation de tous les étrangers non européens admis au séjour en France et souhaitant s'y établir durablement. Dans ce cadre, les signataires s'engagent à suivre l'ensemble des formations dispensées favorisant à la fois leur insertion sociale et professionnelle.

- L'office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA) est un établissement public doté de l'autonomie administrative et financière et d'une indépendance fonctionnelle, chargé de l'application des textes français et européens ainsi que des conventions internationales relatifs à la reconnaissance de la qualité de réfugié, d'apatride et à l'admission à la protection subsidiaire.
- L'ensemble des services de l'Etat (notamment service public de l'emploi) et organismes de sécurité sociale : participation à l'accueil et l'intégration des étrangers en France par la mise en œuvre de politiques de droit commun dans différents domaines (accès à la santé, la scolarisation, emploi, formation professionnelle, etc.).
- Un grand nombre d'acteurs, d'associations et d'organismes associatifs qui rendent possible l'accueil, l'accompagnement et l'intégration des étrangers en France. La participation des opérateurs dans le Dispositif National d'Accueil se fait principalement via la gestion des CADA (Centre d'Accueil des Demandeurs d'Asile).

La diversité des politiques et des dispositifs en France : première approche

C'est dans ce contexte qu'il revient à l'évaluation de cartographier et d'analyser les différentes politiques menées sur les deux départements du Nord et de la Somme.

Il existe peu d'analyse à ce stade des dispositifs d'intégration professionnelle des réfugiés au niveau national en France. En 2016, l'étude de cas nationale réalisée par la fondation Bertelsmann (Martin 2016b) distinguait quatre types de mesures d'insertion professionnelle destinés aux réfugiés et demandeurs d'asile : des mesures mises en place par l'OFII, ciblant les réfugiés en tant que membres de la population plus large de nouveaux arrivants étrangers ; des mesures de soutien personnalisé fournies par les Centres Provisoires d'Hébergement ; un ensemble des programmes divers, gérés par des associations locales, parfois en partenariat avec les autorités locales ; un ensemble d'initiatives menées par d'autres acteurs privés, pour la plupart récents et localisés. Ces dernières années, d'autres dispositifs financés dans le cadre du PIC (Plan d'investissement dans les compétences) ont vu le jour. L'étude de Salin (2020) tient justement compte de ces projets émanant du Plan d'investissement dans les compétences, conduisant à l'arrivée de nouveaux acteurs, qui sont cartographiés. Ce travail tient

⁷ Contrat d'accueil et d'intégration (CAI) avant 2016.

compte des efforts d’articulation entre l’Ofii et le service public de l’emploi, point important sur lequel nous reviendrons à plusieurs reprises.

Les politiques et acteurs de l’intégration des réfugiés sont nombreux et issus de différentes sphères interconnectées : droit commun dans le domaine de l’emploi-formation-insertion, secteur associatif financé par la puissance publique dans ce domaine et celui de l’hébergement-logement, collectivités, etc. Ces projets sont portés par de nouveaux acteurs tels que des start-ups sociales qui portent de nouvelles philosophies d’action.

Cette grande variété d’acteurs **pose la question de leur articulation**. Du point de vue des réfugiés, la question est celle de l’accès à l’information et des modalités de recours à ces dispositifs. On notera l’existence de guides et de plateformes⁸ à destination des réfugiés censés leur fournir une information complète sur le régime légal et ces différentes actions, à l’instar du Guide réalisé par Info Emploi Réfugiés (Debarbouille 2018).

⁸ Cf. <https://refugies.info/fr>

1.5. Présentation du rapport

L'objectif de ce rapport est précisément d'évaluer la coordination entre les différents dispositifs existants à l'échelle du territoire : comment les acteurs articulent-ils leurs actions ? Du point de vue de la cartographie des actions et de leur pertinence, quels sont les manques, les redondances, les nouveautés ? Cette étude vise également à décrire les atouts et les faiblesses du volet insertion professionnelle de la politique menée en faveur des réfugiés. Les monographies « doivent collecter des matériaux d'observation aussi complets et approfondis que possible sur la façon dont l'accès au marché du travail est pris en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés »⁹.

Le présent rapport s'articule autour **de 3 niveaux d'analyse**.

D'abord, **une analyse institutionnelle centrée sur le niveau départemental**. Il s'agit d'observer comment les départements se sont appropriés l'animation et le pilotage de ces politiques et la façon dont les acteurs parviennent à se coordonner entre eux. Nous nous sommes intéressés à deux départements de la région Hauts-de-France, le Nord et la Somme. Cette analyse est complétée, ensuite, par **l'étude de dispositifs en action**. Un enjeu était de repérer les principaux dispositifs existants à l'échelle de ces départements et d'en étudier l'effectivité et les logiques de mise en œuvre. Cette analyse des dispositifs par le bas constitue le second niveau d'analyse. Nous évaluons en particulier les logiques à l'œuvre et le caractère d'innovation en ce qui concerne l'intégration professionnelle des réfugiés. Enfin, l'une des ambitions de cette évaluation était également de **donner la parole aux bénéficiaires**. C'est le troisième niveau d'analyse produit ici. Il s'agit de reconstruire les différentes étapes de leurs parcours, dès l'obtention du statut de réfugié (éventuellement dès leur arrivée en France), et de comprendre comment se matérialise leur prise en charge et leur accompagnement, ainsi que les éventuelles difficultés et défis qui se posent à eux en lien avec leur insertion sociale et professionnelle en France.

Le rapport est articulé de la façon suivante.

La partie suivante revient sur le cadrage régional de la politique d'intégration dans les Hauts-de-France, où se situent les deux départements d'enquête.

La monographie « Nord » est présentée ensuite, puis la monographie « Somme ». Les monographies suivent une structuration comparable :

- Méthodologie d'enquête
- Contextualisation de la politique d'intégration dans le département
- L'offre de dispositifs
- Les enjeux de coordination.

La dernière partie du rapport présente une analyse transversale des entretiens réalisés avec les réfugiés.

2. Cadrage régional

2.1. La politique d’asile au niveau régional

Les deux départements investigués sont situés dans la région des Hauts-de-France (qui comporte cinq départements au total). La politique d’asile dans la région repose sur schéma régional d’accueil des demandeurs d’asile et des réfugiés (**SRADAR**) fixé par le préfet pour la période de 2019 à 2021. Ce schéma dresse plusieurs caractéristiques de la région concernant l’accueil de populations migrantes et demandeuses d’asile :

- Un littoral marqué par la question migratoire, sur Calais dans le Pas-de-Calais et depuis plus récemment autour de Grande-Synthe/Dunkerque dans le Nord. Le préfet souligne que cette pression migratoire sur la région « constitue de par l’ampleur des difficultés, du nombre de personnes prises en charge et de leur écho médiatique, une exception nationale » (SRADAR 2019-21, p. 13). Près de 8000 migrants ont été présents sur le territoire de Calais au milieu des années 2000. À Grande-Synthe, le nombre de migrants s’établissait en 2019 à plus ou moins 500 personnes.
- Le sud de la région à proximité immédiate avec l’Ile-de-France fait face à l’afflux de migrants depuis la région parisienne.
- En 2018, 5 037 demandes d’asile ont été enregistrées en Hauts-de-France contre 3 895 en 2017 soit une augmentation de 29,3 %. Selon le nouveau schéma national de l’accueil des demandeurs d’asile (SNADAR 2021-2023), la région est l’une des rares dans la cible au niveau national, en ce qui concerne la part accueillie de demandeurs d’asile rapportée à la population totale (d’autres régions étant excédentaires, comme l’Ile-de-France, ou déficitaires).

Sous l’égide du préfet de région, l’ensemble des acteurs locaux doivent structurer leurs actions pour assurer une articulation et une cohérence dans les politiques d’insertion qui seront menées. Le SRADAR rappelle l’intérêt de « dépasser le pilotage action par action comme cela a pu être le cas par le passé en faveur d’une logique de parcours et de travailler sur tous les aspects de l’intégration des réfugiés afin de lever tous les freins qui peuvent l’être. » Si l’échelon régional conserve la mise en application des décrets nationaux et la répartition des enveloppes budgétaires, la feuille de route régionale réaffirme la volonté de déléguer le pilotage et l’animation des politiques d’intégration à l’échelon départemental afin d’être « au plus proche des bassins d’emplois » (entretien chargée de mission Intégration, SGAR).

La gouvernance locale de la politique d’intégration des primo-arrivants a été repensée en 2019 conformément à l’instruction du ministre de l’Intérieur du 17 janvier 2019 :

- Un comité de pilotage régional a été mis en place dès mai 2019 pour définir les actions stratégiques ;
- Une feuille de route de la politique d’intégration a été rédigée ;
- Des référents départementaux intégration ont été désignés et animent chacun un comité départemental intégration pour coordonner l’ensemble des actions sur le terrain.

Le comité de pilotage de la politique d’intégration des primo-arrivants se tient à raison d’une fois par an. Il s’en est tenu trois en 3 ans. Le dernier comité s’est tenu en juin 2021, réunissant 70 participants institutionnels et acteurs de terrain. Il a permis de présenter les priorités 2021 de la politique

d'intégration dans la région : structurer le réseau d'acteurs ; privilégier les dispositifs d'accompagnement global et la contractualisation avec les collectivités territoriales ; axer l'action publique sur l'insertion professionnelle, la prise en charge sanitaire et l'accompagnement spécifique des femmes. Des présentations d'actions innovantes ont également été faites par les porteurs de projet.

Ces priorités régionales s'inscrivent dans celles fixées par le ministère de l'Intérieur aux préfets en matière de politique d'intégration des étrangers primo-arrivants, dont les réfugiés, dans la continuité des décisions prises le 5 juin 2018 par le comité interministériel à l'intégration et le 6 novembre 2019 par le comité interministériel à l'immigration et à l'intégration (Instruction du 17 février 2021). Dans ce contexte, le préfet de région a présenté les priorités suivantes lors de ce copil de juin 2021 :

- La mise en œuvre des « territoires d'intégration » dans la région : soit les CTAIR dans les métropoles et communautés urbaines ; et les PTAI à destination des collectivités désireuses de s'engager plus ponctuellement dans l'intégration des primo-arrivants dont les BPI ;
- Axer la politique d'intégration sur l'insertion professionnelle/ la prise en charge sanitaire. 60 % des crédits délégués seront dédiés à l'insertion professionnelle. Des actions au niveau régional concernant la valorisation des acquis (VAE) sont promues, ainsi que des actions spécifiques en faveur des femmes primo-arrivantes.
- Mise en place de dispositifs d'accompagnement global.

Les actions menées jusque 2020 ont par ailleurs fait l'objet d'un bilan¹⁰, dont l'évaluation ici présente a tenu compte des résultats.

¹⁰ [Feuille de route régionale - Politique d'intégration des primo-arrivants : bilan 2020 et pistes d'évolution](#)

2.2. Données régionales et départementales

Données en « stocks »

Selon les données du ministère de l'Intérieur, on comptait environ 394 000 personnes réfugiées en France en 2019, soit 0,61 % de la population totale. Cette proportion est de 0,31 % au niveau de la région. L'augmentation de la population réfugiée dans la région (29,6 %) entre 2017 et 2019 est supérieure à celle au niveau national (26,6 %).

Le département du **Nord** accueille près de **8 900 réfugiés** en 2019. En nombre de populations accueillies, il s'agit du troisième département hors Ile-de-France après le Rhône et le Bas-Rhin. Cela représente 0,34 % de la population totale et une progression de près d'un tiers sur 2017-2019.

Le département de la **Somme** accueille quant à lui quatre fois moins de personnes réfugiées (environ **2 100**), pour un total représentant 0,37 % de la population totale et une augmentation d'un quart sur la période.

LOCALISATION ET EVOLUTION DES REFUGIES EN HAUTS-DE-FRANCE EN 2017, 2018, 2019								
Région	Département	2017	2018	2019	Part 2019	Évolution 17/19	Population totale	Part dans la population générale
HDF	02 – Aisne	1069	1311	1620	0,4%	51,5%	526 050	0,31%
	60 – Oise	3601	4072	4434	1,1%	23,1%	825 077	0,54%
	59 – Nord	6688	7857	8878	2,3%	32,7%	2 588 988	0,34%
	80 – Somme	1703	1988	2128	0,5%	25,0%	569 769	0,37%
	62 - Pas-de-Calais	1364	1452	1634	0,4%	19,8%	1 452 778	0,11%
TOTAL HDF		14425	16680	18694	4,7%	29,6%	5 962 662	0,31%

Données communiquées par le ministère de l'Intérieur

Données en flux

Les données en flux concernent le nombre de BPI signataires d'un CIR par an. En 2020, la région Hauts-de-France comptabilisait 5016 signataires du CIR, elle se situe ainsi à la 6^e place en termes d'effectif à l'échelle de la France métropolitaine sur les 13 régions.¹¹ Au sein de la région, le département du Nord concentre près de la moitié des effectifs, avec près de 2 500 CIR signés sur l'année 2020.

Ces données « en flux » relatives à chacun des deux départements sont détaillées dans les parties suivantes, avec les évolutions sur quatre ans de 2018 à 2021.

¹¹ Source : Données issues du rapport annuel de l'Ofii pour l'année 2020

Monographie

Département du Nord

Synthèse

Le département du Nord est caractérisé par une offre relativement étoffée et l'existence de nombreux dispositifs orientés vers l'intégration professionnelle et le logement. La coordination départementale est en cours de construction avec la mise en place de comités de pilotage découpés par thématiques. Ces comités de pilotage sont vus par les acteurs comme des instances d'échanges d'informations et de bonnes pratiques.

Les mesures d'accompagnement vers et dans le logement sont nombreuses et fédératrices pour l'ensemble des acteurs du territoire. Elles sont envisagées comme une première étape dans l'insertion professionnelle. Cette logique historique centrée sur le logement tend à se déplacer progressivement avec un objectif plus marqué d'accès à l'emploi. En 2019, 32 projets ont été financés sur l'appel à projets du BOP 104 du ministère de l'Intérieur. Il s'agit pour l'action publique d'un levier permettant de financer des actions localisées, flexibles, dans le temps court, répondant à des besoins particuliers.

Deux projets lauréats du PIC-IPR sont implantés dans le Nord : l'un dans la métropole lilloise et l'autre sur le territoire du Douaisis. Ces projets sont illustratifs de la diversité des approches. Le Projet Mercure est un projet innovant puisqu'il s'agit d'un attelage entre une start-up sociale Cooptalis et un acteur historique et structurant de l'offre d'hébergement du territoire (AIR). Il participe à la sensibilisation et la consolidation de partenariats avec des entreprises ayant des besoins en recrutement. Le deuxième, la plateforme d'intégration professionnelle des réfugiés à Douai, consiste en la mise en réseau d'un ensemble d'acteurs intervenant dans le parcours d'intégration sur un territoire moins attractif pour les bénéficiaires de la protection internationale.

Enfin, le Projet HOPE constitue un « écosystème dans l'écosystème » avec une dynamique partenariale qui lui est propre et qui s'avère efficace entre les OPCO, l'AFPA, Pôle Emploi et l'Ofii. Ce projet a une portée plus régionale que départementale. Les logiques d'actions sont ciblées au niveau territorial et découlent d'un travail réalisé en amont par les OPCO chargés de recenser les besoins en termes de recrutement dans des secteurs en tension.

Les questions de cohérence et de coordination de l'offre se posent à plusieurs égards sur l'ensemble du territoire au niveau départemental et infra-départemental. L'offre de dispositifs se concentre essentiellement autour de pôles d'activités et se structure différemment d'un territoire à l'autre. La métropole lilloise concentre un très grand nombre de réfugiés et une offre dense, ce qui peut rendre difficile la différenciation entre les dispositifs. Des acteurs historiques portent principalement des actions globales entre l'accès au logement et l'emploi alors que les acteurs émergents concentrent leurs offres sur des dispositifs plus ciblés sur l'insertion professionnelle (projet Mercure, SIAE, Enseignement supérieur...). L'articulation entre les sphères de l'hébergement et de l'insertion est centrale. Néanmoins des ruptures de parcours peuvent se produire à différents moments : lors de la fin du CIR et lors de la sortie du dispositif d'hébergement. Ces cas de rupture potentiels sont appréhendés ici du point de vue des logiques d'acteurs, avant d'étudier le vécu de ces trajectoires par les réfugiés dans la dernière partie du rapport. De nombreuses difficultés dans la mise en place de parcours conduisent aujourd'hui à des attentes placées dans l'expérimentation de la plateforme AGIR, qui sera lancée en 2022. Ce futur guichet unique de l'intégration des réfugiés dans l'emploi et le logement répond en effet à des besoins d'accompagnement individualisé et d'orientation.

1. Méthodologie de la monographie

Nous avons réalisé plus d'une **cinquantaine d'entretiens** avec différents acteurs sur le département du Nord. Au niveau institutionnel, nous avons rencontré différents types d'acteurs notamment le chargé de mission « Pôle urgence social, hébergement et insertion » de la DDETS (ancienne DDCCS) ainsi que deux chargés de mission de la DREETS (ancienne Direccte) en charge du déploiement des actions du Plan d'investissement dans les compétences. La réalisation d'entretien avec la D2I (Direction de l'intégration et de l'immigration) à la préfecture et la Direction territoriale de l'Ofii a permis de mieux comprendre le parcours du BPI depuis sa demande d'asile jusqu'à l'obtention de son statut et la signature du contrat d'intégration républicaine.

Au niveau des acteurs, le tableau suivant donne la liste des entretiens réalisés à ce jour.

La conduite des entretiens a débuté en **février 2021 et s'est achevée en janvier 2022**. Elle a été jalonnée de périodes plus creuses correspondant notamment aux périodes de congés d'été et de fin d'année. La réalisation d'un diagnostic pré-opérationnel pour la mise en place d'une plateforme d'accompagnement global AGIR pour la DDETS réalisé en octobre 2021 et janvier 2022 a permis d'échanger une seconde fois avec différents acteurs rencontrés au début des investigations. Ces échanges supplémentaires ont été particulièrement bénéfiques pour l'étude puisqu'ils ont permis de faire le point sur les évolutions et les éventuels changements rencontrés par les dispositifs en vigueur.

Types d'acteurs		Nombre d'entretiens réalisés
Acteurs institutionnels	DDETS	3
	DREETS	1
	Direction territoriale de Pôle Emploi	1
	Préfecture / D2I	1
	Ofii	2
Insertion professionnelle	HOPE	2
	VAE Primo-arrivants	1
	VAE sans frontières	1
	La Cravate solidaire	1
	Croix rouge	2
	Mercure	3
	Eole	2
	AJAR	1
	Each One	2
	Le Pôle	1
	SIMPLON	1
	SINGA	1
	STARTER	1
	Entreprises	4
	OPCO	2

	Mission locale	1
	Agence Pôle Emploi	1
	AB - Réfugiés (Entreprendre ensemble)	1
Ouverture des droits / Accès aux droits	CAF	1
Opérateurs du logement	Accueil et promotion	2
	AJAR	1
	Adoma	2
	France Horizon	2
	AFR	1
	Coallia	1
	SOS Solidarités	1
Plateforme d'accompagnement global	SPADA	1
	LAIR	2
Secteur de l'IAE	FAS (Projet PROFAIR)	1
		51

Nous avons par ailleurs réalisé plusieurs séquences d'observation.

- Observation de la plateforme d'accueil du CIR
- Observation de rdv avec des auditeurs
- Observation d'une J4 du CIR (spécialisée sur l'insertion professionnelle)
- Observation de l'accueil au LAIR
- Observation d'une réunion d'information collective pour le titre professionnelle d'employé libre-service à l'AFPA de Roubaix dans le cadre du dispositif HOPE
- Observation de rendez-vous de sélection avec Pôle Emploi pour le programme HOPE
- Observation d'un bilan de fin de parcours d'une promotion Assistant de vie aux familles dans le cadre d'une promotion HOPE
- Observation d'un comité de pilotage animé par le préfet de région et le SGAR
- Observation d'un comité de pilotage de la plateforme d'intégration professionnelle du Douaisis

Par ailleurs, 20 entretiens ont été réalisés avec des réfugiés résidant dans le département du Nord. L'analyse transversale avec les entretiens menés sur la Somme est réalisée dans la dernière partie. Des éléments pourront être repris dans les prochains paragraphes.

2. Contextualisation de la politique d’asile dans le département du Nord

Le Nord est l’un des départements métropolitains avec le marché du travail le plus dégradé. **Le taux de chômage du département (10,1%) au 3^e trimestre 2021 est supérieur de deux points à la moyenne nationale.** Il a diminué de 1,2 points en un an suivant la tendance nationale. En 2019 son taux de pauvreté est de 18,99 %, nettement plus élevé aussi que la moyenne nationale (14,6 %). Le territoire est également caractérisé par la jeunesse de sa population et un taux d’actifs moins qualifiés que la moyenne.

La situation géographique du département, carrefour entre le Royaume Uni et la Belgique, renforce le flux de personnes qui le traversent. Le Nord est le département le plus peuplé du pays (2,6 millions d’habitants en 2018). La métropole lilloise abrite presque la moitié de sa population.

2.1. Une logique historique centrée sur le logement mais qui tend à se déplacer vers des problématiques d’accès à l’emploi

Une approche historique centrée sur le logement

La politique d’intégration des réfugiés a été **historiquement centrée sur l’accès au logement**. Le référent territorial de la politique d’intégration des réfugiés relève du service « urgence sociale, hébergement et insertion » de la DDETS (ancienne DDCS).

Cette approche historique trouve en partie son explication dans le plan interministériel lancé en 2015 concernant la prise en charge des populations migrantes de Syrie où l’accueil et la recherche d’hébergement apparaissaient comme prioritaires (Plan Migrants 2015). Ceci a conduit à structurer une offre et à créer des instances départementales avec un accent mis sur l’accueil et l’hébergement.

Les mesures en faveur du logement ont ainsi été particulièrement investies comme permettant d’offrir une première démarche d’accès aux droits.

« Le constat était celui d’un certain abandon pour les BPI, avec de grosses difficultés d’accès aux droits. Or s’il n’y a pas d’accès aux droits, on ne peut pas accéder au logement. On est venu raccrocher le public avec des mesures AVDL (Accompagnement vers et dans le logement) notamment » (entretien acteur institutionnel).

Cette politique d’hébergement et de logement s’inscrit donc dans une approche globale visant l’ouverture des droits. L’accès aux droits concerne l’accès au logement mais aussi aux droits sociaux, à la santé, à la scolarisation des enfants, etc. Le département est ainsi particulièrement actif sur le relogement des réfugiés dans le cadre du « logement d’abord » et dans une offre d’accompagnement global.

La DDETS participe à la mise en œuvre des politiques publiques liées au volet social du logement en lien avec les autres services de l’Etat concernés, les collectivités territoriales et les acteurs associatifs et institutionnels. Dans ce cadre, elle assure la gestion du contingent préfectoral des logement locatifs sociaux pour les publics prioritaires, le DALO, la prévention des expulsions locatives. Les réfugiés sont

reconnus comme des publics vulnérables et à ce titre, peuvent bénéficier du PDALHPD (Plan départemental d'action pour le logement des personnes défavorisées) que la DDETS gère conjointement avec la préfecture.

Toutefois, la gestion et l'attribution des places dans le Dispositif national d'accueil est du ressort des directions territoriales de l'Ofii. L'objectif de cette gestion territorialisée est d'assurer un suivi de l'attribution du nombre de place au plus proche du terrain.

Une fois qu'elles accèdent au statut de BPI, les personnes hébergées dans le cadre du Dispositif national d'accueil ont 3 mois (renouvelable une fois) pour quitter leur hébergement. Il s'agit de fluidifier le parc et de permettre une rotation des demandeurs d'asile dans ce dispositif d'accueil. La DDETS dispose de différents outils pour reloger les personnes, comme l'utilisation du contingent préfectoral. Cependant cette politique locale de logement n'est pas destinée à l'ensemble des réfugiés, qui sont censés obtenir un logement par leurs propres moyens.

C'est ici qu'interviennent donc les **mesures d'accompagnement vers le logement** destinées aux populations réfugiées. Par accompagnement, il faut entendre ici la mise à disposition d'un ou d'une travailleuse sociale auprès des individus ou de leur famille, dans une visée d'accès au logement de façon autonome. C'est dans le cadre de cette politique d'accompagnement que la DDETS gère des budgets spécifiques au logement, à savoir le BOP 177 « Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables ». La politique d'hébergement et d'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées, soutenue par ce programme 177 vise à permettre l'accès au logement tout en garantissant une réponse aux situations d'urgence qui soit la plus adaptée aux besoins. « Cette politique s'inscrit dans un contexte où la demande de mise à l'abri exprimée demeure très élevée en raison de la crise économique et l'intensité des flux migratoires observés en France ces dernières années »¹². **Les publics réfugiés font donc partie des personnes cibles de cette politique, au travers des mesures AVDL-R (Accompagnement vers et dans le logement pour les réfugiés)**. Cet accompagnement est porté par onze opérateurs dans le département du Nord, œuvrant dans le domaine du logement et de l'hébergement. Les mesures d'AVDL-R fournissent un accompagnement global, aidant les personnes à accéder par leurs propres moyens à un logement et à y rester – ce qui suppose une autonomie financière qui va passer par le bénéfice de droits sociaux et par l'insertion professionnelle. C'est pour cette raison que l'accompagnement par les acteurs du logement est fortement connecté aux questions d'emploi.

12 V. Lasserre, Directrice générale de la cohésion sociale, Responsable du programme n° 177 : Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables. Annexe au projet de loi de finances, 2021.

Une affirmation de l'objectif d'insertion professionnelle

Le rôle de la DDETS

A côté de cette politique du logement et de l'accompagnement, le niveau départemental s'est **progressivement inscrit dans les instructions nationales et régionales priorisant l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle.**

A ce niveau départemental, les priorités s'inscrivent ainsi directement dans les instructions nationales et la feuille de route régionale, avec une orientation de plus en plus marquée vers l'accès à l'emploi (celle-ci a été présentée plus haut, voir 2.1. *La politique d'asile au niveau régional*).

Pour mettre en musique cette priorité donnée à l'intégration professionnelle, la DDETS reste l'acteur principal avec l'activation de financements dédiés. La DDETS gère des budgets spécifiques à l'intégration professionnelle des primo-arrivants (BOP 104) financés par le ministère de l'Intérieur. Cette enveloppe permet de financer des actions sur l'ensemble du département, portées par différents acteurs, avec une visée d'insertion. Il va s'agir d'actions dans le domaine linguistique, de l'accompagnement vers l'emploi ou la formation, de levée des freins, etc. Ces actions sont destinées au public primo-arrivant dans son ensemble (« actions 12 »), ce qui peut donc bénéficier en particulier à des réfugiés, ou à des BPI plus spécifiquement (« actions 15 »).

Les actuelles priorités sont les suivantes : maîtrise de la langue française, accès à l'emploi, qualité des formations civiques, accompagnement renforcé pour les personnes les plus en difficulté dont les BPI.

Selon les entretiens réalisés, la nouveauté est aujourd'hui une nette orientation des financements du BOP 104 vers les actions centrées sur l'accompagnement vers l'emploi, en lien avec l'instruction du 17 Janvier 2019 relative aux orientations pour l'année 2019 de la politique d'accueil et d'intégration des étrangers en France, qui fixe un cadre et des priorités pour la mise en place d'actions locales. Les actions financées localement portaient habituellement sur l'apprentissage du français (elles aussi participant à un parcours d'intégration vers l'emploi). Ceci est lié au rôle de l'Ofii dans les parcours d'intégration. Dans le cadre du CIR, l'Ofii peut en effet prescrire une formation obligatoire en langue aux BPI, en fonction d'une évaluation individuelle. Ces formations sont réalisées par un prestataire. Le nombre d'heures de formation en français a été doublé en 2019

« Historiquement c'étaient plutôt les actions linguistiques. Mais la montée en puissance de l'Ofii sur ce domaine avec la montée de prestataires spécialisés conduit à des réorientations ». (entretien avec un acteur institutionnel)

La sélection des projets financés dans le cadre du BOP 104 est réalisée par les services de la DDETS, selon des critères liés au « *professionnalisme* » des structures, au respect des orientations fixées, et également selon une logique d'« *équilibre* » territorial, pour éviter que tous les publics ne convergent vers Lille. Comme ceci est détaillé ci-après, les actions vont ainsi viser à soutenir un réseau d'acteurs sur les différents infra-territoires du département. Le point de vue des acteurs de la DDETS est de considérer avant toute chose la **vulnérabilité** des personnes ; c'est le critère d'entrée dans les dispositifs. Du point de vue des besoins, est repérée en particulier une vulnérabilité particulière des jeunes de moins de 25 ans, présents en nombre sur le département. « *Ils ont de nombreux problèmes qui se cumulent, donc une approche globale est nécessaire. Si on a 5 intervenants pour le même public c'est compliqué. Il faut un seul opérateur pour lever les freins et avoir une action coordonnée. Si on a*

un opérateur qui se charge de l'accès aux droits, un autre sur la langue, ça ne va pas. On recherche un seul opérateur » (entretien avec un acteur institutionnel). A contrario sur les publics de plus de 25 ans, il est davantage possible de « séquencer » les interventions, « le logement d'abord, puis l'emploi ».

Les services de la DDETS disposent ainsi de **deux leviers d'action, dans le domaine du logement et dans le domaine de l'intégration professionnelle, qui soutiennent plusieurs dizaines d'acteurs : les mesures AVDL-R sont portées par 11 opérateurs présents dans le Nord, tandis que plus d'une trentaine d'acteurs étaient financés au titre du BOP 104 pour des actions en lien avec l'insertion professionnelle**. Si certains acteurs sont financés sur ces deux lignes, il reste que ce faisant les services de l'Etat s'appuient sur un nombre élevé d'acteurs implantés sur le terrain, le plus souvent associatifs. Ceci témoigne, dans le cadre de la politique d'intégration des réfugiés, d'une logique – ancienne – d'utilisation de l'association comme « instrument de l'administration ». ¹³ D'un point de vue théorique, cette relation entre Etat et association peut s'interroger du point de vue des logiques de cadrage et d'innovation. D'un côté, l'Etat dirige et cadre le travail associatif par différents instruments (appels à projet, objectifs), de l'autre le secteur associatif garde la maîtrise de ses formes d'intervention et de la connaissance de son secteur ¹⁴.

Les projets financés par ces mécanismes ont l'avantage d'une certaine souplesse et réactivité. Ils peuvent être de courte durée, afin de répondre à un besoin particulier ¹⁵. Les associations répondent de façon rapide et adaptée aux demandes, ce qui permet une certaine agilité de l'action publique au niveau local. Néanmoins, cette mécanique du financement public peut contribuer à un effet de « saupoudrage », pour reprendre un terme qui a été évoqué dans un entretien. Ces financements disséminés sur de multiples acteurs locaux créent en effet un maillage pertinent du territoire mais posent la question de la coordination de ces actions.

La mise en place de projets issus du Plan d'investissement dans les compétences (PIC)

Le niveau départemental est également le réceptacle de politiques spécifiques visant l'insertion des réfugiés définies dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences. Le processus territorialisé de sélection de projets défini ci-dessus contraste avec la procédure de sélection des projets financés par le PIC. L'appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés » (IPR) a conduit à la sélection de deux projets sur le département, à Lille et Douai. Si les ex-Direccte ont pu faire remonter des commentaires et appréciations lors de l'instruction des candidatures, la sélection s'est faite à un niveau **centralisé**. Les services de la DREETS comparent ce processus plutôt centralisé concernant l'appel à projet IPR à d'autres appels à projets leur paraissant plus décentralisés, à l'instar du « 100 % Inclusion », l'un des autres AAP phares du PIC.

Ces projets financés par le PIC ont **une orientation marquée « emploi »**, par opposition aux précédents projets qui abordent l'intégration de façon plus globale. Ils financent des projets moins nombreux sur une durée plus longue et stable, avec des montants financiers nettement supérieurs. Deux projets

¹³ Garrigou-Lagrange, Jean-Marie (1970), *Recherches sur les rapports des associations avec les pouvoirs publics*, Paris, LGDJ.

¹⁴ Cottin-Marx, Simon, Hély, Mathieu, Jeannot, Gilles, et Simonet, Maud (2017), « La recomposition des relations entre l'État et les associations : désengagements et réengagements. », *Revue française d'administration publique*, n° 163, p. 463-476.

¹⁵ Appel à projet avec financement annuel, renouvelable par le relancement de l'AAP d'une année sur l'autre sous des logiques de reconduction.

locaux ressortissent de cet appel à projets dans le département, ainsi qu'une déclinaison territoriale du programme HOPE mis en œuvre nationalement.

2.2. Un pilotage et une animation départementale indispensables face à la densité des dispositifs

Un comité de pilotage sur l'intégration des réfugiés

La mise en place d'un **comité de pilotage actif** dans le département du Nord est ancienne, déjà relevée comme bonne pratique dans le rapport Taché de 2018, « créant une dynamique permettant de lever les blocages institutionnels, et favorisant le développement d'expérimentations associant de nombreux acteurs, institutionnels comme associatifs ». La période de la crise sanitaire a conduit en 2020 à la cessation de ce comité de pilotage, finalement repris en mars 2021.

Ces Copils sont envisagés par certains opérateurs de terrain comme des instances de gouvernance favorisant la bonne articulation entre les différentes actions mais aussi la transmission d'informations et l'identification des partenaires du territoire. En plus de permettre l'implication d'un grand nombre d'acteurs du territoire, ils favorisent les échanges et encouragent la notion de parcours, comme le montrent les échanges qui s'y tiennent (encadré).

Lors du comité de pilotage du 29 mars 2021, des échanges ont ainsi eu lieu concernant la mise en place de « circuits » permettant l'ouverture des droits de l'ensemble des primo-arrivants. L'Ofii s'est ainsi engagé à saisir l'ensemble des institutions concernées afin d'identifier un interlocuteur pour faire circuler les informations et signalements, tandis que la Caf précisait que de tels circuits étaient déjà existants pour les BPI et étaient à créer pour les autres primo-arrivants. Pôle emploi souhaitait de son côté la mise en place de tels circuits entre les formateurs FLE de l'Ofii et ses agences¹⁶.

Ces échanges soulignent l'importance de ces lieux d'échange en vue de fluidifier les relations interinstitutionnelles. Ils montrent en creux les difficultés pour rendre opérationnelle la notion théorique de « parcours ».

A un niveau plus opérationnel, le territoire de la métropole de Lille marqué par une densité d'acteurs a bénéficié en mai 2021 de la tenue d'un SPEL (Service public pour l'emploi local) sur les populations migrantes. Les sous-préfets sont les relais de la politique conduite à l'échelle départementale, ce qui peut être fait plus intensément sur certains endroits du territoire où acteurs et élus peuvent avoir besoin d'être « mis autour de la table ».

De leur côté, le pilotage des projets PIC est réalisé à un niveau centralisé par les services de la DGEFP et la Caisse des Dépôts. Des « groupes territoriaux » ad hoc peuvent être sollicités. La crise du Covid n'a pas permis la réalisation de telles instances locales, mais des échanges bilatéraux ont eu lieu entre ces services centraux, les acteurs au niveau local (SGAR, ex-Directe) et les porteurs de projet. Les porteurs de projet s'adressent ainsi à une multitude d'acteurs différents dans des cadres divers, pas toujours formalisés.

¹⁶ Source : préfet du Nord, compte-rendu du comité de pilotage de la politique d'intégration des primo-arrivants dans le département du Nord, 29 mars 2021.

Des réunions « fluidité » dans la sphère hébergement-logement qui sont également des lieux de coordination actifs

Un comité de pilotage « fluidité » a été mis en place et se réunit, en principe, une fois par mois. Ils rassemblent tous les opérateurs du logement. Ce comité a pour objectif de désigner un référent territorial pour chaque réfugié et un secteur géographique de relogement. Envisagé comme une instance de transmission de l'information, il vise à faciliter la construction des « parcours logement » des réfugiés. Il permet également aux opérateurs de faire un état des lieux de leur accompagnement tous les mois et de relever les besoins du territoire à la DDETS.

La mise en place de ce comité de pilotage est notamment appréciée par les opérateurs du logement qui y voient un moyen d'identification des différentes parties prenantes. C'est aussi un moyen d'échanger sur des situations complexes.

2.3. Une augmentation de près de 60 % des BPI de 2018 à 2021

Entre 2018 et 2021, 9 904 personnes ont signé un Contrat d'intégration républicaine dans le département du Nord. Parmi eux sur ces quatre années, 2 154 étaient des Bénéficiaires de la protection internationale (BPI).

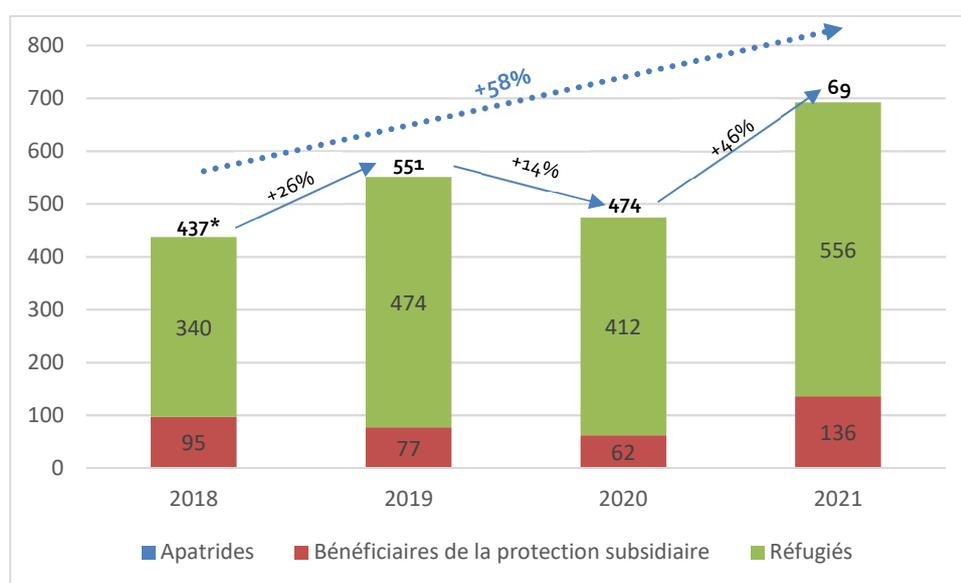
En comptant les réfugiés, les bénéficiaires de la protection subsidiaire et les apatrides (ces derniers étant en très faible nombre), on comptait ainsi les 4 dernières années :

- 692 BPI signataires du CIR en 2021
- 474 BPI signataires du CIR en 2020
- 551 BPI signataires du CIR en 2019
- 437 BPI signataires du CIR en 2018

Ce tableau permet de repérer les évolutions récentes, sur les 4 dernières années, du nombre total de BPI signataires du CIR dans le département. **Le nombre total de BPI signataires du CIR a augmenté de 58 % entre 2018 et 2021**, soit une augmentation annuelle moyenne de plus de 12 %. En 2021, le total de cette population a augmenté de 46 %

Répartition ensemble des signataires département Nord par statut (source : Ofii)

	2018		2019		2020		2021		Total	Total
Statut	Nb CIR	En %								
ASILE	437	20 %	551	22,6%	474	19,1%	692	24,7%	2 154	21,7%
Apatrides	2	0,1%		0 %		0 %		0 %	2	0 %
Bénéficiaires de la protection subsidiaire	95	4,4%	77	3,2%	62	2,5%	136	4,9%	370	3,7%
Réfugiés	340	15,6%	474	19,4%	412	16,6%	556	19,9%	1 782	18 %
AUTRES	215	9,9%	199	8,1%	269	10,8%	281	10 %	964	9,7%
Considérations humanitaires	192	8,8%	140	5,7%	110	4,4%	69	2,5%	511	5,2%
Divers (aide sociale à l'enfance etc...)	22	1 %	58	2,4%	159	6,4%	211	7,5%	450	4,5%
Enfants entrés en France avant l'âge de 16 ans dans la cadre du rapprochement familial	1	0 %	1	0 %		0 %	1	0 %	3	0 %
ECONOMIQUE	124	5,7%	150	6,1%	101	4,1%	62	2,2%	437	4,4%
Actifs non salariés		0 %	1	0 %	1	0 %		0 %	2	0 %
Entrepreneurs/Professions libérales		0 %		0 %		0 %	2	0,1%	2	0 %
Salariés	124	5,7%	149	6,1%	100	4 %	60	2,1%	433	4,4%
FAMILIAL	1 404	64,4%	1 542	63,1%	1 641	66 %	1 762	63 %	6 349	64,1%
Familles de français : ascendants, enfants.		0 %		0 %	1	0 %	1	0 %	2	0 %
Familles de français : conjoints	817	37,5%	856	35,1%	776	31,2%	665	23,8%	3 114	31,4%
Familles de français : parent d'enfant français	127	5,8%	166	6,8%	221	8,9%	209	7,5%	723	7,3%
Liens personnels et familiaux	145	6,7%	164	6,7%	289	11,6%	306	10,9%	904	9,1%
Membres de familles de réfugiés/apatrides/protection subsidiaire	11	0,5%	24	1 %	55	2,2%	65	2,3%	155	1,6%
Regroupement familial	304	13,9%	332	13,6%	299	12 %	516	18,4%	1 451	14,7%
Total général	2 180	100%	2 442	100%	2 485	100%	2 797	100%	9 904	100%

Bénéficiaires d'une protection internationale signataires du CIR, 2018-2021


*dont 2 apatrides Source : Ofii

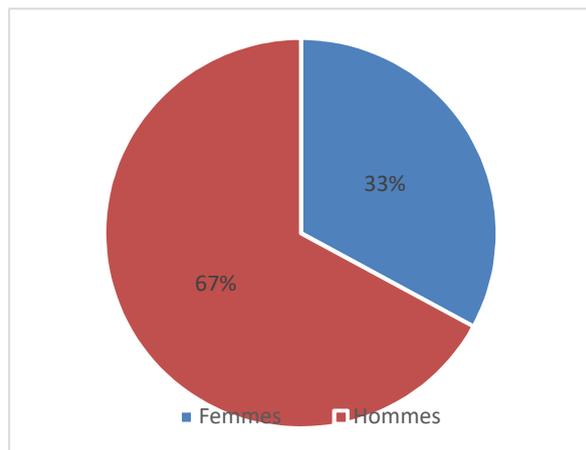
2.4. Profil des BPI

Sexe

La répartition entre les hommes et les femmes est relativement stable dans le temps. Les hommes représentent environ **2/3 des BPI signataires** du CIR.

En 2021, on compte ainsi 464 hommes et 228 femmes.

Répartition des BPI signataires du CIR par sexe en 2021



Source : Ofii

Age

Les BPI dans le département sont majoritairement âgés de 26 à 45 ans (56 % de l'ensemble des BPI signataires du CIR entre 2018 et 2021). Cette tranche d'âge représente près de 58 % des BPI signataires en 2021.

La seconde tranche d'âge est celle des 19-25 ans, qui représente près de 31 % de l'ensemble des signataires sur la période. Cette tranche d'âge a fortement diminué depuis 3 ans (-23 %).

La troisième tranche d'âge est celle des 46-65 ans (8 % de l'ensemble et 9 % en 2021).

	2018		2019		2020		2021		Total Nb CIR	Total En %
Tranches d'âge	Nb CIR	En %								
16-18 ans	17	3,9%	17	3,1%	26	5,5%	21	3,0%	81	3,8%
19-25 ans	124	28,4%	197	35,8%	148	31,2%	192	27,7%	661	30,7%
26-45 ans	252	57,7%	288	52,3%	263	55,5%	401	57,9%	1 204	55,9%
46-65 ans	38	8,7%	37	6,7%	35	7,4%	64	9,2%	174	8,1%
Plus 65 ans	6	1,4%	12	2,2%	2	0,4%	14	2,0%	34	1,6%
Total général	437	100,0%	551	100,0%	474	100,0%	692	100,0%	2 154	100,0%

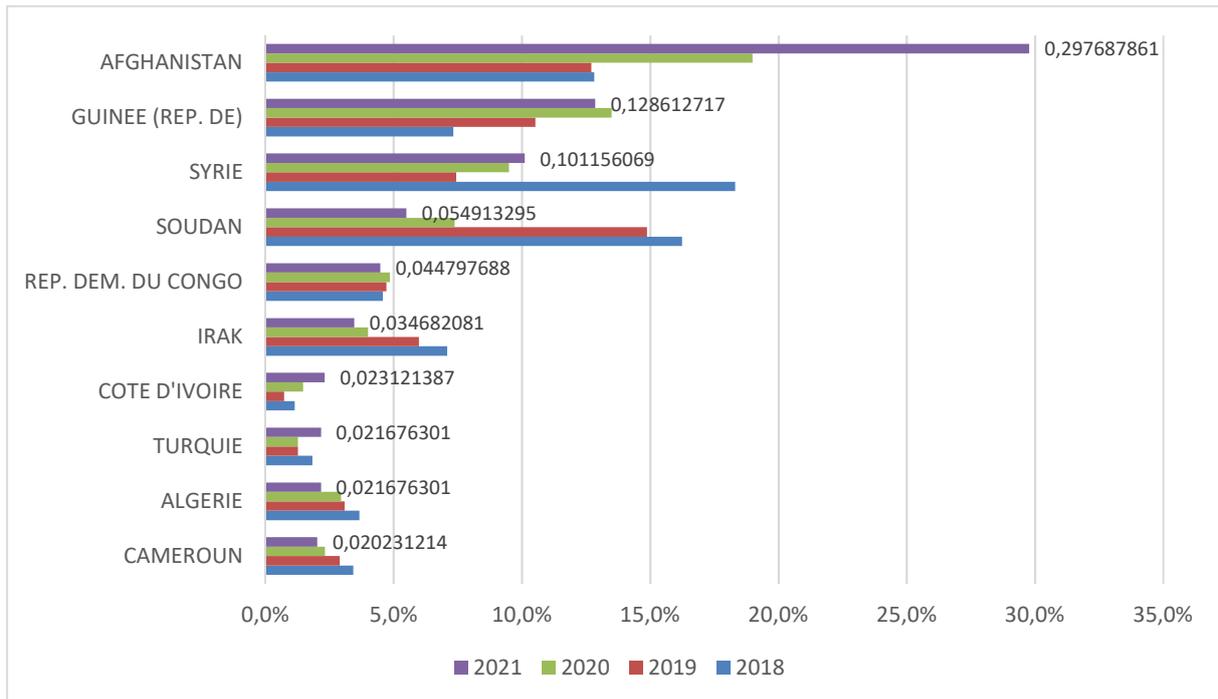
Source : Ofii

Pays d'origine

Près de 70 pays d'origine différents sont recensés sur les années 2018 à 2021.

En 2021, les 3 pays les plus représentés parmi les BPI signataires du CIR sont : l'Afghanistan (20 % des signataires), la République de Guinée (11 %) et la Syrie (11 %). Le graphique ci-dessous reproduit les 10 premiers pays d'origine en 2021. Il permet d'apprécier la part relative plus importante de certains pays ces dernières années (Syrie, Soudan, Irak).

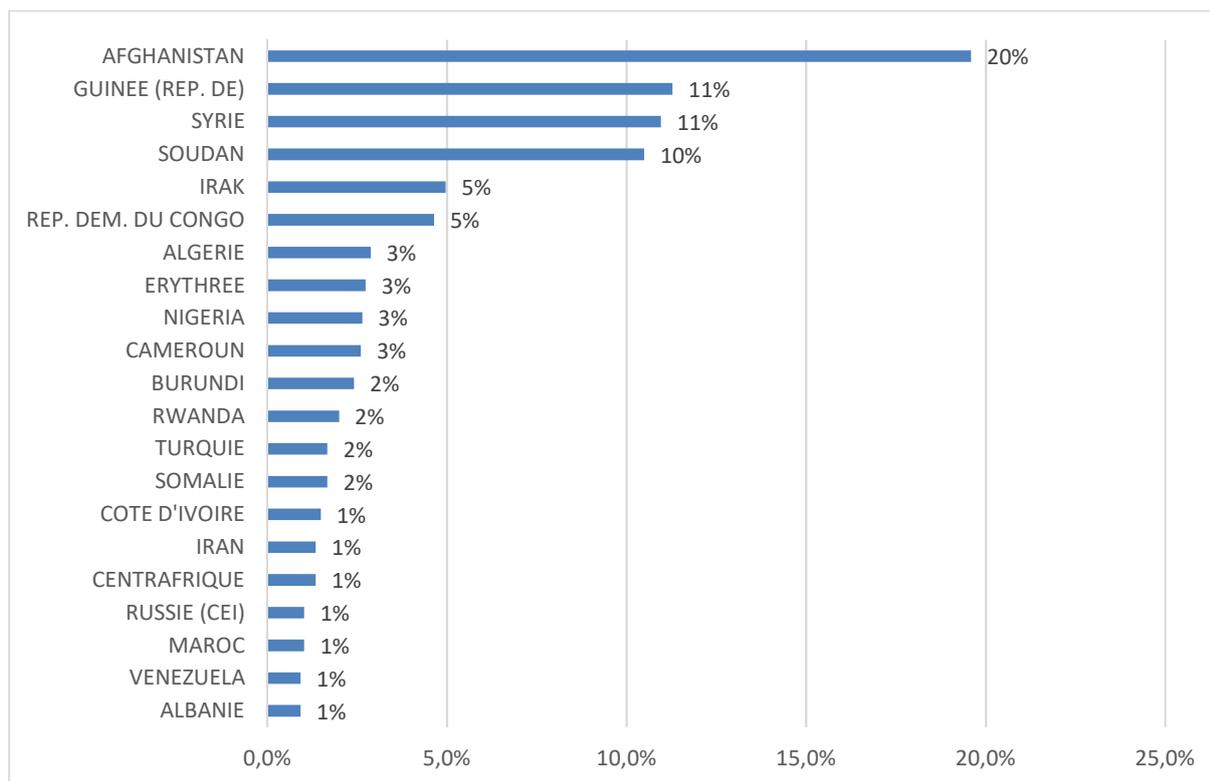
10 premiers pays d'origine des BPI signataires du CIR en 2021 et leur proportion entre 2018 et 2020



Source : Ofii

Le graphique suivant considère l'ensemble des signataires entre 2018 et 2021.

Premiers pays d'origine, ensemble des BPI signataires du CIR entre 2018 et 2021



Source : Ofii

Niveau d'études

Les niveaux d'études par année sont détaillés dans le tableau suivant.

La majorité des BPI ont un niveau d'études **inférieur ou égal au niveau secondaire**, soit près de 88 % sur l'ensemble des personnes signataires entre 2018 et 2021. Plus précisément :

- 18 % n'ont pas été scolarisés sur l'ensemble de la période, une proportion qui augmente sensiblement depuis 4 ans. Ils représentaient 14,7% de l'effectif en 2018 contre 21,2% en 2021.
- 19 % de niveau primaire, une proportion qui augmente également
- Cette population de niveau primaire ou non scolarisée est de loin celle la plus importante en 2021 (41 % du total, contre 30 % en 2018)
- La population ayant suivi des études secondaires (avec obtention ou non d'un diplôme) diminue en proportion dans le même temps, passant de 32 % en 2018 à 23% en 2021.
- La population ayant suivi des études dans le supérieur est stable, avec une moyenne de 22 % de BPI chaque année. La part des titulaires d'un Bac + 4 ou au-delà représente près d'une personne sur 10.

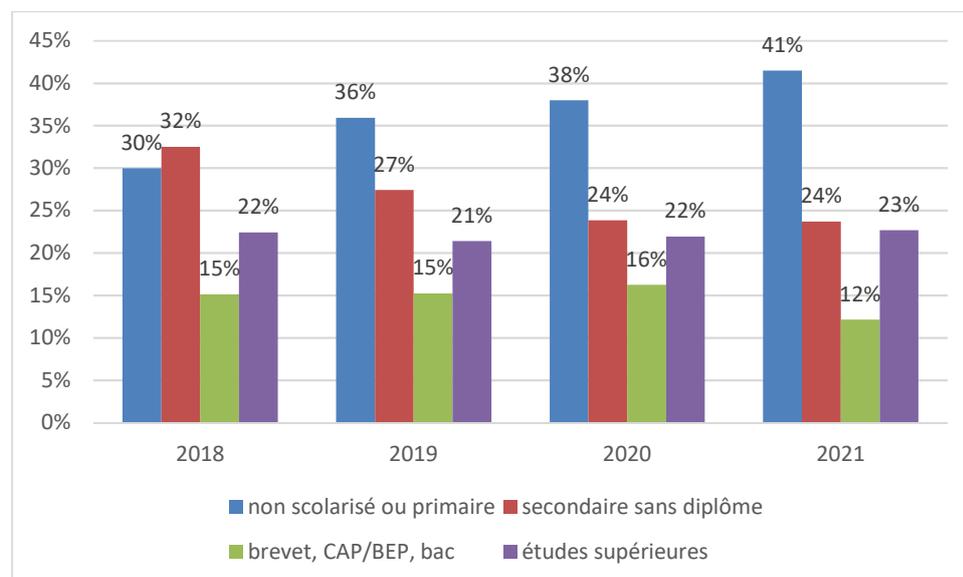
	2018		2019		2020		2021		Total	Total
Niveau d'études	Nb CIR	En %	Nb CIR	En %						
Non scolarisé	64	14,6%	90	16,3%	88	18,6%	147	21,2%	389	18,1%
Primaire - Sans diplôme	67	15,3%	108	19,6%	92	19,4%	140	20,2%	407	18,9%
Secondaire - Sans diplôme	142	32,5%	151	27,4%	113	23,8%	164	23,7%	570	26,5%
Secondaire - Diplôme national du brevet	22	5,0%	11	2,0%	20	4,2%	17	2,5%	70	3,2%
Secondaire - CAP / BEP	6	1,4%	10	1,8%	12	2,5%	8	1,2%	36	1,7%
Secondaire - Baccalauréat général, technologique ou pro.	38	8,7%	63	11,4%	45	9,5%	59	8,5%	205	9,5%
Supérieur - Sans diplôme	8	1,8%	17	3,1%	7	1,5%	18	2,6%	50	2,3%
Supérieur - BAC+2 (DUT BTS DEUG...)	27	6,2%	35	6,4%	21	4,4%	26	3,8%	109	5,1%
Supérieur - BAC+3	19	4,3%	19	3,4%	29	6,1%	48	6,9%	115	5,3%
Supérieur - BAC+4 et plus	44	10,1%	47	8,5%	47	9,9%	65	9,4%	203	9,4%
Total général	437	100%	551	100%	474	100%	692	100%	2 154	100%

Source : Ofii

Ces données donnent donc à voir une **forte hétérogénéité** du public BPI ainsi qu'une certaine **polarisation** :

- D'un côté, 2 BPI sur 5 n'ont pas été scolarisés ou de niveau primaire, une proportion en croissance nette.
- D'un autre côté, entre 1 BPI sur 4 et 1 BPI sur 5 ont fait des études supérieures, et 1 sur 10 est titulaire d'un diplôme de niveau bac + 4.

Part des BPI signataires du CIR selon le niveau d'études



Source : Ofii

Situation matrimoniale

Sur l'ensemble des 2 154 BPI signataires entre 2018-2021, 56 % sont célibataires et plus de 38 % mariés/concubins. Ces deux statuts évoluent d'une année sur l'autre (par exemple en 2021, forte augmentation des personnes mariées par rapport à 2020).

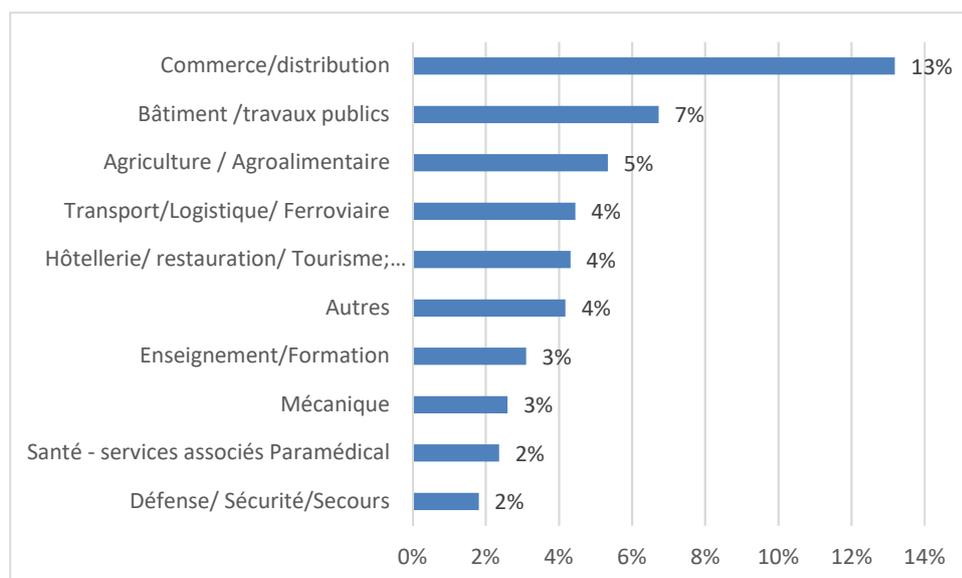
	2018		2019		2020		2021		Total Nb CIR	Total En %
Situation matrimoniale	Nb CIR	En %								
Célibataire	242	55,4%	343	62,3%	277	58,4%	344	49,7%	1 206	56,0%
Concubin	5	1,1%	10	1,8%	10	2,1%	25	3,6%	50	2,3%
Divorcé	14	3,2%	8	1,5%	14	3,0%	18	2,6%	54	2,5%
Marié	163	37,3%	170	30,9%	162	34,2%	281	40,6%	776	36,0%
Pacs		0,0%		0,0%	1	0,2%	1	0,1%	2	0,1%
Séparé	2	0,5%	4	0,7%	4	0,8%	8	1,2%	18	0,8%
Veuf	11	2,5%	16	2,9%	6	1,3%	15	2,2%	48	2,2%
Total général	437	100%	551	100%	474	100%	692	100%	2 154	100%

Source : Ofii

Domaine d'activité à l'étranger

Cette donnée souffre d'un remplissage imparfait, avec l'absence d'indication dans un cas sur trois. Néanmoins elle permet de repérer des dominantes professionnelles : le commerce, le BTP, l'agriculture, le transport/logistique ou l'hôtellerie-restauration sont les cinq premiers métiers d'origine. Le graphique suivant considère l'ensemble des signataires depuis 4 ans.

10 premiers métiers d'origine pour l'ensemble des BPI signataires, 2018-2021



Source : Ofii

Hébergement

Les données sur l'hébergement montrent que la part des personnes hébergées l'année de leur signature du CIR est en hausse, passant de 65 % en 2019 à 79 % en 2021.

	2019		2020		2021		Total Nb CIR	Total En %
Hébergement	Nb CIR	En %	Nb CIR	En %	Nb CIR	En %		
Hébergé	360	65,3%	370	78,1%	547	79,0%	1 277	74,4%
Locataire	114	20,7%	88	18,6%	107	15,5%	309	18,0%
Propriétaire		0,0%		0,0%	2	0,3%	2	0,1%
(vide)	77	14,0%	16	3,4%	36	5,2%	129	7,5%
Total général	551	100%	474	100%	692	100%	1 717	100%

Source : Ofii, données non disponibles 2018

3. Une offre de dispositifs et acteurs

Cette partie propose un essai de cartographie des acteurs et actions dans le domaine de l'intégration des réfugiés dans le Nord. Après une présentation des acteurs du droit commun, elle se concentre sur les mesures spécifiques destinées à cette population. Nous répondons dans cette partie à la question évaluative concernant le recensement des mesures dédiées aux BPI dans la sphère de l'intégration professionnelle. Les entretiens réalisés ainsi que des temps d'observation permettent d'aborder le fonctionnement de ces mesures, leurs modalités et spécificités d'intervention, ainsi que leur effectivité. Nous interrogeons pour ces acteurs et actions les modalités de repérage des personnes intéressées et leur entrée dans un parcours. Ce faisant, l'enjeu est de passer d'une présentation statique des acteurs et actions à une prise en compte plus dynamique de ce qu'ils font en matière d'organisation des parcours des personnes, en interne à chaque institution. La partie qui suivra abordera la question de la coordination de ces différents acteurs entre eux pour évaluer la cohérence interne et externe de ces multiples actions plus ou moins bien connectées.

3.1. Le droit commun et l'appréhension des BPI

Les BPI sont couverts par le droit commun. Les **acteurs du service public de l'emploi (SPE)** les reçoivent dans le cadre de leurs missions habituelles.

Pôle emploi ne met pas en place de mesures spécifiques pour les publics réfugiés. Selon le premier entretien réalisé lors de l'inscription, les BPI seront suivis selon la modalité qui leur est la plus adaptée. Il existe différentes modalités (« suivi », « guidé », « renforcé », « global ») qui correspondent à des niveaux d'accompagnement plus ou moins intensifs. La modalité d'accompagnement « global » traite plus spécifiquement des demandeurs d'emploi avec des freins à l'emploi.

« Les réfugiés sont gérés au coup par coup en individuel par les conseillers mais au sein de Pôle emploi, on a plusieurs dispositifs qui correspondent à leurs besoins notamment l'accompagnement global au sens de Pôle Emploi ou encore le recours aux Equip'Emploi¹⁷, c'est dans le cahier des charges de s'adapter à des publics faiblement lettrés ou illettrés ou avec de très gros freins. » (acteur du SPE)

Des accords-cadres entre Pôle emploi et l'Ofii existent depuis plusieurs années. Le plus récent date de 2021 et vise à l'amélioration des partenariats entre les deux institutions. Il est en phase de déclinaison dans le département, avec notamment un rapprochement concret des équipes par le biais de rencontres croisées. Une présence plus forte de Pôle emploi lors des journées de formation du CIR est prévue, pour présenter l'offre de services et inciter à l'inscription. Nous revenons dans la partie suivante sur les enjeux de coordination entre ces deux acteurs.

Une fois inscrites, les BPI sont suivis par un conseiller référent, qui peut utiliser l'offre de service de l'agence, pour travailler sur le projet professionnel, accéder à des formations ou à des remises à niveau.

Les missions locales accompagnent les jeunes de 16 à 25 ans dans un cadre global, avec une visée d'accès à l'emploi et à la formation. Contrairement à Pôle emploi, ce sont des structures

¹⁷ Equip'Emploi est un programme porté par Pôle Emploi, de douze mois à destination des demandeurs d'emploi de longue durée dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV). Il est élaboré en lien étroit avec les entreprises et les partenaires de chaque territoire. Lancé en avril 2021, le dispositif est déployé dans 66 agences qui bénéficient de moyens supplémentaires.

indépendantes (généralement des associations) qui ont chacune leur propre modèle de fonctionnement. Certaines missions locales où la présence de BPI est plus importante vont avoir des conseillers « référents » sur cette question, par exemple à Lille mais aussi à Douai où la mission locale a été impliquée dans différents projets dont la plateforme d'intégration du Douaisis financée par le PIC (voir ci-après).

Les missions locales déploient une offre de service locale ainsi que des dispositifs nationaux. Certains de ces dispositifs permettent de lever des freins à l'emploi comme la Garantie jeunes qui devient le Contrat d'engagement jeune au 1^{er} mars 2022. Ces parcours d'accompagnement renforcé peuvent être pertinent pour certains jeunes réfugiés. Les missions locales peuvent également mobiliser l'offre de formation régionale notamment en remise à niveau ou linguistique. Elles déploient en outre **le PIAL qui est un parcours individualisé avec un accompagnement linguistique** (cf. plus loin).

A une échelle locale il peut exister des **PLIE** (Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi) : il s'agit d'une instance où, à l'échelle d'une ou plusieurs communes, **divers acteurs institutionnels et partenaires socio-économiques concernés sont associés**. Le Plie dispose de référents qui peuvent accompagner les demandeurs d'emploi dont les réfugiés. Dans certains cas le Plie réalise l'accompagnement social des bénéficiaires du RSA. L'intégration au Plie se fait par orientation de différents prescripteurs ou par sollicitation directe de la personne.

Les **structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)** font également partie du droit commun. Ces structures intègrent des salariés sur différentes activités, par le biais de contrats de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI). Les parcours peuvent en général durer jusqu'à deux ans : pendant cette période, les salariés en CDDI font un apprentissage de règles professionnelles. Ils sont accompagnés en interne au sein de la structure pour faire des démarches sociales et de recherche d'un emploi durable. Plusieurs prescripteurs sont habilités à orienter des personnes vers des SIAE, parmi lesquels Pôle emploi, Cap emploi et les Missions locales, la CAF et les caisses de MSA, les services des conseils départementaux (ASE), les CCAS, les PLIE, la PJJ, les CIDFF, l'AFPA, les PIJ/BIJ, les EPIDE et les écoles de la deuxième chance. Ces prescripteurs doivent apprécier **l'éligibilité des personnes** à un parcours IAE. Sont éligibles les demandeurs d'emploi depuis 24 mois ou plus et les bénéficiaires des minima sociaux (ASS, RSA ou AAH). D'autres personnes peuvent être déclarées éligibles par une SIAE lorsqu'elles réunissent 2 (pour les ETTI et les AI) ou 3 (pour les EI et les ACI) des **12 critères précisés par arrêté**¹⁸.

Dans le département du Nord, les SIAE sont particulièrement actives et mobilisées dans les parcours d'insertion des réfugiés. Certaines SIAE sont parties prenantes de l'orientation emploi des dispositifs spécifiques. Ainsi comme cela sera détaillé plus loin, les projets financés par le PIC tels que Mercure sur l'agglomération lilloise ou HOPE sur l'ensemble du département mobilisent des SIAE pour permettre l'accès des réfugiés à des contrats de travail. La structure Vitamine T est une des principales structures de l'IAE dans le département : elle participe par l'intermédiaire de Janus, une entreprise de travail temporaire d'insertion, au projet depuis l'expérimentation PILOT en 2017. Janus accueille entre 20 à 40 réfugiés par an en fonction du nombre d'offres proposées par les entreprises partenaires. Les équipes de Janus participent au recrutement et au suivi des réfugiés sur le dispositif et sensibilisent les entreprises du groupe Vitamine T au fonctionnement du dispositif. La particularité de Janus est d'assurer l'accompagnement socio-professionnel des réfugiés tout au long de leur prise en charge à l'AFPA.

¹⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044011209>

En matière de formation professionnelle, les actions du droit commun ressortissent principalement du **programme régional de formation (PRF)** et des **formations pour les demandeurs d'emploi financées par Pôle emploi**. Les réfugiés ont accès à l'ensemble de ces actions de formation, en fonction de leur profil et projet. La Région Hauts-de-France finance entre 2018-2022 un SIEG appelé « Compétences clés » comportant trois programmes : « Se former pour lire, agir, écrire », visant la lutte contre l'illettrisme, « Dynamique vers l'emploi » visant la certification CléA, et le programme « Langue étrangère » intégrant les formations FLE. Ces trois programmes vont être particulièrement adaptés aux besoins de certains publics BPI. Selon les éléments fournis par le C2RP (Carif-Oref de la Région Hauts-de-France), on dénombre début 2022 185 formations sur le département réparties sur l'ensemble du territoire. Elles sont portées par différents organismes de formation, d'envergure nationale ou locale. Ces formations sont mobilisables à différents moments du parcours d'intégration. Une réflexion est notamment menée sur l'accès à ces formations pour les demandeurs d'asile. Ces formations comprennent des spécificités : visée professionnelle, maîtrise des outils numériques, usage de la vie courante en fonction des objectifs des bénéficiaires.

3.2. Un maillage de dispositifs spécifique dense et varié

Nous nous intéressons dans cette partie aux dispositifs spécifiquement mis en œuvre pour l'insertion professionnelle des BPI, qui ne relèvent pas des mesures de droit commun vues ci-dessus. Nous passons en revue dans un premier temps les mesures issues des financements dédiés du ministère de l'Intérieur via le BOP 104. Celles-ci constituent à l'échelle départementale un maillage dense et varié. Par ces mesures des dizaines d'associations mettent en œuvre des projets locaux. Ces mesures constituent le levier d'action habituel de l'Etat au niveau du département. En sus de ces actions, le Plan d'investissement dans les compétences a contribué au financement ces dernières années de projets structurants en faveur de l'intégration des réfugiés.

Une vingtaine de structures financées spécifiquement pour l'intégration des réfugiés ou des primo-arrivants (actions du BOP 104)

Présentation des acteurs

Le programme 104 « intégration et accès à la nationalité française » est piloté par le ministère de l'Intérieur. Deux types d'actions concernent les politiques d'intégration professionnelle des réfugiés.

- **Les actions « d'accompagnement des étrangers en situation régulière » (Action 12)** qui s'adressent aux primo-arrivants (signataires du contrat d'intégration républicaine depuis moins de 5 ans) et aux bénéficiaires de la protection internationale (BPI). Elles se déclinent autour de différentes activités : l'apprentissage de la langue française ; l'appropriation des valeurs et usages de la société française et de la citoyenneté ; l'accompagnement global ; l'accompagnement vers l'emploi.
- **Les actions « d'accompagnement des Bénéficiaires de la Protection Internationale » (Action 15)** qui s'adressent exclusivement aux réfugiés et bénéficiaires de la protection subsidiaire. Ces actions visent prioritairement l'accompagnement dans l'accès au logement, à une formation professionnelle et/ou à un emploi.

Comme cela a été noté précédemment, ces financements sont fortement activés sur le département. En 2019, les actions 12 et 15 du BOP 104 ont permis le financement de 32 projets dans le département

du Nord et ont bénéficié à 1 316 personnes.¹⁹ Au sein des Hauts-de-France, le département du Nord concentre plus de 40 % des actions financées au niveau régional (75 actions au total).²⁰ En 2021, ce sont un peu plus d'une vingtaine de projets financés. L'enveloppe dédiée à l'action 12 est de 841 000 € et celle pour l'action 15 est de 149 000 €. Cela représente une augmentation de 64 % par rapport aux crédits de paiement pour l'année 2018.²¹

Une enveloppe de 268 000 € est également dédiée au financement d'actions dans le cadre d'une contractualisation avec les collectivités territoriales. Ceci constitue un axe prioritaire pour la politique régionale.²² Il n'existe pas de contrat territorial à l'heure actuelle dans le département (à titre de comparaison, 18 métropoles sont engagées en 2021 dans un CTAIR à l'échelle nationale).

La liste complète de ces structures financées en 2021 est présentée dans le tableau ci-après. Une analyse de ces actions permet de pointer différents éléments :

- La répartition géographique des actions financées par le BOP 104 est assez variée (Lille, Valenciennes, Dunkerque, Douai, Roubaix...). Les périmètres couverts sont plus ou moins grands selon l'action portée : au sein de la structure, à l'échelle de la ville, de la Métropole de Lille voire du département. Une majorité d'actions se concentrent autour des grands pôles d'attractivité notamment la Métropole lilloise ou Douai. Cela s'explique par la concentration des acteurs associatifs et des opérateurs du logement qui s'y trouvent.
- Les acteurs qui portent ces actions sont de diverses natures et ont des logiques d'action différentes. Par exemple, certains ont un ancrage local historique (L'association A.I.R qui porte un atelier sur l'apprentissage du Code de la route), d'autres sont d'envergure nationale et s'implantent progressivement sur le territoire (c'est le cas de SINGA, Each One ou encore la Cravate solidaire). Parmi les porteurs de projet, on retrouve aussi bien des opérateurs du logement (France Horizon, SOS solidarités, Eole, Accueil et Promotion...) que des acteurs associatifs spécialisés dans différents domaines (notamment l'apprentissage de la langue Starter et le POLE entre autres) enfin, on retrouve des organisations nationales et des organismes de formation qui portent des actions plus innovantes en proposant des programmes d'incubation ou de maîtrise des outils digitaux (SINGA, Simplon...)
- Le BOP 104 peut être une source de financement mobilisée parmi d'autres. Certains des projets cités ci-dessous ont également des financements nationaux publics et privés (via le biais de fondations par exemple)
- Certains acteurs peuvent aussi porter plusieurs actions. Cette configuration est récurrente dans les associations d'apprentissage de la langue comme Starter ou Le POLE ou encore l'organisme de formation SIMPLON. L'ensemble des actions portées constituent des parcours à étapes modulables. Par exemple sur les formations linguistiques, un module A1-A2 peut être suivi d'un module B1-B2. Ces configurations permettent d'assurer une continuité dans le

19 Source : préfet de la région Hauts-de-France, Feuille de route régionale politique d'intégration des primo-arrivants. Bilan 2020 et pistes d'évolution

20 Nous ne disposons pas des montants financiers de l'ensemble de ces actions.

21 Source : préfet du Nord, compte-rendu du comité de pilotage de la politique d'intégration des primo-arrivants dans le département du Nord, 29 mars 2021.

22 Lors du copil régional qui s'est tenu en 2021, le préfet de région a mis en avant cette politique contractuelle dans les priorités de la région. Les CTAIR (contrats territoriaux d'accueil et d'intégration des réfugiés) sont signés conjointement par des collectivités territoriales et les préfetures afin de mettre en œuvre des actions concrètes à l'attention des personnes bénéficiaires de la protection internationale. Les projets territoriaux d'accueil et d'intégration sont destinées aux collectivités désireuses de s'engager dans des actions plus ponctuelles à destination des primo-arrivants dont les BPI.

parcours d'intégration professionnelle tout en s'adaptant à la diversité des niveaux des bénéficiaires.

- Quelques-uns des acteurs sont financés pour plusieurs actions

Le BOP 104 finance des actions visant à lever les freins périphériques bloquant le démarrage ou la poursuite du parcours d'insertion professionnelle. Nous avons choisi de **répertorier ces actions en mettant l'accent sur différents aspects :**

- L'accompagnement vers l'emploi
- L'apprentissage de la langue française
- Un travail sur les freins périphériques notamment dans le domaine des soins.

Nous ne disposons pas d'informations sur les budgets (globaux ou de chaque action).

Projets financés par le BOP 104 dans le Nord, 2021

Opérateur	Intitulé du projet	Objectifs visés par l'action	Effectif prévu
Accueil et Promotion	Apprentissage, intégration et insertion socio-professionnelle des primo-arrivants et personnes sous protection internationale	Redonner confiance dans la compréhension et l'expression orale des personnes accompagnées qu'elles ont du français, dans le but de développer une autonomie dans leurs activités de la vie quotidienne et d'entreprendre les démarches pour une insertion socio-professionnelle.	np
AJAR	Accès au monde associatif	Favoriser l'intégration des Bénéficiaires d'une Protection Internationale par un accompagnement permettant à chacun de se créer un réseau social et éviter une situation d'isolement grâce à la vie associative française ; Faciliter l'accès au monde associatif pour permettre la création d'un réseau social par l'accès au sport, l'accès à la culture, aux loisirs	32
Each One	Programmes tremplins Each One à Lille	L'objectif général du projet "Programme tremplins each One à Lille" est de redonner vie au projet professionnel de 40 personnes réfugiées en 2021 à Lille, dont au moins 30% de femmes et 15% de jeunes de moins de 25 ans, pour leur permettre de reprendre un parcours professionnel à la hauteur de leurs compétences, exigences et qualifications avec un taux d'insertion de 70% six mois après la sortie du parcours. Les 2 programmes de formation (un au premier et un au second semestre 2021) seront hébergés à Sciences Po Lille, qui accueille des programmes tremplins depuis 2018.	np
EOLE	Accompagner vers et dans l'emploi les personnes bénéficiaires de la protection internationale et les personnes étrangères avec un titre de séjour : lever les freins	Lever les freins sociaux et administratifs à l'accès à l'emploi des publics cibles - Lutter contre l'illectronisme - Faciliter l'accès à l'emploi en préparant les candidats aux offres recensées - Valoriser les compétences et dynamiser les démarches liées à la réalisation du projet professionnel - Etayer les compétences professionnelles et mettre en correspondance avec les réalités du marché de l'emploi en France - Accompagner les 1ers mois de l'emploi pour faciliter l'installation sur la poste et plus généralement pour consolider l'inclusion sociale et professionnelle.	20
France Horizon	Accompagnement des réfugiés BOP 104 - Prise en soin permettant une levée de ce frein périphérique à l'emploi	Proposer une prise en soin des souffrances post-traumatiques par des thérapies brèves, compatibles avec de l'interprétariat téléphonique. Objectifs attendus : réduction des symptômes, sentiment de mieux être, réhabilitation de la confiance en soi et accès à l'emploi	40
France Horizon	Accompagnement des réfugiés Bop 104 - Français Langue Etrangère	Proposer des cours de français individualisés, au domicile des personnes, très rapidement après leur arrivée. Afin de combler le vide des premiers mois d'attente et de mettre à profit cette période d'inactivité forcée. Cette action à domicile permet, en outre, de rejoindre des parents (souvent les mères) d'enfants très petits et non scolarisables, ou d'enfants handicapés sans solution de prise en charge, ainsi que des personnes ne pouvant se déplacer pour des raisons de santé ou de handicap.	30
Groupe SOS Solidarités	Refuge : Accompagnement global vers les soins et le mieux être	Prévenir les décompensations et permettre aux personnes accompagnées de retrouver un pouvoir d'agir et une base psychique et physique solide afin de se reconstruire et de travailler plus sereinement à leur intégration / Coordonner les professionnels intervenant dans le domaine du soin psychocorporel avec les professionnels en charge de l'insertion professionnelle, vers et dans le logement des personnes / Lever les freins liés à l'intégration en adressant les problématiques psychiques envahissantes en parallèle du travail social mené avec les personnes.	50
Innovation et Développement	Initiation au code de la route	Faciliter l'insertion professionnelle par l'autonomie des déplacements ; Développer les compétences pour l'obtention du code de la route et rendre plus facile la compréhension des questions proposées dans les tests ; Simplifier la passation de l'examen par une étude approfondie du code, des règles de circulation routière en France et du vocabulaire spécifique	60
Le Pôle	Intégrer en parlant français - objectif niveau A2	Acquérir le niveau A2 n français du CECRL, défini par le Conseil de l'Europe - Mieux appréhender l'environnement quotidien en France (appropriation des valeurs et des usages français) - Renforcer la communication en français dans des situations de la vie professionnelle - Consolider son projet professionnel et se mobiliser pour la recherche de solution d'insertion	12
Le Pôle	Destination DELF Pro B1 - Formation et accompagnement global	Acquérir le niveau B1 du CCRL, définis par le Conseil de l'Europe - Mieux appréhender l'environnement quotidien en France (connaissances civiques) - Consolider son projet professionnel et se mobiliser pour la recherche de solution d'insertion (suite de parcours dans l'emploi ou la formation professionnelle ou universitaire) - Utiliser les TIC (technologies de l'information et de la communication)	12
MQBB - Centre de formation, Maison de Quartier des Bois Blancs	PAROL (Parcours Orientation Linguistique) vers l'emploi	Renforcer les fondamentaux en lecture et écriture en contexte professionnel/reconnaître le sens et l'utilisation de différents documents de la vie professionnelle (formulaires de congés, fiche de paie...)/ Développer des compétences linguistiques orales inhérentes à un environnement professionnel/ Acquérir des compétences culturelles et socio-langagières visant à faciliter l'intégration sociale et	60

		économique/ Favoriser l'insertion vers l'emploi/ Lever les freins périphériques à l'emploi (mobilité, accès aux soins) Mise en situations professionnelles.	
Mots & Merveilles	Apprentissage de la langue et de la culture française aux réfugiés allophones	Apprentissage de la langue française aux réfugiés ; Découverte et formation aux outils numériques ; Formation d'un réseau de bénévoles ; Découverte des valeurs de la République à travers des projets culturels ; Découverte de la culture française	80
Simplon	Refugeeks : Mobiliser les compétences numériques fondamentales	L'objectif du projet est le montage d'une formation certifiante de 210 h visant l'acquisition de compétences numériques fondamentales, à laquelle est intégrée une formation de français sur objectif spécifique. Cette formation permet de renforcer l'autonomie numérique des bénéficiaires de la protection internationale, afin de faciliter leur accès aux services publics et à l'emploi dans tous secteurs d'activité. L'objectif est de former 15 apprenants bénéficiaires de la protection internationale.	15
Simplon	Welcode Hauts de France	Favoriser l'insertion professionnelle des 35 réfugié.e.s. et primo-arrivant.e.s en les intégrant dans les formations qualifiantes de Simplon.co et en leur permettant de poursuivre leur apprentissage de français, et de bénéficier d'un accompagnement renforcé vers l'insertion professionnelle.	à préciser
UFOLEP	Le Sport Mon Tremplin	L'objectif prioritaire est de permettre aux résidents CADA (et HUDA) de pratiquer une activité sportive régulière et adapté. Le but est d'améliorer la santé physique et morale des bénéficiaires, de lutter contre la sédentarité. Par expérience, nous observons que le projet peut valider des objectifs secondaires comme mieux connaître le territoire d'accueil (connaissance du tissu associatif local) et pratiquer la langue française dans un contexte précis (ici le sport).	à préciser
EOLE	Accompagner vers et dans l'emploi les BPI et les personnes étrangères avec un titre de séjour : lever les freins	Lever les freins sociaux et administratifs à l'accès à l'emploi des publics cibles. Lutter contre l'illectronisme – Faciliter l'accès à l'emploi en préparant les candidats aux offres recensées – Valoriser les compétences et dynamiser les démarches liées à la réalisation du projet professionnel – Etayer les compétences professionnelles et mettre en correspondance avec les réalités du marché de l'emploi en France – Accompagner les 1 ^{er} s mois de l'emploi pour faciliter l'installation sur le poste et plus généralement pour consolider l'inclusion sociale et professionnelle.	15
GRDR	Appui à l'insertion professionnelle des primo-arrivants et particulièrement des femmes	1-Contribuer à lever les freins aux parcours socio-professionnels des primo-arrivants et notamment des femmes en facilitant l'identification de leurs compétences valorisables dans leur projet professionnel ; 2-Faciliter l'accès à la formation professionnelle, l'emploi et l'entrepreneuriat par la mise en place de temps collectifs permettant la mise en réseau et la montée en compétences ; 3-Renforcer les compétences et la mise en réseau des professionnels de l'accompagnement socioprofessionnel	40 bénéficiaires + 20 professionnels
Groupe SOS Solidarités	Je de Mots 3 : cap sur l'insertion !	Créer des passerelles nécessaires vers la formation et l'emploi pour les personnes primo-arrivantes en : créant des contenus complémentaires au cours dispensés par l'Ofii pour les plus éloignés de l'emploi et la langue ; 6adaptant les contenus des ateliers sociolinguistiques aux compétences attendues en entreprises ; - favorisant les échanges entre les entreprises, les centres de formation et les apprenants.	62
Le Pôle	Spécialisation en français – Direction niveau B2	>Offrir un enseignement spécialisé du français pour un public désireux de poursuivre ses études en France ou d'accéder à une profession intermédiaire. >Contribuer à une meilleure intégration des apprenants dans des suites de parcours intermédiaires (universités, formations qualifiantes, emploi, etc.)	10
Le Pôle	Destination DELF Pro B1 – Formation et accompagnement global (projet complémentaire)	Acquérir le niveau B1 du CECRL ; Mieux appréhender l'environnement quotidien en France (connaissances civiques) ; Consolider son projet professionnel et se mobiliser pour la recherche de solution d'insertion (suite de parcours dans l'emploi ou la formation professionnelle ou universitaire) ; Utiliser les TIC	12
SINGA Lille	L'entrepreneuriat comme vecteur d'intégration professionnelle	Sensibiliser les personnes primo-arrivants (dont BPI) à l'entrepreneuriat en France. Orienter les personnes PA vers les acteurs territoriaux agissant dans les secteurs de l'emploi, l'entrepreneuriat ou la formation, selon leur projet professionnel. Accompagner les personnes PA dans la formalisation de leur projet entrepreneurial.	100
STARTER	Faire du numérique une chance pour Toutes	Agir sur le manque de qualification de ces femmes par la mise en place de formations adaptées à savoir favoriser l'inclusion numérique et la certification linguistique - Agir pour passer de « demandeur d'emploi » à « chercheur d'emploi » par le truchement d'ateliers collectifs de remobilisation vers l'emploi et par un accompagnement professionnel individualisé soutenu - Agir pour la mobilité, et se mobiliser pour trouver la solution durable pour la garde d'enfants	16

Actions proposant un accompagnement vers l'emploi

Ces actions recouvrent un **large panel d'interventions**. Celles-ci proposent un suivi individuel des personnes dans le cadre de rendez-vous avec un conseiller ou travailleur social. Dans certains cas des actions collectives (ateliers) sont proposées.

Certaines actions se tiennent **en bout de chaîne** et visent un dernier « coup de pouce » avant le passage d'un entretien d'embauche. Celles-ci visent un public avec une employabilité élevée (→ encadré « La Cravate solidaire »).

D'autres actions proposent un **accompagnement sur la durée**, offrant des conseils sur la recherche d'emploi. Ces actions utilisent des outils d'aide à l'orientation, à la préparation d'outils de recherche d'emploi (CV, etc.) et des positionnements sur des expériences en entreprise. Ceci reproduit les interventions usuelles du service public de l'emploi avec un accompagnement renforcé et individualisé (→ encadré « Eole »).

Encadré 1.

Projet « Accompagner vers et dans l'emploi les personnes bénéficiaires de la protection internationale et les personnes étrangères avec un titre de séjour : lever les freins »

Association Eole (Lille)

Eole est un ensemble associatif principalement présent sur la métropole lilloise. Cette structure est issue d'une fusion, en 2014, entre plusieurs associations historiques œuvrant dans l'accueil, l'hébergement et l'insertion des personnes en difficulté sociale. Son pôle « inclusion sociale » gère une vingtaine d'établissements représentant, en 2020, 430 places d'hébergement et 120 places en maison relais. L'association réalise des accompagnements vers le logement pour le public vulnérable (mesures AVDL) et spécifiquement pour les réfugiés (mesures AVDL-R).

Son pôle « insertion économique » propose plusieurs types de mesures : des actions d'adaptation à la vie active aux personnes hébergées dans les CHRS de l'association et qui ne sont pas en mesure d'effectuer un travail régulier en raison du cumul de leurs difficultés sociales et/ou professionnelles, un chantier d'insertion (représentant une soixante d'équivalent temps plein en postes d'insertion sur un an), ainsi qu'une action appelée Mob'emploi. Cette dernière action accompagne les allocataires du RSA vers et dans l'emploi, à partir de mises en relation avec les entreprises. Son périmètre n'est donc pas spécifique aux réfugiés mais plusieurs d'entre eux sont accueillis en tant qu'allocataires du RSA.

La DDETS finance un projet intitulé : « Accompagner vers et dans l'emploi les personnes bénéficiaires de la protection internationale et les personnes étrangères avec un titre de séjour : lever les freins » qui s'intègre à cette action plus large. L'objectif est de réaliser 20 accompagnements de BPI par an. L'action Mob Emploi vise un objectif total de 140 personnes. L'équipe compte 2 conseillers en insertion professionnelle et un chargé de relation entreprises.

Le public réfugié représente donc une minorité de cas. La condition d'entrée est que le CIR soit terminé. Il n'y a pas d'actions spécifiques pour eux : ils bénéficient des mêmes accompagnements que les autres publics. L'accompagnement est en deux volets : un volet d'aide à la recherche d'emploi (travail du CV, préparation d'entretiens, savoir se présenter physiquement, codes sociaux-culturels et connaissance du droit du travail, mais aussi approche sociopsychologique sur l'orientation : utilisation de méthodes « transactionnelles », méthode dite du « trèfle chanceux »), et un volet dit de « médiation » avec les entreprises. Quand la personne est « prête », explique la responsable de cette action, elle rencontre le chargé de relation entreprises qui peut la « positionner » sur un emploi ou une immersion. L'association

utilise les PMSMP qui sont un outil apprécié. Dans quelques cas, les personnes ont été placées sur le chantier d'insertion géré par Eole.

L'accompagnement se déroule en moyenne une fois par semaine sur une durée de 6 mois renouvelable une fois. L'accompagnement en emploi se prolonge après le positionnement, afin d'assurer un suivi aux participants et à leurs employeurs.

Certains réfugiés ont néanmoins des besoins spécifiques en ce qui concerne l'apprentissage de la langue. L'association utilise un partenariat avec une structure locale, La Clé, qui propose des cours d'alphabétisation. En cas d'autres freins sociaux, la structure peut utiliser ses propres services sociaux.

Encadré 2.

« Ateliers coup de pouce sans frontière »

La Cravate solidaire (Lille)

La Cravate solidaire est une association présente au niveau national. La structure s'est implantée en 2016 à Lille et connaît un rapide développement, avec en 2021 une douzaine de permanents (salariés, service civique). Son action de départ est la collecte et la distribution de tenues professionnelles pour homme et femme. Cela est accompagné d'un accompagnement visant l'accès à l'emploi. Des coachs en image et recruteurs bénévoles interviennent auprès des bénéficiaires pour leur fournir des conseils verbaux et non-verbaux à maîtriser en entretien d'embauche.

L'association met en place des ateliers dits « coup de pouce » : il s'agit d'entretiens d'une durée de deux heures environ lors desquels un coach en image et deux professionnels des ressources humaines donnent des conseils individualisés pour l'entretien d'embauche. Une photo de CV de qualité peut également être réalisée. Selon le responsable local, le principe est celui d'un accompagnement « one shot », celui-ci n'est pas censé durer dans le temps. Pour solliciter l'association, il faut être en recherche d'emploi et avoir idéalement un entretien prévu.

L'atelier s'adresse donc à des publics divers. L'association a reçu en 2018 des financements en provenance du BOP 104 avec une cible sur les primo-arrivants. Ce financement s'est terminé mais La Cravate solidaire propose désormais un atelier dit « coup de pouce sans frontière » en réponse à un appel à projet national de la DIEN (direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité). En 2021 ce financement concerne 50 personnes accompagnées. En 2022 cela concerne 70 personnes. Selon les chiffres fournis en 2021, un tiers des primo-arrivants coachés avaient le statut de bénéficiaire de la protection internationale. L'ensemble du public était équitablement réparti entre hommes et femmes, pour une moyenne d'âge de 33 ans. Si une partie du public avait effectivement un entretien d'embauche prévu à court terme, ce n'était cependant pas le cas de tous. Le coaching a ici une visée de soutien et de remobilisation, plus que de préparation à un entretien.

Le public primo-arrivant connaît des situations très variables du point de vue du logement, plus ou moins précaire. L'accompagnement n'est pas censé travailler sur les freins.

« Il y a encore des freins mais on n'est pas au courant ou alors certains on se rend compte en cours de route. Cela a peu d'influence dans le fait qu'ils viennent ou pas. On peut donner quelques conseils mais on est sur une logique de "one shot". L'accompagnement dure seulement 2h30 donc c'est compliqué. » (entretien acteur de l'insertion)

Malgré ces freins qui subsistent, il s'agit d'un public en « insertion imminente ». Le responsable explique se placer en « bout de chaîne de l'insertion, pour clôturer l'insertion ». Les primo-arrivants accueillis sont majoritairement diplômés dans leur pays d'origine mais des difficultés d'équivalence sont soulignées (« est-ce qu'un bac obtenu au Niger correspond à un bac en France ? C'est en tout cas ce que j'indique quand je remplis mon tableau »). Il n'y a pas de travail sur le projet professionnel, qui a pu faire l'objet

d'accompagnements précédents par d'autres acteurs. Cette structure n'a pas de prise sur cette question du projet.

« Le projet professionnel est souvent subi mais nous ne pouvons pas remettre le projet en question. Il y a un fort sentiment de déclassement. »

Agissant en « bout de chaîne » auprès de publics avec une employabilité réelle, la structure affiche de bons résultats. 70% des participants (tout public confondu) aux ateliers sont en emploi 1 à 3 mois après le passage, et 65% pour le public de primo-arrivant.

L'accompagnement peut concerner spécifiquement **l'entrepreneuriat**, à l'instar de SINGA et son projet « L'entrepreneuriat comme vecteur d'intégration professionnelle ».

Encadré 3.

« L'entrepreneuriat comme vecteur d'intégration professionnelle »

SINGA (Lille)

SINGA est une association qui porte à la fois des projets nationaux dans le cadre du PIC et des projets plus locaux. Ce projet cible les primo-arrivants parmi lesquels des BPI. Des ateliers collectifs sont proposés à Lille avec intervention de personnalités extérieures, ainsi qu'un accompagnement individualisé sur le projet de création d'entreprise. Dans le cadre d'une promotion de 10 personnes, deux parcours sont proposés. Le parcours de « préincubation » est un accompagnement à hauteur d'une séance hebdomadaire pendant 8 semaines. Chaque séance se tient sur un thème particulier (par exemple : le choix du statut juridique). Les participants finissent les 8 séances par une présentation (« pitch ») de leur projet au groupe. Ils sont ensuite orientés vers des partenaires tels que l'Adie (association pour le droit à l'initiative économique) ou la Fondation des possibles. Quatre à cinq promotions se tiennent chaque année. Le second parcours d'« incubation » démarre en 2022 à Lille (il est déjà mis en œuvre dans d'autres villes : Paris, Nantes, Lyon). Il s'agit d'un parcours plus long, de six mois.

Un enjeu pour cette association est celui des orientations en amont du programme. Cela dépend de la bonne connaissance qu'en ont les partenaires, mais aussi de la qualité du projet des participants. Sur ce point, une diversité de motivations sont observées.

« On a des gens qui se positionnent mais qui ne veulent pas devenir entrepreneur, on réfléchit à un parcours employabilité. On est également très attentifs aux projets de livreurs (Uber Eats) » (entretien acteur de l'insertion)

Implanté depuis moins de deux ans à Lille, la structure bénéficie d'un bon réseau de partenaires. Sont cités des acteurs dans le secteur de l'hébergement, ainsi que des associations mettant en œuvre des actions d'accompagnement vers l'emploi des primo-arrivants. « Chaque fois qu'ils ont un profil intéressant ils nous l'envoient ». Les objectifs élevés (100 individus par an) nécessitent en effet la constitution d'un bon réseau de partenaires. Singa Lille bénéficie d'un partenariat avancé avec l'Ofii : la structure peut ainsi intervenir une heure lors des formations du CIR pour présenter ces actions « entrepreneuriat », ce qui est un moyen privilégié de sourcing. Néanmoins alors que nous avons prévu d'assister à une séance de « pré-incubation » en novembre 2021, aucun participant n'était présent ce soir-là.

Des programmes innovants vont se spécialiser sur l'**apprentissage du numérique**. L'organisme de formation Simplon est financé par le BOP 104 pour mettre en place des actions de sensibilisation puis de formation au numérique. L'innovation réside dans l'articulation de plusieurs modules.

Encadré 4.

« Alpha Clic, Refugeeks, Welcode » Simplon (Lille)

SIMPLON est un organisme de formation implanté sur toute la France. Trois projets sont déployés sur le territoire de Lille depuis fin 2020, qui visent les primo-arrivants : Alpha Clic, Refugeeks, Welcode. Il s'agit de trois types d'accompagnement avec en bout de chaîne Welcode qui est un véritable programme de formation, visant la préparation d'un titre professionnel dans le secteur numérique. Il s'agit donc d'étapes modulables conçues dans une logique de parcours. Alpha Clic est destiné aux grands débutants. La formation se tient à Roubaix, sur 5 jours répartis sur 2 semaines. Elle vise la maîtrise de l'outil informatique et de la bureautique de base.

Refugeeks est une formation de 2 mois à raison de 4 jours par semaine, en promotion de 10 personnes. Refugeeks certifie un niveau de compétences numériques fondamentales en fin de parcours. Simplon bénéficie de partenariats bien définis avec le service public de l'emploi et l'Ofii. Les auditeurs évoquent régulièrement ce programme et recensent les personnes intéressées par l'une des formations. Les contacts sont ensuite transférés au responsable des programmes chez SIMPLON qui se charge de recontacter les personnes et de les recevoir en réunion d'informations collectives puis en rendez-vous individuel. Toutefois, ces orientations semblent faites sans réel diagnostic des possibilités concrètes d'accès. L'orientation faite en amont par l'Ofii peut être pointée.

« Toutes les 2 semaines on m'envoie du monde et j'envoie des infos par mail mais parfois il y a le problème de la géographie, parfois j'ai des gens intéressés mais ils sont localisés trop loin pour suivre la formation. »

Welcode se tient en bout de chaîne. Plusieurs parcours de formation peuvent être mis en place (Développeur.se Web, Développeur.se Data, Technicien Supérieur Systèmes et Réseaux, etc.). La formation dure plusieurs mois. Elle intègre des cours de français adaptés aux niveaux et aux besoins des apprenants (cours de FLE intensifs, puis cours de français en lien direct avec le domaine du numérique et le métier visé), ainsi qu'un accompagnement renforcé au développement de soft skills et à l'insertion professionnelle.

Le dispositif attire un nombre élevé de personnes avec un réel intérêt pour la formation. Toutefois de nombreuses personnes ne poursuivent pas sur Welcode après Refugeeks, notamment en raison d'une durée trop longue. Plusieurs privilégient une recherche d'emploi même si l'obtention d'un titre professionnel leur assurerait de plus grandes chances d'insertion durable, selon les responsables rencontrés.

Certaines actions, enfin, vont financer des projets visant un **public spécifique** au sein de la population des réfugiés ou des primo-arrivants, par exemple les femmes (→ encadré 5). D'autres projets vont avoir comme objet l'aide au permis de conduire (l'association AIR située à Lille bénéficie d'un financement pour faciliter le passage du code de la route).

Encadré 5.

Le GRDR Migration-Citoyenneté-Développement est une association internationale de droit français, présente en Ile-de-France et dans les Hauts-de-France. Son antenne régionale déploie sur le territoire de la métropole lilloise un projet « Appui à l’insertion professionnelle des primo-arrivants et particulièrement des femmes ». Ce projet cherche à lever les freins aux parcours socio-professionnels des primo-arrivants et notamment des femmes en facilitant l’identification de leurs compétences valorisables dans leur projet professionnel. Des temps individuels et collectifs sont mis en place pour permettre une mise en réseau et des échanges entre pairs. L’enjeu est de faciliter l’accès à la formation professionnelle, l’emploi et l’entrepreneuriat.

L’association Starter située à Lille déploie de son côté un projet également financé par le BOP 104, dénommé Projet : « Faire du numérique une chance pour Toutes ». Ce projet cherche à agir sur le manque de qualification des femmes et propose un accompagnement à la recherche d’emploi, avec des formations linguistiques et numériques, ainsi qu’un travail sur certains obstacles à la recherche d’emploi (mobilité, garde d’enfants).

Actions visant l’apprentissage de la langue

D’autres actions vont être **plus éloignées d’une logique de placement vers l’emploi et concernent davantage un travail « sur les freins »** pour reprendre une expression fréquemment employée sur le terrain. Les acteurs considèrent que les publics accueillis présentent en effet de nombreuses difficultés pour accéder à l’emploi ou à la formation professionnelle.

Le premier frein est la non-maîtrise de la langue française.

« Ce qui remonte c’est que tant qu’on ne parle pas français on ne peut rien faire d’autre. C’est la porte d’entrée pour l’intégration. » (entretien acteur de l’insertion)

C’est pourquoi de nombreuses actions proposent des cours de langue, dans certains cas avec une visée professionnelle. Ces actions se déroulent en complément de l’offre linguistique réalisée dans le cadre du CIR. Selon leur évaluation linguistique réalisée à l’Ofii, les BPI et primo-arrivants suivent un nombre d’heures de cours pouvant aller jusque 600 heures. Le niveau de français à la sortie de ces cours étant souvent jugé insuffisant, ces actions permettent de poursuivre l’apprentissage linguistique.

« Il y a un énorme problème avec les cours de l’Ofii car les personnes n’ont pas le niveau. Parfois, elles ont besoin de reprendre les bases » (association dans le domaine linguistique)

Sur l’ensemble des 22 projets financés en 2021, pas moins de 8 actions visent directement l’apprentissage de la langue, et nombre de projets restants incluent un travail de nature linguistique (à l’instar de la formation proposée par Simplon évoquée ci-dessus). La proportion de ces actions linguistiques serait toutefois en diminution dans l’ensemble des projets financés, en raison de l’orientation plus marquée vers l’accompagnement à l’emploi dans l’attribution des budgets.

Ces actions mixent un apprentissage de la langue à un accompagnement socioprofessionnel. Certains acteurs travaillent en partenariat pour proposer des cours de formation de niveau supérieur à celui proposé en sortie de CIR (encadré).

Un partenariat entre deux prestataires d'offre linguistique à visée professionnelle

Deux associations sont partenaires pour délivrer des actions de formation linguistique à visée professionnelle et sociale sur le Nord. L'association Starter est une structure lilloise créée en 1996. Il s'agit d'un acteur réalisant diverses actions dans le champ des solidarités et de la politique de la ville. Par exemple elle propose des permanences d'accès aux soins et à la prévention, une « maison digitale » pour accompagner les femmes isolées au numérique, des ateliers d'accompagnement pour les bénéficiaires du RSA.

Le POLE (Plate-forme d'Orientation Linguistique et d'accès à l'Emploi) est un organisme de formation dédié à la formation linguistique. Cette association intervient dans les Hauts-de-France et en Ile-de-France.

Ces deux structures sont partenaires pour délivrer les formations selon le niveau visé. Il s'agit de formations complémentaires aux formations linguistiques de l'Ofii dans le cadre du CIR, qui visent un niveau A1. Le POLE s'est ainsi spécialisé sur les niveaux intermédiaires (A2, B1 et maintenant B2) tandis que Starter s'occupe des grands débutants.

Ces formations sont intégrées dans une logique d'insertion professionnelle : c'est pourquoi le détail de ces actions insiste bien sur la présence d'ateliers d'insertion professionnelle avec un accompagnement réalisé par un ou une conseillère en insertion professionnelle et l'usage de différents outils (simulations d'entretiens, rencontres avec des professionnels, stage d'observation en entreprise). Après une réunion d'information collective hebdomadaire, un test est réalisé qui permet de répartir les participants dans des groupes correspondant à leur niveau. La formation se fait par groupes d'une douzaine de personnes.

Le sourcing est assuré par un réseau de partenaires diversifié : acteurs de l'hébergement et du logement (certains bailleurs sociaux), de la formation, de l'accompagnement social (UTPAS, CCAS), etc. Néanmoins la constitution de groupes est souvent difficile, faute d'orientation et de prescriptions. Les groupes sont financés pour accueillir des publics réfugiés uniquement, mais les orientations ne sont pas suffisantes. Dans les faits, les groupes sont constitués aux deux tiers environ de réfugiés, mélangés à d'autres types de publics. La concurrence est vive avec les formations rémunérées par les régions.

Comme Starter intervient auprès de publics avec un niveau de français plus bas, elle peut aussi orienter des participants vers Le POLE pour accéder à des niveaux supérieurs, mais il peut rester des problématiques d'employabilité au sein de ces publics.

La faible connexion avec l'Ofii, qui n'oriente pas vers ces formations à la sortie du CIR, peut être pointée. En outre des problèmes de coordination en amont sont possibles, notamment des cas de doublons, c'est-à-dire que les personnes soient inscrites à plusieurs formations en même temps.

Le parcours s'achève sur le passage du DILF/ DELF et remise des diplômes. Ces deux acteurs peuvent aider les apprenants dans leurs démarches en mobilisant des relations avec des partenaires économiques ou dans la formation.

« On valorise les résultats, on peut mettre en relation avec des employeurs. On les aide à postuler, on les aide à entrer en formation qualifiante. » (Starter)

Les formations intègrent un stage en entreprise de 2 à 3 mois (Starter). Cette structure met en avant d'excellents taux de sortie (« 75% ont trouvé du travail à l'issue des formations du Pôle ») mais nous n'avons pas de données confirmant ces propos. Ceci rappelle que ces formations ont une visée d'insertion et pas uniquement d'apprentissage de la langue.

« Chez nous les personnes vont suivre deux formations, pas plus, car l'idée c'est vraiment l'insertion professionnelle » (Starter)

Une question se pose ici quant à la coordination de l'offre linguistique. Ces structures financées par le BOP 104 peuvent en effet se trouver en concurrence directe avec les formations financées par le Conseil régional.

Il existe de nombreuses actions de formations linguistiques sur le territoire mais elles ne sont pas toujours connues par l'ensemble des acteurs. Les associations qui les portent sont ancrées localement et fonctionnent davantage avec des maisons de quartiers, les opérateurs du service public de l'emploi local et le bouche à oreille via la communauté.

Par ailleurs, l'offre de formation linguistique financée dans le cadre du BOP 104 rencontre notamment un problème de sourcing dû à plusieurs raisons : d'abord l'absence d'orientation sur ces formations à l'issue du CIR. Ensuite, concernant les niveaux supérieurs type B1/B2, il a été constaté qu'à l'issue des cours de l'Ofii, les personnes sont davantage intéressées par une recherche d'emploi rapide qu'un perfectionnement en langue bien que ce dernier soit parfois nécessaire dans la recherche d'un emploi plus qualifié.

Actions sur les freins sociaux, dont la santé

A côté ou en plus du frein linguistique, un second frein concerne la santé des personnes réfugiées. L'accès aux soins est généralement considéré par les travailleurs sociaux dans le cadre de l'accompagnement global dont vont bénéficier certaines personnes. Néanmoins il reste que de nombreux individus sont marqués par des traumatismes psychologiques liés à leur parcours d'exil. Ainsi, certaines actions financées par le BOP 104 considèrent cela comme un frein à l'emploi, à lever par l'intervention d'acteurs spécialisés. Par exemple France Horizon offre un accompagnement dédié à la prise en charge des souffrances post-traumatiques par des thérapies brèves. Le groupe SOS Solidarités cible les primo-arrivants avec difficultés psychiques, l'enjeu étant de prévenir les décompensations en apportant une réponse adaptée.

Agir sur les freins sociaux peut être mené dans une **logique d'innovation**. Par exemple, France Horizon propose des cours de FLE directement au domicile des personnes, très rapidement après leur arrivée. Ceci permet de combler le vide des premiers mois d'attente et de mettre à profit cette période d'inactivité forcée. Cette action à domicile permet, en outre, d'aller vers des parents (souvent les mères) d'enfants très petits et non scolarisables, ou d'enfants handicapés sans solution de prise en charge, ainsi que des personnes ne pouvant se déplacer pour des raisons de santé ou de handicap.

Synthèse sur les actions financées par le BOP 104

Ce panorama détaillé des actions financées par le BOP 104 permet d'analyser la stratégie d'intervention en direction des réfugiés au niveau local en matière d'intégration professionnelle. Les interventions se répartissent dans **un continuum allant d'actions éloignées du placement à l'emploi, visant la levée de « freins », à des actions de coaching vers l'emploi.**

Il s'agit d'actions très territorialisées, facilement modulables aux besoins du territoire et des publics. Des actions sont portées par des acteurs historiques (opérateur du logement, association, organisme de formation) bénéficiant d'un ancrage territorial important. De nouveaux acteurs nationaux tels que l'organisme de formation Simplon ou l'association Singa interviennent au niveau du département.

Toutefois, ces actions sont disséminées sur l'ensemble du territoire et une diversité d'acteurs, ne permettant pas toujours un recours optimal pour les bénéficiaires. Les logiques de sourcing et d'orientations ne sont pas toujours claires aux yeux des acteurs. Certains ne parviennent pas à remplir les objectifs, faute d'orientations.

Les actions déployées localement issues du Plan d'investissement dans les compétences

Jusqu'à la mise en œuvre du Plan d'investissement dans les compétences à partir de 2018, les précédentes formes d'intervention étaient les principales à cibler spécifiquement l'intégration professionnelle des réfugiés. Par le biais du PIC, le ministère du Travail a soutenu l'émergence de projets globaux. Dans le Nord, les financements du PIC sont présents à différents niveaux :

- Présence du programme global **HOPE** sur plusieurs centres Afpa (Douai, Roubaix, Hazebrouck).
- Présence de **deux lauréats** du PIC-IPR : projet Mercure porté par Cooptalis sur la métropole lilloise et projet « Plateforme d'insertion professionnelle du Douaisis porté par la Croix-Rouge de Douai
- Co-financement du **PIAL** (Parcours d'Intégration par l'Apprentissage de la Langue) porté par différentes missions locales du département

Les actions menées dans le cadre du PIC ont **une vocation structurante, avec une volonté de construction de parcours individualisés vers l'emploi ou la formation**. Ces actions agissent selon **une logique de plateforme** : les bénéficiaires ont un suivi individualisé dans les domaines qui touchent à la formation et à l'emploi. Ils peuvent même dans certains cas bénéficier d'un logement le temps de la formation (HOPE). Il s'agit d'actions qui s'inscrivent dans un temps long mobilisant au démarrage des consortiums qui ont dû évoluer sur la durée.

HOPE : La constitution d'une dynamique partenariale à part entière

Objectifs, financement et pilotage

Lancé en 2017 dans plusieurs départements français, le programme HOPE (Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi) vise à favoriser l'intégration professionnelle des réfugiés et des bénéficiaires de la protection subsidiaire dans une démarche d'accompagnement global. Ce dispositif est initialement né de l'ambition de 7 OPCO de former des publics sur des métiers où le recrutement est en tension. Le programme HOPE est balisé par un accord-cadre entre l'Etat, Pôle emploi, le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation de la formation professionnelle) et l'Ofii. Il permet à l'issue du parcours l'obtention d'un titre professionnel dans différents secteurs.

Le programme HOPE s'inspire d'un dispositif expérimental baptisé PILOT (Programme d'Insertion par le Logement, l'Orienté et le Travail) initié sur le département du Nord, associant logement et formation professionnelle. Il était mené en partenariat avec le Faf-TT. Ce programme lancé en 2016 était destiné aux migrants en provenance de la jungle de Calais.

Fonctionnement et mise en œuvre

Le programme HOPE a été pensé dans une logique de « **parcours intégré** » puisqu'il s'articule en 3 temps. Avant l'entrée en formation, les bénéficiaires suivent les cours obligatoires de FLE en Français dispensés par l'Ofii dans le cadre du CIR. Ils réalisent une première période de stage qui leur permet de découvrir le métier ciblé par la formation. Dans un second temps, les bénéficiaires retenus intègrent un des centres AFPA du département qui assure l'accompagnement socio-professionnel, la formation, l'hébergement et la délivrance d'un titre professionnel. A l'issue de l'obtention du titre, les OPCO engagés ont une obligation de mise à l'emploi dans des entreprises ciblées au préalable.

La première partie de la formation est consacrée à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (**POEC**). Les personnes sont formées sur des plateaux techniques au sein d'un centre AFPA et bénéficient de cours de français à visée professionnelle. Ce laps de temps leur permet également de réaliser des stages en entreprise pour valider leur projet professionnel. A mi-parcours, les participants peuvent être invités à poursuivre en contrat de professionnalisation ou en contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)²³ (selon les branches et le métier visés) où ils alternent entre des temps en entreprises et des temps en centre de formation qui leur permet de valider un titre professionnel et de poursuivre en entreprise.

La plus-value de cet accompagnement global est de permettre une centralisation des informations et de garantir un hébergement au stagiaire le temps de sa formation. Par ailleurs, le suivi socio-professionnel dont bénéficie le stagiaire doit lui permettre d'acquérir une plus grande autonomie dans ses démarches administratives : obtention d'un hébergement stable, gestion de ses factures et régularisation de son titre.

L'accompagnement est réalisé selon une logique de promotions. **Les promotions se composent d'une douzaine de candidats et se divisent selon le titre professionnel visé.** Ils sont dénommés par des noms de personnes célèbres (Marc Chagall, Gisèle Halimi). Les OPCO impliqués dans les promotions prennent en charge le coût pédagogique et le financement de l'accompagnement socio-professionnel. Trois OPCO participent au programme dans le département du Nord :

- Constructys (bâtiment),
- Akto (services, travail temporaire)
- AFDAS/Opcommerce (restauration et employés de la grande distribution)

En 2021, 354 réfugiés ont été formés dans une des promotions HOPE. A noter que les données ci-dessous valent pour l'ensemble de la région et non uniquement pour le département du Nord. Par ailleurs ces chiffres incluent la promotion « HOPE 1000 » issue du programme expérimental PILOT.

Effectifs pour la région Hauts-de-France

	Effectifs	Démarrage
HOPE 1000/PILOT	134	2017 /2018
HOPE Marie Curie	36	2018/2019
HOPE Marc Chagall	44	2019
HOPE Maria Casarès	63	2020
HOPE Gisèle Halimi	77	2021
	354 personnes	

Source : Afpa

La dernière promotion (« Gisèle Halimi ») se déploie ainsi dans différents centres et sur différents métiers. Par exemple l'Afpa Roubaix propose des parcours de formation vers les métiers d'employé commercial (en lien avec Opcommerce) et d'assistant de vie aux familles (avec Akto). Si l'on ne considère que les centres Afpa localisés dans le Nord (Roubaix, Lomme, Hazebrouck et Valenciennes) alors on comptabilise au total 57 parcours dans le département pour cette seule promotion démarrée en 2021.

²³ Le CDPI a pour but de permettre à un salarié intérimaire, peu ou pas qualifié, d'accéder à un premier niveau de qualification ou à une qualification différente, voire complémentaire en vue de développer ses opportunités d'emploi.

Métiers et lieux de réalisation des parcours de la promotion « Gisèle Halimi » (2021)

OPCO	Métiers	Effectifs attendus	Effectifs au démarrage	démarrage	Date fin de parcours	Lieu de réalisation
AFDAS	6 Agent(e) de propreté et d'hygiène/6 agent(e) de restauration	12	9	10/03/2021	12/01/2022	Afpa Compiègne/Villers Saint Paul
OPCOMMERCE	Employé(e) commercial(e) en magasin	12	12	29/06/2021	Mai 2022	Afpa Roubaix
AKTO	Assistant(e) de vie aux familles	12	10	16/11/2021	12/05/2022	Afpa Roubaix
AKTO	Préparateurs(trice) de commandes	12	12	4/10/2021	31/03/22	Afpa Lomme
AKTO	Agent(e) de fabrication industrielle	12	11	3/11/2021	03/05/2022	Afpa Valenciennes
AKTO	6 Maçon(ne) en voierie et réseaux divers (MVRD)/6 Maçon	12	11	19/10/2021	19/04/2022	Afpa Compiègne
AKTO	12 agents de tri et de valorisation des déchets	12	0 annulation du groupe	19/10/2021	19/04/2022	Afpa Hazebrouck
Constructys	6 couvreurs/6 coffreurs bancheur	12	12	15/12 2021	30/09/2022	Afpa Lomme
TOTAL		108	77			

Source : Afpa

« Un écosystème dans l'écosystème »

Au sein de l'ensemble des mesures en faveur de l'intégration des réfugiés, HOPE constitue en quelque sorte « un écosystème dans l'écosystème ». Le dispositif articule un grand nombre d'acteurs. Sa réussite tient à la bonne coordination de cet ensemble d'acteurs. Le rôle de la coordinatrice est prépondérant dans le bon fonctionnement du dispositif. Celle-ci s'assure de la transmission des informations et la coordination entre les différentes parties prenantes à savoir les OPCO, l'Ofii, Pôle emploi et les centres AFPA. Elle a également la charge de l'organisation des réunions d'informations collectives et de la sélection des candidats.

On constate une bonne connaissance du programme sur le territoire par l'ensemble des parties prenantes. HOPE est connu par la majorité des acteurs en charge de l'intégration professionnelle des réfugiés.

Le sourcing est établi grâce à une mobilisation du service public de l'emploi et une information qui transite par l'Ofii. L'Office informe en effet l'ensemble des BPI signataires du Contrat d'intégration républicaine quant à l'existence de ce programme. Ceci est fait sans réel diagnostic de la situation ni du projet individuel. Les BPI sont invités à se rendre à des réunions d'information collective où ils peuvent choisir d'aller, ou non, plus loin dans la formation.

Observation d'une réunion d'information collective – HOPE

Nous avons pu assister à une réunion d'information collective pour le métier d'employé commercial en magasin. Cette formation est financée par l'OpCommerce. Les personnes ont été sélectionnées par l'Ofii selon leurs critères d'éligibilité et leur intérêt pour la formation. Les tables sont disposées en U. En attendant le début de la réunion, personne ne parle. Des référents de l'Ofii, de Pôle emploi, la responsable du parcours de l'AFPA et la formatrice sont présents pour animer la réunion. La matinée est découpée en plusieurs temps. D'abord, la coordinatrice présente le dispositif HOPE. Elle revient sur le rôle des financeurs, des OPCO (« c'est ceux qui vont chercher des entreprises pour le travail ») et de l'AFPA (« hébergement, restauration, accompagnement et formation pendant le parcours »).

Les personnes se voient expliquer le parcours de formation. Certains ont des questions par rapport à la formation. Par exemple, une femme habite en centre d'hébergement à Lens et ne veut pas bouger. Elle dit qu'elle l'avait signalé à l'Ofii. On lui explique que les formations commencent le matin à 8h, il faut être en mesure d'être à l'heure tous les matins. « Quand vous serez en stage, c'est plus tôt, en tant qu'employé de magasin, on peut démarrer à 5h30 donc si vous êtes loin ça peut être compliqué. » La coordinatrice rappelle que cette question de mobilité est importante.

La formatrice intervient à son tour pour présenter le métier d'ECM (employé commercial de magasin) qui est le titre visé par la prochaine promotion.

« C'est un métier passionnant, on ne s'ennuie jamais, par exemple, quand il y a une Coupe du monde on va mettre en place des théâtralisations : télé, pizza, tee-shirt... vous serez sollicités pour la mise en scène. C'est un métier où il faut aimer les gens, vous devrez renseigner des clients, c'est pour cela que le français est important. Il faut être dynamique et avoir la pêche. Ne vous inquiétez pas ça recrute, on recherche, vous avez choisi une branche où il y a du travail ».

Enfin, une présentation est également faite sur l'accompagnement social pris en charge par l'AFPA. Les réfugiés sont incités à participer à cette réunion (présence d'une feuille d'émargement) mais la coordinatrice rappelle qu'ils peuvent tout à fait partir à la fin de cette réunion, ou bien après entretien individuel. Pendant la pause beaucoup ont des questions par rapport à leurs problèmes personnels. Certains ne sont pas intéressés par le métier et demandent s'il existe d'autres formations possibles. Les conseillères Pôle emploi proposent aux personnes de retourner voir leur conseillère pour choisir un autre parcours (électricien, logistique...). Certains préfèrent partir car les corps de métier proposés ne conviennent pas. Les réfugiés ne sont pas forcés à entrer dans le programme. On n'essaie pas de les convaincre non plus d'entrer. S'ils ne veulent pas rester, ils émargent et s'en vont. Il est difficile de savoir si les personnes ont bien compris la présentation à laquelle ils ont assisté. Peu d'efforts sont faits pour adapter le discours. Les présentateurs parlent plus fort et ponctuent leurs phrases de « vous comprenez ? vous avez des questions ? »

Après la pause, les personnes intéressées remplissent une feuille de renseignements (nom prénom, adresse, études ou expériences, motivation à faire ce dispositif). Les personnes remplissent dans le silence, en autonomie. L'objectif est de cibler leur niveau de compréhension du français à l'écrit (lecture, écriture, compréhension). Certains s'aident de leur téléphone pour traduire.

Une première session d'entretiens a lieu avec la coordinatrice et une auditrice de l'Ofii. Elles posent des questions pour compléter leurs réponses écrites. Elles reformulent les phrases pour s'assurer de bien comprendre ce qu'ils ont écrit. L'objectif est de cibler leur niveau de compréhension du français à l'écrit (lecture, écriture, compréhension) et leur motivation à suivre le dispositif.

Un deuxième entretien a lieu avec une conseillère de Pôle emploi. La conseillère remplit un questionnaire et pose des questions : nom, prénom, adresse. Il y a des questions sur le niveau informatique, les compétences, le cursus antérieur, la mobilité (dans le Nord, la France entière...), leur inscription à Pôle emploi, leur degré d'autonomie pour faire un CV ou une lettre de motivation, une recherche d'emploi. La conseillère explique que chercher un travail, ça se travaille, qu'il y a des ateliers à Pôle emploi pour ça...

Elles posent des questions sur les centres d'intérêts en énumérant des secteurs d'activités assez larges : par exemple : « est-ce que vous aimeriez travailler dans la nature ou l'environnement » ? Les

personnes ont souvent du mal à comprendre la notion d'intérêt pour un secteur. Pour elles, l'important c'est d'avoir un travail avant tout. Certains reviennent sur leurs inquiétudes concernant leur hébergement, leur capacité à prendre le train... Par exemple une des personnes explique qu'elle a travaillé avec des enfants et qu'elle a suivi une formation d'ATSEM. Elle aurait aimé continuer dans le domaine mais ce n'est pas possible... La conseillère demande : « *on vous a dit que c'était bouché ? que ça ne recrutait pas ? Voilà c'est pour cela que le commerce c'est mieux, on propose ce genre de formation car au moins vous êtes sûre de trouver un travail* ».

Les niveaux sont très disparates, ce qui est souvent le cas selon les responsables. Certains sont très qualifiés alors que d'autres n'ont aucun bagage. Il y a également des grandes différences d'âge. La coordinatrice explique que même si une personne est trop qualifiée, si elle est motivée c'est le principal. On ne lui dit pas qu'elle est trop qualifiée pour le poste. « Ce que les personnes veulent c'est trouver un travail, pour elles ce sera donc une première marche ».

A la fin de la matinée, les candidats savent qu'ils seront informés 15 jours plus tard de leur admission dans le parcours qui comporte 12 places.

Les conseillères de Pôle emploi et la coordinatrice se réunissent et échangent sur les profils des personnes, leur motivation, les compétences, le niveau de langue, la cohérence de parcours. En cas de refus, les conseillères Pôle emploi doivent fournir des préconisations. Cela permet à la coordinatrice de remplir un tableau qui sera transféré à l'Ofii. Dans le traitement des dossiers, l'appétence des personnes pour le secteur est importante et prise en compte.

Plus-value de l'accompagnement

Les taux de réussite à l'examen sont élevés : selon les dernières données collectées, 194 personnes se sont présentées à la certification, 174 ont obtenu un 1^{er} niveau de qualification ou TP (Titre Professionnel) soit 89% de réussite.

Résultats du programme HOPE (sur la région)

	Présentés à la certification	TP ou CCP obtenue	Taux de réussite
HOPE 1000	116	106	91 %
HOPE Marie Curie	31	31	100 %
HOPE Marc Chagall	43	37	86%

Source : Afpa

Sur les 214 personnes entrées dans les premières promotions HOPE et qui ont fini la formation, 59 % sont à l'emploi, 9 % en formation, 26 % en recherche d'emploi.

		Emploi	Formation	Recherche emploi	Pas d'information
HOPE 1000	134	62 %	12 %	22 %	3 %
HOPE Marie Curie	36	47 %		47 %	5 %
HOPE Marc Chagall	44	59 %	7 %	20 %	13 %
total	214	59 %	9 %	26 %	5 %

Un élément marquant est la très forte masculinisation du programme. Sur 277 parcours (jusqu'à 2020, hors promotion « Gisèle Halimi ») on compte **seulement 13 femmes soit moins de 5 %**. On remarque toutefois une augmentation (11 %) sur la promotion Gisèle Halimi. Cela est lié à l'ouverture de nouvelles formations dans le commerce et l'aide à la personne alors qu'au démarrage les métiers ciblés étaient essentiellement dans l'industrie et le bâtiment.

La crise sanitaire a eu un **impact sur l'engagement des entreprises dans le programme**. Selon différentes personnes interrogées, les entreprises auraient un problème de projection en termes de besoins sur les années à venir. Certaines entreprises engagées dans le dispositif depuis le commencement ne se seraient pas engagées en 2021, faute de besoins ou par attentisme ou prudence. Une représentante d'OPCO nous affirme qu'habituellement 3 entreprises sont nécessaires pour couvrir les besoins d'une promotion, cette année, pour une promotion, il a fallu 6 entreprises. De même, dans le secteur du bâtiment, la crise sanitaire a engendré un changement dans la taille des structures qui ont des besoins. Si les années précédentes, les grosses entreprises de plus de 200 salariés participaient, cette année, les besoins ont été concentrés par de plus petites entreprises (50 à 70 salariés).

De plus, **le temps de l'accompagnement est considéré comme n'étant pas toujours suffisant pour gagner et autonomie et obtenir un logement**. Des besoins en accompagnement *après* la prise de poste sont soulignés. L'extrait avec un réfugié ci-dessous souligne les besoins d'accompagnement qui sont dirigés vers l'entreprise.

Extrait d'entretien avec un réfugié

[>Question?]: Donc vous n'avez pas eu de gros souci pour le logement?

[>R1]: non. A partir du programme HOPE directe la société XX [dans le BTP], eux ils s'occupent de nous. Si j'ai un petit problème, j'appelle directe M. (la cheffe d'entreprise) ou je vais parler avec l'assistante sociale et ils règlent tout. C'était facile.

[>Question?]: Donc, M., elle a aussi le rôle de vous accompagner, ce n'est pas qu'un patron, elle vous aide aussi dans votre vie quotidienne?

[>R1]: elle est directrice de formation chez XX. C'est un patron adjoint on va dire.

[>Question?]: Ce qui a fait que votre parcours soit réussi, car l'entreprise vous a appuyé.

[>R1]: oui c'est vrai.

[>R1]: Le premier entretien je l'ai fait avec M., puis le deuxième avec le patron. Les deux nous accompagnent.

Cependant, ceci est exigeant du point de vue de l'entreprise recruteuse. Celle-ci est rarement bien outillée pour accompagner la personne sur différents aspects non professionnels. Comme on le voit plus loin (4.4. « Les relations avec les entreprises exigent aussi une forte coordination de parcours ») l'employeur a une charge supplémentaire en termes d'accompagnement social. L'employeur de cette personne dit précisément que le suivi est complexe et chronophage, en évoquant par exemple l'aide nécessaire à apporter pour fournir un vaccin contre le Covid aux réfugiés embauchés.

Par ailleurs, le manque de solutions face à l'obtention d'un logement autonome a pour conséquence un engorgement des centres AFPA. Ce retardement peut bloquer le démarrage de nouvelles promotions.

Extrait d'entretien avec un réfugié

[>Question?]: HOPE vous accompagne pour la suite?

[>R1]: non c'est fini. [la personne est sur le point de signer un contrat de travail]

[>Question?]: et pour le logement?

[>R1]: pour l'instant nous sommes là à AFPA et on paie 150 euros. Mais on n'a pas de logement. Mme C. nous a mis sur "action logement", comme le contrat est fini, on ne peut plus avoir un logement.

[>Question?]: Vous avez une date de départ? ou pouvez-vous rester?

[>R1]: si on ne peut plus payer 150 euros on ne peut plus rester, si non c'est bon.

Mercurie : l'attelage d'une start-up sociale et d'une association historique

Objectifs, financements et pilotage

Le projet Mercurie est l'un des deux lauréats de l'appel à projet PIC-IPR retenu sur le département du Nord. Son action se concentre essentiellement autour de la métropole lilloise. Il naît d'un **attelage innovant** entre une start-up sociale (Cooptalis) et un acteur historique du logement (association AIR).

Ce projet part de l'ambition politique du préfet de voir se positionner des acteurs diversifiés sur ce type d'appel à projet. Cooptalis est une entreprise créée en 2012 présente dans différentes villes dont Lille. Elle offre des solutions RH aux entreprises « qui internationalisent leurs recherches de talents et font face à des problématiques de recrutement, immigration, relocation ou formation » (présentation sur le site internet). L'objectif était d'élargir leurs activités et en y donnant une dimension plus sociale. « *L'idée c'était aussi de s'intéresser à des personnes qui subissent l'immigration* » (acteur de l'insertion). Dans un premier temps, les équipes de Cooptalis réfléchissent seules sur la réponse à l'appel à projet. Par la suite, elles cherchent un partenaire avec qui combiner une complémentarité des approches. AIR est de son côté un acteur historique. L'association est implantée depuis plus de 30 ans dans le Nord. Elle a ouvert les premiers CADA et CTH dans le Nord. L'association AIR porte sur la métropole lilloise une plateforme nommée « LAIR » qui est un « Lieu-ressources » pour l'accueil et l'intégration des Réfugiés (*voir plus loin, 4.1. « Des plateformes d'accueil et d'orientation »*). Cette plateforme est soutenue par la DDETS depuis début 2019. Ce Lieu-Ressources permet d'offrir un accompagnement global et une aide à l'accès aux droits suite un diagnostic préalable. En termes de coordination de l'action, la présence de cette plateforme à Lille est une ressource importante, comme cela sera détaillé plus loin.

Le partenariat entre les deux entités part d'intérêts partagés : la méconnaissance des publics réfugiés pour Cooptalis et la difficulté à s'emparer de la problématique de l'insertion professionnelle pour l'association AIR.

Le projet Mercurie représente un budget total de 2 millions d'euros dont 40 % sont financés par le PIC. Il permet le financement de plusieurs postes : un chef de projet (50%), un responsable de coordination, une chargée de relation entreprise et développement, deux travailleurs sociaux, une formatrice FLE.

Fonctionnement et mise en œuvre

La répartition des missions entre les deux partenaires se fait de la façon suivante. AIR prend en charge l'accueil et l'orientation des réfugiés. L'association assure la formation linguistique de 1^{er} niveau. Cooptalis prend en charge le volet « insertion professionnelle » par la formation et l'emploi. La prise en charge des personnes réfugiées par Cooptalis n'est pas une obligation. Elle repose essentiellement sur la volonté de débiter la construction d'un projet professionnel. L'objectif du projet Mercure est de partir des besoins et des envies des personnes. Parmi les réfugiés suivis par l'association, tout le monde n'est pas orienté sur le projet Mercure. A l'inverse, toutes les personnes orientées ne sont pas forcément rattachées à l'association AIR. Toutes les personnes doivent cependant être inscrites au LAIR, la plateforme. Coordonnée par deux travailleurs sociaux, cette plateforme constitue une interface entre AIR et Cooptalis.

Plusieurs **critères d'éligibilité** doivent être remplis pour intégrer le projet :

- Être réfugié
- Avoir un niveau de langue égal ou supérieur à A2.

L'accompagnement pris en charge par Cooptalis est rythmé par plusieurs entretiens. Ils visent à définir le niveau de langue et le projet professionnel de la personne à partir de ses compétences, ses envies et son parcours antérieur. A partir de ce premier diagnostic, la chargée de relation entreprise établit un parcours d'intégration professionnelle en informant la personne de l'offre de formation existante, des offres d'emploi, des financements envisageables. L'accompagnement a été pensé sous forme de parcours plus ou moins longs : 3, 6, 9, 12 mois en fonction des besoins en accompagnement. Une personne sort du projet à partir du moment où elle a un CDI, un CDD de plus de 6 mois ou une entrée en formation qualifiante.

Illustration : extrait d'entretien avec un bénéficiaire souhaitant s'orienter vers une formation numérique

Q : et là, il me semble que c'est Cooptalis qui vous a aidé pour

R : maintenant je vais vous expliquer. Je vous explique un peu comment... donc Cooptalis, je suis arrivé à Cooptalis grâce à A.I.R aussi

Q : c'est ça oui

R : c'est l'A.I.R qui m'a présenté Cooptalis, qui m'a présenté à Cooptalis, Cooptalis m'a contacté. Et dans la préparation de mon concours, Cooptalis m'a assisté, puisqu'avant d'aller passer le concours, quand j'ai vu un peu le détail des éléments qu'on parlait dans le truc des ... issus des formations techniques et tout, j'ai eu un peu peur d'aller passer les concours, c'était très technique. Et comme ça avait coïncidé que l'A.I.R. aussi m'avait introduit à Cooptalis, j'ai posé les problèmes à Cooptalis, c'est alors que Madame J. elle m'a aidé et ils ont contacté leur expert informaticien, spécialiste en cybersécurité de Cooptalis

Q : ah ils ont un expert de Cooptalis pour ça ?

R : oui, en cybersécurité, que j'ai posé les questions pour m'expliquer au fait. Pour que j'ai une idée sur la nature de la formation et là vraiment, ils se sont sacrifiés pour moi, ils ont eu... on a eu avec une séance tout un avant midi je crois, j'étais là-bas à quelques jours de passer l'entretien et ils m'ont expliqué mais c'est là que j'ai compris que non, le domaine était trop vaste aussi. D'emblée je n'étais pas aussi préparé à bien comprendre et c'est quelque chose, quand on entre là-dedans, il faut vraiment durer ! Alors que moi, dans mon entendement, comme on m'avait parlé d'un emploi de ... alimentaire, je m'étais dit de me former pour m'occuper, mais en fait, l'idéal dans la formation de Simplon, cybersécurité, c'était de trouver des vocations des gens, qui, lorsqu'ils sont formés, ils vont travailler là-bas dans la durée...

Résultats et mise en perspectives

Cooptalis assure des sessions de sensibilisation auprès des entreprises. L'objectif de ces sessions est de faire connaître le dispositif et former voire de sensibiliser les services des ressources humaines des entreprises à l'embauche de profils réfugiés et déconstruire les préjugés persistants.

Le projet Mercure semble s'inscrire progressivement dans son écosystème local. Quelques « partenariats » ont également été instaurés avec certains réseaux notamment le CREPI, Alliance emploi, via Pôle emploi. L'une des missions de Cooptalis est également de réaliser une prospection d'entreprises susceptibles d'être intéressées par la démarche. Des sessions de « webinaires afterwork » ont été réalisées auprès du Rotary Club de Lille.

« Mercure est un catalyseur sur le territoire. Il commence à être bien connu dans les Hauts-de-France. Les réfugiés peuvent arriver par plusieurs acteurs, par Simplon par exemple ou d'autres acteurs. On n'est pas dans l'institutionnel. Par institutionnel, on entend les acteurs traditionnels d'orientation comme Pôle emploi ou les missions locales. » (acteur de l'insertion)

Les relations antérieures des responsables avec des prescripteurs locaux permet **une bonne articulation de l'accompagnement fait par Cooptalis avec l'offre de Pôle emploi**. L'un des responsables de Cooptalis a occupé des responsabilités au niveau de Pôle emploi sur des missions internationales. Ils interviennent comme des facilitateurs dans le positionnement de candidats sur des offres d'emploi.

Cooptalis dispose d'un réseau d'entreprises partenaires sur ce projet : Cleaning Bio, API restauration, Sinéo afin de positionner des réfugiés. Ces entreprises ont été incluses dès le montage du projet, dans la convention de partenariat. **Dans les faits cependant, les responsables opérationnels du projet ont très peu de contact avec ces entreprises**. Selon ces responsables, le niveau de recrutement a augmenté pour certaines de ces entreprises : le permis est devenu une condition de recrutement, le niveau de langue requis est élevé. L'une des trois structures partenaires est en restructuration économique depuis la crise sanitaire, ce qui a annulé le partenariat.

L'objectif initial conventionné avec l'Etat était de 350 accompagnements jusque fin 2022. Nous ne disposons pas des données sur le nombre de participants total et les profils. Selon des éléments partiels fournis à mi-parcours, les **sorties en emploi** sont finalement réparties dans différents secteurs d'activité. 30% des sorties se font vers des structures de l'IAE, 33% des personnes vont en formation et 30% obtiennent un contrat de travail (CDD ou CDI) dans une entreprise. Toutes sorties confondues, les secteurs de sorties sont les suivants : Nettoyage de locaux (21%), 18 % bâtiments, 16% logistique, 14 % vente et information et enfin les métiers de bouche.

Ce projet dispose d'une bonne notoriété au sein de Pôle emploi, qui va pouvoir y orienter des demandeurs d'emploi. Cela est notamment dû à la présence d'anciens responsables de Pôle emploi au sein de Cooptalis et de la gestion du projet Mercure, ceci facilitant les transferts d'information.

La plateforme d'intégration professionnelle du Douaisis : la mise en réseau d'un ensemble d'acteurs

Objectifs, financements et pilotage

La plateforme d'intégration professionnelle du Douaisis est **le deuxième projet lauréat de l'appel à projet PIC-IPR** du département du Nord. Son action se concentre essentiellement sur le territoire du Douaisis. La communauté d'agglomération de Douai, située à une cinquantaine de kilomètres au sud de Lille, compte 155 000 habitants.

Ce projet est envisagé comme **une plateforme de services pour l'intégration des réfugiés**. Il fonctionne en consortium entre la Croix-Rouge (mandataire du projet), la mission locale, Pôle emploi, le PLIE et des opérateurs du logement. A ces acteurs, s'ajoute l'action de l'association GRDR qui propose un accompagnement en faveur de l'inclusion des femmes exilées. L'antenne met en place des actions spécifiques d'éducation et de développement visant à favoriser une meilleure inclusion sociale des migrants. Dans le cadre de la plateforme, l'action du GRDR vise à renforcer l'inclusion professionnelle des femmes réfugiées. La plateforme vise un objectif de 142 accompagnements jusque fin 2022.

L'objectif de la plateforme est de s'appuyer sur l'offre du droit commun pour proposer des parcours cohérents et individualisés répondant aux besoins de chaque personne. Il s'agit de construire des parcours mobilisant les ressources de la plateforme pour amener progressivement les participants à accéder au droit commun.

Ce projet émane d'une phase de **diagnostic territorial** préalablement mené sur les besoins en insertion professionnelle pour les publics réfugiés. A la suite de ce diagnostic, un travail de partenariat a été engrangé dès la phase de candidature avec un appel à soutien par les membres du consortium. Il s'agissait pour les responsables de projet de comprendre le fonctionnement et le rôle des acteurs déjà présents.

« Le projet a été réceptionné de différents manières auprès des acteurs. Pour certains c'était bienvenu : la plateforme allait permettre une meilleure identification et un meilleur travail entre les acteurs mais pour d'autres c'était vu comme concurrentiel car on visait le même public et le même territoire. Ce n'était pas une non-adhésion. D'autres c'était sur l'accompagnement social. Certains voyaient ça comme ajouter de la complexité, des acteurs à des acteurs existants. Même s'il n'y a pas eu de gros blocages. » (entretien acteur de l'insertion)

Cet AAP-IPR finance plusieurs postes au sein de la Croix-Rouge (coordination du dispositif, coordination des parcours, responsable de la formation, formatrice FLE) ainsi que des postes à temps partiel à la ML, au PLIE et chez Coallia.

Profil des bénéficiaires

Selon des données de juillet 2021, la plateforme accompagne **majoritairement des hommes** (sur 54 participants, 74% d'hommes contre 26% de femmes). Ce taux était amené à évoluer avec l'instauration d'une deuxième session d'ateliers organisée par le GRDR à destination des femmes. Le programme concerne majoritairement des hommes isolés ou issus de centres d'hébergement comme Coallia. Selon l'ex-coordinatrice de la plateforme, certains ont vécu une longue période d'errance sur le territoire français ou sont issus d'un programme de réinstallation (Tchad, Ouganda).

Selon les informations dont dispose la coordinatrice, l'inscription sur la plateforme constitue généralement la première démarche effectuée vers l'intégration professionnelle. Personne n'a selon elle déjà suivi de

formation qualifiante ou d'accompagnement à l'insertion. Certaines personnes ont suivi des formations du SIEG de la région « Lire, écrire agir ».

Toutes les personnes qui intègrent la plateforme ne sont pas forcément signataires du CIR pour plusieurs raisons.

- Elles peuvent être issues du parcours de réinstallation, c'est-à-dire qu'elles arrivent directement d'un camp de migrants et ont le statut de réfugiés d'office mais ne sont pas encore passées par l'Ofii.
- Certains sont arrivés en tant que MNA sur le territoire. Ils sont orientés par la Mission locale mais n'ont pas encore été pris en charge par l'Ofii.
- D'autres ont fait les demandes, sont réfugiés mais sont en attente des cours de FLE à l'Ofii.
- Enfin certains sont encore demandeurs d'asile.

Fonctionnement et mise en œuvre

L'ambition de cette plateforme est de créer un **parcours individualisé** pour chaque personne. Le parcours fonctionne en **différentes phases modulables**, concomitantes les unes par rapport aux autres et pas toujours obligatoires en fonction du parcours antérieur de la personne. Il y a des entrées et sorties possibles tout au long du parcours. Il existe plusieurs canaux pour intégrer le suivi de la plateforme. Le porteur de projet, la Croix-Rouge, réalise des présentations spontanées au sein de son réseau. Elle peut aussi faire bénéficier de la plateforme à des personnes issues de son propre programme de réinstallation (CHRS). L'orientation de potentiels bénéficiaires peut aussi s'effectuer par les différents prescripteurs présents et parties prenantes du projet à savoir Coallia, Adoma, le PLIE, la Mission locale, l'Ofii ou encore Pôle Emploi.

Les réfugiés sont reçus en rendez-vous individuel par la coordinatrice ou un formateur de la Croix-Rouge. Ils peuvent être accompagnés par la personne qui les a orientés sur le dispositif : un opérateur du logement, la mission locale, le PLIE ou le Pôle Emploi. Un premier diagnostic est établi. Une formatrice FLE fait passer un test pour savoir quels sont les besoins en langue.

La **phase 1 comprend l'intégration linguistique et culturelle**. Le centre de formation de la Croix-Rouge intervient conjointement sur cette phase. Il prend en charge les cours de FLE à visée professionnelle, un module « mobilité code de la route », ainsi qu'un module sur l'inclusion numérique (via le centre de formation partenaire Simplon). Une possibilité existe également de suivre les formations secouristes de la Croix-Rouge (présence du professeur de FLE pour la traduction). Il existe plusieurs parcours en fonction des besoins de la personne en langue : un parcours pour les personnes analphabètes de 9 mois et un parcours pour les personnes ayant uniquement besoin de cours de français (FLE) de 6 mois. Aujourd'hui cette phase n'est pas certifiante, même si une deuxième évaluation a lieu à la sortie du parcours pour voir l'évolution. Les personnes peuvent se voir proposer une inscription au DELF (diplôme d'études en langue française pour les adultes).

La **phase 2 vise à déterminer un parcours professionnel**. Ce sont les travailleurs sociaux de la plateforme qui reçoivent à nouveau en rendez-vous individuel et interrogent le bénéficiaire sur son projet, sa mobilité, son âge et ses ressources pour ensuite orienter vers les partenaires adéquats. Il revient aux acteurs du droit commun (ML, PLIE, PE) disposant d'un service d'insertion d'établir un premier diagnostic. Ils peuvent orienter vers l'offre de formation ou d'emploi la plus adaptée au projet professionnel de la personne. Par exemple, le PLIE du Douaisis propose le dispositif « Remets ton casque » au sein d'un organisme de formation. Ce dispositif de droit commun est habituellement proposé à des demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA ou issus des QPV mais il peut aussi s'adresser à des publics réfugiés. Le PLIE fait également intervenir le GEIQ 3A

(Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification Agricole Agro-Alimentaire) au sein de ce dispositif. A l'issue de ce dispositif, un diagnostic des compétences est réalisé.

Enfin, la **phase 3 intitulée « Accompagnement vers et dans l'emploi »** permet d'accompagner des personnes suivies dans le cadre d'un premier emploi. Pour la première promotion, cet accompagnement a été pris en charge par une personne responsable des centres de mise à l'abri de la Croix rouge. Conjointement organisée avec la DDETS (ex-DDCS), les personnes suivies ont travaillé au contact des salariés de la Croix-Rouge dans la gestion du centre et le suivi d'accompagnement social.

Toutefois, certaines **difficultés dans la réalisation des parcours** ont été pointées. L'accès difficile à des formations qualifiantes ou à des offres d'emploi en raison de la barrière de la langue est mis en avant par les acteurs.

Résultats et mise en perspective

La plateforme bénéficie d'un « *réseau partenarial qui fonctionne relativement bien* » selon un des acteurs rencontrés. Toutefois, des ajustements sont en cours de réflexion.

La Mission locale organise un test d'entrée. Ce test est davantage envisagé comme un diagnostic afin d'évaluer le niveau en langue des personnes et de mieux cerner leur projet professionnel. Il permet de proposer l'offre la plus adaptée à leurs besoins. En fonction des résultats du test, les personnes sont orientées vers les différents ateliers collectifs proposés par la mission locale.

Pôle emploi n'a pas réussi à maintenir cette action durant les confinements successifs. Une réflexion est actuellement menée pour mettre en place un système de référent unique dans les différentes agences.

Il semble exister une bonne communication avec l'Ofii et un effort d'orientation vers la plateforme. **Cependant, cette orientation n'est pas toujours assortie d'une évaluation du niveau de langue ce qui rallonge les parcours.** Autrement dit, certaines personnes dont le niveau de langue est suffisant n'ont pas besoin des cours de langue dispensés en phase 1 et pourraient être orientées par l'Ofii sur la phase 2 du dispositif. Ceci entraîne un décrochage de certaines personnes. La coordination entre l'Office et la plateforme sur l'orientation pouvait donc être améliorée.

En janvier 2022, **95 personnes** ont été accompagnées par la plateforme.

La plateforme rencontre des difficultés face aux sorties anticipées, au décrochage et au problème de sourcing. Dans des cas plus rares, c'est un relogement dans une zone non prise en charge par la plateforme qui a contraint l'arrêt de l'accompagnement. Par ailleurs, la crise sanitaire a créé des ruptures de parcours en raison du manque d'équipements pour assurer des ateliers à distance. Le retour du COPIL souligne également la subsistance d'un problème de fidélisation. Pour les moins de 26 ans le programme est jugé trop long et il n'était pas rémunéré à son démarrage.

« *Les orientés par la mission locale, ce sont parfois des MNA. Ils ont besoin de travailler très vite, un parcours de FLE sur 9 mois, c'est trop abstrait pour eux. Pour les moins de 26 ans, il y a beaucoup de décrochage.* » (entretien acteur de l'insertion)

La réforme de la rémunération de la formation professionnelle²⁴ entrée en vigueur depuis le mois de mai 2021 est envisagée comme une solution au problème de décrochage. Elle devrait permettre d'apporter « *de la cohérence et de la continuité dans les parcours* ». En effet, selon les données dont disposent les membres du consortium, environ 40 % des bénéficiaires pourraient être concernés par cette réforme. Cette réforme devrait être mise en avant dans les phases de sourcing car les stagiaires mettent en concurrence le programme avec d'autres qui sont rémunérés.

Le fait de faire appel à de nombreux partenaires engendre par ailleurs **des situations de multi-accompagnements que les porteurs de projets ne parviennent pas toujours à identifier**. Par exemple des bénéficiaires de mesures AVDL peuvent déjà suivre un accompagnement et des cours de FLE organisés par le centre d'hébergement.

« On ne s'en est pas rendu compte tout de suite. Il peut y avoir une superposition des cours de FLE, une certaine concurrence sur le volet FLE et sur le volet social, mais on essaye au maximum d'éviter les doublons. Par exemple, on fait des points réguliers avec les travailleurs sociaux de Coallia pour voir ce qu'ils prennent en charge. » (entretien acteur de l'insertion)

La prise en charge des cours de langue par une formatrice de l'Ofii ou encore l'organisation de réunions de travail avec les travailleurs sociaux des centres d'hébergement du territoire font partie des premières solutions proposées.

Nous ne disposons pas à ce stade d'éléments sur les sorties en formation et en emploi des bénéficiaires de la plateforme.

AB-réfugiés un dispositif européen qui participe à rééquilibrer l'offre sur le littoral

Objectifs, financements et pilotage

Financé par le Fonds européen Interreg, AB réfugiés Emploi est un projet transfrontalier entre la Wallonie (Belgique) et la France instauré en 2020 et qui se poursuit jusqu'en juin 2022. Le projet initial était de faciliter les déplacements des réfugiés de part et d'autre de la frontière. Dans les faits, cette collaboration transfrontalière consiste seulement en l'échange de bonnes pratiques en matière d'intégration professionnelle des réfugiés. L'accompagnement est très différent de chaque côté de la frontière. Côté français, le projet est porté par deux entités : la mission locale de Douai et la maison de l'emploi *Entreprendre*

24 « Depuis le 1^{er} mai 2021, la rémunération des chômeurs non indemnisés qui sont en formation professionnelle augmente avec des différences selon les tranches d'âge. Par ailleurs, certains jeunes stagiaires entre 16 et 29 ans effectuant un stage d'insertion ou d'orientation bénéficient de la protection sociale et de la rémunération comme s'ils effectuaient un stage agréé.

Pour les demandeurs d'emploi qui suivent un stage et qui n'ont jamais travaillé :

- Pour les moins de 18 ans : 200€ par mois (contre 130,34€)
- Pour les 18 à 25 ans : 500€ (contre 310,39€ pour les 18-20ans ou 339,35€ pour les 21-25ans)
- Au-delà de 25 ans : 685€ (contre 339,35€ pour les 21-25ans ou 401,09€ au-delà de 26 ans)

Pour les demandeurs d'emploi qui suivent un stage et qui ont déjà travaillé :

- 708,59€ par mois pour les travailleurs non-salariés lorsqu'ils ont déjà effectué une activité professionnelle salariée ou non durant 12 mois dont 6 mois consécutifs dans les 3 ans qui précèdent l'entrée en stage
- Entre 685€ et 1932,52€ (calculé sur la base moyenne des salaires perçus au cours de 6 ou 12 mois d'activité) pour les travailleurs handicapés. » (source : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14863#:~:text=%C3%80%20compter%20du%201er,selon%20les%20tranches%20d'%C3%A2ge.>)

ensemble de Dunkerque. L'association *Entreprendre Ensemble* réunit les fonctions d'une maison de l'Emploi, un Plie et une Mission locale.

Le projet est parti de deux constats.

- D'abord, la maîtrise de la langue constitue une vraie difficulté dans l'accès à certains secteurs. Par l'intermédiaire d'un financement européen, le programme a permis de développer une application linguistique (FACT). Cette application déclinée en 8 langues (français, arabe, néerlandais...) reprend le vocabulaire d'usage des métiers en tension ciblés par le dispositif. L'application permet un usage professionnel par les employeurs et les salariés directement sur les lieux de travail et facilitant ainsi la remise en emploi.
- Ensuite, l'existence de métiers en tension sur certaines parties du territoire. Actuellement, dans la région de Dunkerque l'industrie, l'horticulture, l'agriculture et le nettoyage sont ciblés par le dispositif bien que le dispositif tende à s'élargir à d'autres secteurs tels que le tourisme, la restauration, la logistique et l'aide à domicile.

Le territoire couvert par le dispositif est situé sur la communauté urbaine de Dunkerque (allant jusqu'à la frontière belge), incluant la commune de Grande-Synthe. Il dispose également d'une antenne sur la communauté de communes des Hauts-de-France, un territoire rural qui comprend également des centres d'hébergement. La Maison de l'emploi *Entreprendre ensemble* en charge du dispositif effectue un travail de communication auprès des services déconcentrés (préfecture et sous-préfecture) mais également des associations locales œuvrant auprès des migrants (Ligue des droits de l'Homme, Salam, etc...) et des acteurs du logement.

En avril 2021, le programme dénombrait environ 180 réfugiés accompagnés. La première année, une soixantaine de personnes ont été accompagnées. Seules 3% de femmes sont présentes. Les personnes accompagnées sont majoritairement non diplômées. Trois quarts des participants ne sont pas inscrites chez Pôle Emploi, notamment en raison de l'attente de la signature du CIR. En 2020, 119 personnes ont été accompagnés. 29 ont trouvé un emploi et 6 ont intégré la garantie Jeunes.²⁵

Fonctionnement et mise en œuvre

Le programme vise à faciliter l'intégration des réfugiés et des primo-arrivants dans l'emploi. Les personnes peuvent bénéficier de l'offre classique d'*Entreprendre Ensemble* (ateliers de remise à niveau, gestion d'outils numérique, gestion de la vie courante, etc.) Les personnes peuvent aussi être accompagnées sur le lieu de travail dans le cadre de clauses emploi. Le programme prend également en charge le soutien dans les démarches administratives (inscription à Pôle Emploi, la CAF, la signature du CIR...)

Le programme fonctionne selon une logique de parcours. Les personnes bénéficient d'un premier entretien avec une conseillère. Si la personne a le statut de réfugié ou de demandeur d'asile, elle est orientée vers la responsable du dispositif. Ce second entretien permet d'établir un premier diagnostic des besoins de la personne et de sa situation. La personne peut également être accompagnée dans sa régularisation administrative auprès de Pôle Emploi, la CAF, la signature du CIR. Par ailleurs, cet entretien permet également de déceler d'éventuels besoins de cours de langue. Les personnes sont alors adressées à des associations du territoire ou des organismes de formation. *Entreprendre ensemble* dispense également différents ateliers (sur la gestion d'outils numérique, gestion de la vie courante, etc.).

²⁵ https://www.eedk.fr/down/rapport/RA_EE_2020.pdf

Le territoire dénombre une trentaine de structures partenaires aussi bien des entreprises classiques que d'intérim. Certaines restent méfiantes au regard du profil des personnes réfugiées. Il s'agit selon la responsable du programme d'entreprendre un travail de déconstruction des préjugés d'une part, et d'autre part d'accompagner les entreprises et de faciliter leurs démarches administratives lorsqu'elles accueillent un réfugié.

Par la suite, un suivi dans l'emploi est réalisé par des « conseillères Clauses » qui s'assurent de l'intégration dans l'entreprise.

Résultats et mise en perspective

Les profils de bénéficiaires sont très variés. Il peut s'agir de réfugiés mais aussi de mineurs non accompagnés (MNA), en raison du manque d'alternatives sur ce territoire pour ce public. L'association accompagne ainsi les MNA dans leur régularisation administrative. Il s'agit d'un public qui risque de se trouver, à leurs 18 ans, sans solution d'hébergement et sans accompagnement. La structure les oriente notamment vers des solutions de scolarisation ou d'alternance.

AB réfugiés cherche globalement à agir comme un **sas préparatoire aux dispositifs de droit commun**. L'association Entreprendre Ensemble (à la fois maison de l'Emploi, Plie et Mission locale) peut utiliser différents dispositifs de droit commun et orienter les participants vers ceux-ci. L'accès au dispositif AB réfugiés joue donc le rôle de sas préparatoire vers des dispositifs tels que la Garantie jeunes par exemple. Les contacts avec l'Ofii sont réduits et les délais de signature du CIR peuvent entraîner des blocages.

« La Garantie jeunes ça implique beaucoup de choses... Il faut un PACEA, un compte bancaire, un titre de séjour.... Et quand les personnes sont orientées, elles ne disposent pas forcément de tous ces documents, c'est pareil pour le PIAL. Pareil, on a essayé de basculer sur des programmes comme HOPE mais il y a des coupures administratives car ce n'est pas le même territoire [Afpa située sur un autre territoire] »

Pour le moment, nous ne disposons pas de suffisamment de données concernant l'impact du dispositif sur le retour à l'emploi ou l'accès à la formation.

Des expérimentations de VAE

Deux projets menés en parallèle visent l'établissement de parcours de valorisation des acquis de l'expérience dans le département.

Le premier dispositif est « **VAE Sans frontières** », un dispositif national conduit par l'Education nationale (Dispositif académique de validation des acquis, DAVA). Il a été mis en place suite à une expérimentation à Lyon pour les publics prioritaires de la ville en 2016-2018. Il s'agit d'une adaptation de la VAE classique, dans une logique de renforcement et d'aménagement en fonction des besoins des personnes. Le dispositif vise à identifier 100 personnes pour retenir au final 20 candidats jusqu'en juin 2022.

Le public-cible sont les primo-arrivants au stade de la régularisation, les étrangers hors UE avec un titre de séjour de moins de 5 ans et signataires du CIR, les personnes ayant au moins 1 an d'expérience quels que soient le secteur et le niveau. Les participants doivent avoir un niveau de français suffisant pour décrire leur projet.

Dans le Nord, la majorité des publics sont envoyés par l'Ofii. Des réunions d'information collective se tiennent avec les conseillers de Pôle emploi et de missions locales. A ce jour, le partenariat avec l'Ofii fonctionne mieux que celui avec Pôle emploi car les demandeurs d'emploi suivis ne remplissent pas toujours les critères de sélection. L'Ofii propose une première sélection de personnes avec un bon niveau de qualification et dont les freins périphériques sont déjà levés.

Le second projet « **VAE primo-arrivants** » est une expérimentation nationale mise en œuvre à l'AFPA de Lomme (commune associée à Lille). Elle a débuté en septembre 2019. Elle vise l'accès à 150 titres professionnels sauf quelques corps de métier non couverts car trop spécifiques (médecin...) validés par un expert. A la différence d'une VAE classique, ce parcours propose des ateliers d'accompagnement et des compléments de formation spécifiques aux problématiques des publics. Cette expérimentation ne différencie pas les publics réfugiés, primo-arrivants et BPI.

Le public cible sont les titulaires d'un titre de séjour depuis moins de 5 ans, signataires du CIR, avec un niveau A1. Il existe 3 parcours :

- Parcours 1 : Obtenir un titre professionnel
- Parcours 2 : Obtenir un certificat de compétences professionnelles
- Parcours 3 : Obtenir une reconnaissance des savoir-faire professionnels

Quelques données sur « VAE primo-arrivants »

Le dispositif est déployé sur la région Hauts-de-France et donc commun aux deux départements Nord et Somme. Pôle emploi assure un sourcing dans ces deux régions, avec près d'une vingtaine d'agences qui ont utilisé ce dispositif dans le Nord, pour 134 orientations.

captation / SOURCING des publics	Pôle Emploi	Ofii	Acteurs associatifs, opérateurs du logement, chantier d'insertion...	AFPA	Total
Lomme	134	12	10	0	156
Amiens	5	1	10	6	22

Source : Afpa

Nombre de personnes qui poursuivent en parcours à l'issue de la réunion d'information collective. A l'issue de l'information collective, les personnes intéressées réalisent un premier rendez-vous au cours duquel on leur explique le parcours de la VAE et les enjeux d'éligibilité. Si les personnes sont toujours intéressées, elles se voient proposer un second entretien ultérieurement pour débiter les démarches administratives.

	En réunion d'informations	Pas de suite à l'issue de l'info coll	1 ^{er} rdv	2 ^{ème} RDV
Lomme	156	92	51	38
Amiens	22	106 ²⁶	5	2

Source : Afpa

Pour les personnes qui n'ont pas poursuivi à la suite du premier RDV, les raisons sont multiples :

- Désintérêt pour la VAE

²⁶ Puisque sur la Somme le système ne fonctionnait pas sur la base de convocation, d'autres personnes ont pu assister à la réunion de leur plein gré.

- Non éligibles (non-signataires du CIR, pas d'expérience dans le pays d'origine.
- Niveau de langue insuffisant,
- Orientation vers un autre opérateur,
- Pas de titre professionnel proposé au regard de l'expérience (coiffeur, architecte, artistique...)

A partir du premier entretien, les personnes sont considérées comme entrées dans le parcours. On dénombre 25% d'abandon pendant le parcours pour plusieurs raisons : pas de poursuite, CDI, démarches administratives complexes. 28 personnes sont entrées dans le parcours, majoritairement des personnes de + de 26 ans sur les deux départements.

- 16 VAE TP (titre professionnel)
- 6 VAE CCP (certificats de compétences professionnelles)
- 6 VAE RSPF (Reconnaissance des Savoir-Faire professionnels)

Dont 18 en recevabilité dérogatoire (où l'AFPA est tiers de confiance) et 4 en non dérogatoire. A ce jour, sur l'ensemble des parcours, une certification partielle a été validée.

Ces deux dispositifs sont pertinents pour les détenteurs d'expériences professionnelles dans leur pays d'origine et en France. Comme nous le verrons plus loin dans la partie consacrée aux expériences des réfugiés, nombreux sont en recherche d'une reconnaissance de leur parcours antérieur et de leurs qualifications, sans toutefois passer par des dispositifs complexes de VAE. **De nombreux prérequis sont exigés qui en limitent l'accès** : niveau minimal de langue, pièces administratives. Les difficultés notables sont l'obtention des pièces justificatives pour démarrer la VAE, la reconnaissance et l'équivalence de certains diplômes notamment dans le milieu juridique et médical. La situation de la personne doit être stabilisée. Certains prescripteurs ne parviennent pas à s'en saisir totalement.

Il s'agit de dispositifs adaptés pour des personnes qui ont le temps de se poser dans une telle démarche, des ressources économiques et langagières, et pas de freins périphériques.

4. Les enjeux de coordination

La partie précédente a présenté les principaux dispositifs dédiés à l'intégration professionnelle des réfugiés dans le Nord. **Outre les dispositifs de droit commun, une grande variété de mesures spécifiques sont mises en œuvre dans le département.** Elles s'appuient sur un tissu associatif important qui est financé sur des logiques d'appels à projets de durée parfois courte (annuelle) ou pluriannuelle.

Cette partie évalue les modalités de coordination de ces différents acteurs, du point de vue de l'organisation des parcours d'intégration des réfugiés. Pour cela nous détaillons **la façon dont les parcours de réfugiés sont saisis par les institutions.** Cela sera confronté plus loin à la façon dont les personnes réfugiées vivent elles-mêmes leur propre parcours.

Comment les institutions présentes dans le département appréhendent-elles le parcours des réfugiés vers l'intégration ? Dans un premier temps, nous considérons le rôle d'une série de plateformes d'accompagnement qui interviennent spécifiquement auprès de personnes réfugiées, afin de les aider dans leur accès aux différentes sphères de l'intégration sociale et professionnelle. Ces institutions sont des premiers lieux d'une coordination cohérente des parcours ; toutefois différentes difficultés les exposent à des parcours inaccomplis ou rompus. Dans un deuxième temps, nous évaluons le rôle de l'Office français de l'immigration et de l'intégration. L'Ofii remplit un rôle administratif central et est au carrefour des parcours de réfugiés, au sens où il « capte » quasiment l'ensemble des personnes concernées. Sa mission d'intégration reste cependant incomplète. L'institution n'a pas les moyens de coordonner des parcours d'intégration, car elle n'agit ni sur l'évaluation des besoins, ni sur l'individualisation des parcours. Dans un troisième temps, nous prenons en considération le rôle central des travailleurs sociaux qui suivent les BPI dans leurs lieux d'hébergement et de logement, ainsi que dans le domaine du droit commun. Dans les différents endroits où ils résident et où ils sont suivis par un ou une travailleuse sociale, les réfugiés peuvent être accompagnés de façon individuelle avec une cohérence de parcours, même si de nombreuses barrières subsistent pour que ces parcours conduisent à un accès durable à l'emploi. En revanche des inégalités apparaissent pour les réfugiés qui ne passent pas dans les mains de ces structures disposant de travailleurs sociaux impliqués sur le terrain.

4.1. Des plateformes d'accueil et d'orientation déjà en vigueur mais ne permettant pas l'organisation de parcours conciliant diagnostic, information et accompagnement personnalisé sur la durée

Deux dispositifs de nature très différente existent sur le territoire et offre un début d'accompagnement aux BPI. La SPADA est une structure officielle intervenant dans le cadre du droit d'asile. Elle intervient dans les premiers mois de l'obtention du statut de bénéficiaire de la protection internationale. Son périmètre d'action est départemental. Cette intervention se fait selon une logique d'accompagnement individuel. De son côté, le LAIR, évoquée précédemment, agit selon un principe de plateforme d'accompagnement global, sur la métropole lilloise.

La SPADA

Présentation et rôle de la SPADA

La SPADA (Structure du Premier accueil du Demandeur d’Asile) se tient au niveau des deux départements du Nord et du Pas-de-Calais. Elle est actuellement portée par Coallia. Elle constitue la première interface d’accompagnement d’une personne nouvellement arrivée en France. La structure située à Lille est commune aux deux départements 59-62. Plusieurs prestations sont à sa charge :

- **La prestation A** qui est une prestation de pré-accueil des demandeurs d’asile en amont de leur enregistrement en guichet unique (GUDA). La SPADA se charge de prendre le rendez-vous pour le demandeur d’asile. En 2021, le département du Nord comptait 3150 demandeurs d’asile. Parmi eux, 30% d’entre eux ont obtenu le statut de BPI²⁷.
- **La prestation B** qui est une prestation d’accompagnement social et administratifs des demandeurs d’asile non hébergés après leur passage au GUDA
- **La prestation C** qui est une prestation d’accompagnement individualisé d’accès aux droits sociaux des réfugiés et des bénéficiaires de la protection subsidiaire lorsqu’ils ne bénéficient d’aucune prise en charge dédié ou de droit commun. **La SPADA est compétente dans un délai de 0 à 6 mois après l’obtention du statut de bénéficiaire de la protection internationale pour poursuivre l’accompagnement** des personnes volontaires dans les différents champs : accès aux droits, accès au logement, inscription à Pôle Emploi, réalisation du CIR, etc.

D’autres missions sont attribuées à la SPADA :

- La domiciliation des demandeurs d’asile
- La préparation de leur récit migratoire pour l’OFPRA
- L’ouverture des droits (CAF, CPAM...)

La SPADA offre un accompagnement à certains BPI dans les 6 premiers mois après l’obtention du statut, mais cette structure a des moyens limités

Dans le cadre du présent rapport, c’est la **prestation C** qui est particulièrement importante car elle propose un accompagnement des BPI. Les données fournies par la SPADA montrent une **progression du nombre de BPI accompagnés** par cette prestation. Ceci montre que cette prestation trouve sa place dans les départements 59 et 62 et qu’elle répond à des besoins.

Cependant, seule une minorité de BPI accèdent effectivement à cette prestation. Les chiffres ci-dessous concernent les BPI du Nord et du Pas-de-Calais. Si le nombre de BPI accompagnés augmente depuis 3 ans, seule une minorité accède à cet accompagnement. **310 BPI ont été accompagnés sur les deux départements en 2021 alors qu’on comptait près de 700 BPI signataires du CIR sur le seul département du Nord.**

Nombre de BPI accompagnés dans le cadre de la Prestation C de la SPADA sur le Nord et de la Pas-de-Calais :

Année	2019	2020	2021
Nombre de BPI accompagnés	42	150	310

*Chiffres communiqués par la SPADA**

Une durée d'accompagnement qui ne correspond pas à la temporalité des démarches administratives

Les équipes travaillent de façon transversale sur les différentes prestations réalisées par la SPADA. Les prestations majoritaires sont destinées aux demandeurs d'asile. En 2021, la SPADA a accompagné 4 000 demandeurs d'asile en file active et 300 BPI sur l'année 2021. Ces chiffres valent pour les deux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Avec seulement 10 agents en 2021²⁸ pour réaliser l'ensemble des prestations détaillées précédemment (dont missions d'accueil et d'information des demandeurs d'asile et d'accompagnement des BPI), la plateforme **manque de moyens humains pour pouvoir augmenter sa couverture des BPI en termes d'un accompagnement individualisé**. La plateforme estime à **3 équivalents temps plein** les ressources mobilisées sur le volet spécifique de l'accompagnement des BPI.

En 2022, 1,5 (ETP) recrutement supplémentaire a toutefois été réalisé en raison de l'augmentation de la charge (quasi doublement du nombre de passages – DA et BPI confondus – entre 2020 et 2021).

Par ailleurs, la configuration de travail transversal, où les agents réalisent l'ensemble des prestations à destination des différents publics (DA, BPI) ne permet pas de réaliser des suivis individualisés avec un référent unique. Les bénéficiaires sont reçus en fonction de la disponibilité des référents sociaux.

Nombre de BPI accompagnés par la SPADA sur le Nord et le Pas-de-Calais tous passages confondus :

Année	2019	2020	2021
Nombre de passages BPI/DA confondus	180	630	1132

Avant l'obtention du statut, les équipes de la SPADA proposent un suivi individualisé utile aux demandeurs d'asile, notamment pour la réalisation des démarches auprès de l'Ofpra. Une fois le statut obtenu, l'accompagnement des BPI de 0 à 6 mois est un moyen de poursuivre l'accompagnement au-delà des premières démarches administratives. Cependant, **la durée de cet accompagnement s'avère encore trop courte au regard de la temporalité des démarches administratives**. Cela comprend l'ouverture des droits mais également la recherche de logement. Par ailleurs, ces accès peuvent être conditionnés par l'obtention d'un titre de séjour à la préfecture dont les délais d'obtention peuvent s'avérer assez longs. Ces délais retardent souvent les autres démarches réalisées, qui ne vont parfois pouvoir effectivement se réaliser qu'à partir du deuxième mois voire plus tard, ce qui limite la durée réelle de l'accompagnement à moins de 6 mois. La structure doit parfois poursuivre les contacts en dehors des 6 mois réglementaires pour ne pas imposer une rupture nette aux bénéficiaires.

Selon les situations des personnes, l'ouverture et l'accès aux droits n'est pas sans difficulté à la fois pour les bénéficiaires mais également pour les personnes qui les accompagnent. A ce stade, plusieurs types de problèmes sont identifiés :

- **L'informatisation de l'ensemble des procédures** constitue un problème majeur particulièrement dans l'obtention des titres de séjours auprès de l'Ofii. Les travailleurs sociaux ne sont plus compétents pour demander directement des indications sur les dossiers à cause en partie de leur caractère nominatif en ligne.

28 Dont : une cheffe de service, 4 travailleurs sociaux, 2 agents de domiciliation (prise en charge de l'ensemble des démarches administratives relatives à l'obtention d'une adresse postale), 2 agents administratifs, 1 agent d'accueil.

- Les travailleurs sociaux en charge de l'accompagnement des personnes ne parviennent pas toujours à identifier les interlocuteurs compétents pour des traitements administratifs spécifiques. Ces flottements entraînent un rallongement du temps de traitement. Cette lacune est à ce jour comblée par une remontée des difficultés auprès de la DDETS et/ou des sous-préfets. Les informations sont relayées au sein des institutions mais ne vont pas toujours jusqu'aux personnes concernées et alourdissent les procédures.
- Un dernier point qui a été souligné tout au long de ce diagnostic est **la méconnaissance des publics et de leurs problématiques** par les acteurs du droit commun.
- En outre, plusieurs de nos interlocuteurs ont insisté sur la particularité des personnes arrivant depuis Mayotte et la complexité à ouvrir l'accès aux droits en métropole. Les parcours d'accompagnement en sont considérablement rallongés engendrant des coupures de droits ou la suspension des ressources dans certains cas.

En synthèse, au sixième mois après l'obtention du statut, pour nombre de BPI il reste encore de nombreuses démarches à réaliser et le besoin d'accompagnement est réel. Les entretiens réalisés avec les BPI soulignent bien les besoins multiples et indispensables d'accompagnement face à la complexité administrative. A six mois, l'accompagnement est encore nécessaire alors que les démarches de logement ou d'insertion sont encore en cours. La temporalité de 6 mois est trop courte pour les BPI suivis dans le cadre de cette prestation de la SPADA.

La charge de travail du personnel et la durée très courte de l'accompagnement ont pour conséquence **la difficulté de proposer des parcours « sans couture » aux BPI**. Les personnes n'ont pas le temps d'être orientées vers des services adaptés pour poursuivre leur accompagnement. Le tuilage entre la SPADA et le LAIR, par exemple, n'est pas effectif, alors que le LAIR (voir point suivant) peut prendre le relais.

Seule une minorité des BPI sont de plus suivis par cette plateforme, ce qui interroge sur la situation des non-suivis. A la fin de l'accompagnement par la SPADA, les personnes effectuent les démarches par elles-mêmes ; certaines vont bénéficier d'un référent/travailleur social obtenu par leurs propres démarches mais ce n'est pas le cas de toutes, et il est impossible de s'assurer qu'il n'y a pas de rupture de parcours. A l'issue de leur accompagnement, les travailleurs sociaux ont juste le temps de s'assurer de leur domiciliation ailleurs qu'à la SPADA. Les mesures d'accompagnement s'arrêtent parfois au milieu d'une sollicitation administrative.

Ces points sont repris et développés de façon transversale à partir des entretiens de réfugiés dans la dernière partie du rapport, cf. 2.3. § « Le temps (trop) court de l'accompagnement social ».

Le LAIR : une plateforme d'accompagnement global sur le territoire lillois, mais un passage qui n'est pas systématique

La plateforme LAIR est qualifiée de « Lieu-ressources » pour l'accueil et l'intégration des Réfugiés. Cette plateforme a été créée par l'association lilloise A.I.R (Accueil, insertion, rencontre) avec le soutien de la DDETS, dans l'idée d'assurer une suite de parcours.

A l'issue des 6 mois d'accompagnement à la SPADA, les BPI peuvent être orientés vers le LAIR pour poursuivre les différentes démarches entreprises lors de la prestation C, même si ce n'est pas systématique. **Dans les faits, très peu d'orientations sont effectuées de la SPADA vers le LAIR.**

- 45% de BPI accompagnés déclarent venir sur recommandation d'amis, de famille
- 55% sont orientés par d'autres acteurs du territoire.

Il s'agit d'un acteur important, accompagnant un nombre élevé de personnes. Le LAIR accompagne actuellement 525 unités familiales soit 794 adultes depuis 2 ans.

L'accompagnement se fait par sessions de rendez-vous individualisé et personnalisé avec un travailleur social. Les rendez-vous sont plus ou moins longs selon la demande à traiter. Il n'y a pas de limite de temps de l'accompagnement en fonction des problématiques rencontrées par la personne. La plateforme réalise un accompagnement individualisé, correspondant aux divers besoins des personnes, par exemple :

- Domiciliation
- Démarches auprès de la préfecture
- Constitution de données spécifiques (Allocation de solidarité aux personnes âgées, MDPH...)
- Ouverture des droits aux prestations sociales
- Inscriptions auprès du service public de l'emploi
- Démarche auprès de l'OFPPA
- Accès à la couverture médicale
- Démarches de réunification familiale
- Accès aux transports, etc.

Le LAIR peut également définir avec le BPI un projet de logement, d'accès à l'emploi et/ou à la formation professionnelle. Sur ce point, le LAIR est l'une des portes d'entrée sur le dispositif Mercure portée par l'association AIR et Cooptalis.

4.2. L’Ofii, un acteur incontournable dans le parcours d’intégration mais avec une capacité d’accompagnement restreinte

L’Ofii est un acteur central dans le parcours d’intégration des BPI puisqu’il délivre le contrat d’intégration républicaine (CIR). Ce **contrat d’intégration républicaine constitue la clé d’entrée** dans de nombreux dispositifs. Concernant les BPI, l’Ofii remplit plusieurs autres missions :

- Le contrôle médical des étrangers admis à séjourner en France pour une durée supérieure de 3 mois.
- L’intégration des étrangers en situation régulière pendant leurs premières années de séjour par la mise en œuvre des dispositifs d’apprentissage de la langue française adaptés à leurs besoins et une formation civique organisée sur 4 journées.

Le CIR se déroule de la manière suivante :

- Intégration sur une **plateforme d’accueil du CIR** après convocation de l’Ofii dès l’obtention du statut de BPI.
 - o Le **passage d’un test de langue écrit** permettant de déterminer le nombre d’heures à prescrire en fonction du niveau de français de la personne.
 - o Un **rendez-vous individuel avec un auditeur** permettant de tester le niveau oral de français de la personne via un questionnaire informatique et de réaliser un état des lieux de l’avancée des démarches administratives de la personne concernée. A l’issue de cet entretien, la personne signe son contrat d’intégration républicaine et obtient une convocation aux journées de formation civique et aux journées de formation linguistique.
- La **réalisation de 4 journées de formations civiques obligatoires** permettant de se familiariser avec les règles et les valeurs de la République française. La dernière journée de formation est thématique (insertion professionnelle, insertion dans la vie associative et culturelle)
- La **formation linguistique** : en fonction du niveau de français évalué, une prescription d’un certain volume d’heures de formation FLE est faite. Depuis 2018, la formation linguistique peut monter jusqu’à 600h pour les BPI non-lecteurs/ non-scripteurs. Comme observé dans les données présentées dans la première partie, ces prescriptions de 600 heures concernent 18 % des BPI dans le Nord. Les prescriptions de 400 heures concernent 25 % des BPI

Une captation des publics de plus en plus efficace ce qui fait de l’Ofii un acteur incontournable

Selon les entretiens réalisés, **la captation des publics a eu tendance à gagner en efficacité** ces dernières années. Les personnes non convoquées restent assez peu nombreuses. A ce stade, plusieurs modes de saisine ont été mis en place.

1. La **Préfecture est la plus compétente pour basculer informatiquement les coordonnées des personnes ayant obtenu leur titre de séjour** (n° Agdref vers le logiciel de l’Ofii) (pour visite d’accueil et visite médicale).
2. **Une saisine directe est également effectuée via les centres d’hébergement** (toutes les structures, pas uniquement les CADA). Une fiche de liaison indique différents éléments tels que l’état civil, la date d’obtention du statut... Ce moyen a été mis en place pour améliorer le système de transmission des informations. Il est toutefois nécessaire d’attendre la reconstitution de l’état civil par l’OFPRA en accord avec la préfecture.
3. Les **personnes orientées via la plateforme LAIR** (Il s’agit de personnes qui arrivent d’autres départements)

4. **Deux fois par mois, une extraction des fichiers de la direction centrale** permet de repérer des BPI non identifiés par les autres canaux
5. **Le service asile** (au sein même de l'Ofii) transfère l'état civil pour convoquer les personnes à réception de leur statut

Selon l'Ofii, ces procédures sont relativement efficaces et s'adaptent en fonction des types de profils. La difficulté concerne davantage les personnes issues d'autres départements ou ceux présents depuis longtemps sur le territoire mais **qui ne sont pas dans le circuit hébergement**.

L'Ofii a donc mis en place différents systèmes permettant une captation effective des BPI et leur inscription dans le contrat d'intégration républicaine.

Le laps de temps entre la demande d'asile, l'obtention du statut de réfugié et la réception de la convocation à l'Ofii peut-être relativement long allant de 3 mois à 12 mois pour les situations les plus complexes. La préfecture et l'Ofii sont tributaires des délais de reconstitution de l'acte civil par l'OFPRA.

Ces difficultés face à la bureaucratie sont exprimées du point de vue des réfugiés dans la dernière partie du rapport (notamment 2. « Les temps et la bureaucratie : des logiques peu ou mal comprises »).

Le CIR, une plateforme d'accueil et non d'orientation et d'accompagnement

Le contrat d'intégration républicaine (CIR) est conclu entre l'Etat et tout étranger non européen admis au séjour pour la première fois en France souhaitant s'y installer durablement, sauf exceptions. Le signataire s'engage à suivre des formations pour favoriser son insertion dans la société française. Ce parcours a pour objectifs la compréhension par l'étranger primo-arrivant des valeurs et principes de la République, l'apprentissage de la langue française, l'intégration sociale et professionnelle et l'accès à l'autonomie.

L'article 48 de la loi du 10 septembre 2018 complète le contenu du parcours d'intégration des primo-arrivants afin qu'il comporte un conseil en orientation professionnelle et un accompagnement destiné à favoriser l'insertion professionnelle de l'étranger. Ce dispositif d'insertion est proposé par l'Ofii en association avec les structures du service public de l'emploi dans le cadre du contrat d'intégration républicaine (CIR).

Le rendez-vous d'accueil

Le rendez-vous d'accueil permet de faire un point sur la situation administrative de la personne et l'ouverture de ses droits. **Ce rendez-vous ne constitue pas une première orientation ou un diagnostic.**

L'entretien sert à administrer le CIR, qui sera la condition du titre de séjour, et à définir l'intensité de formation FLE nécessaire. Le travail des auditeurs s'appuie sur l'outil informatique. Les questions sont posées pour évaluer un niveau de français. Des questions sont posées sur le souhait de la personne dans son orientation professionnelle mais il ne s'agit pas d'un véritable diagnostic individualisé. Les auditeurs conseillent aux personnes de s'inscrire à Pôle emploi. Des questions par les auditeurs sont posées sur l'ouverture des droits. Les bénéficiaires peuvent en retour poser des questions pour s'informer sur tel ou tel point. Néanmoins il n'y a pas une relation individualisée inscrite dans le temps, où les BPI pourraient bénéficier d'un référent attitré.

En outre, des entretiens réalisés avec des auditeurs de l'Ofii ont confirmé que ces derniers **ne se plaçaient pas dans une relation d'accompagnement**. Leur rôle n'est pas celui-là. En matière d'insertion professionnelle, le relais peut être pris par un acteur du Service public de l'emploi (Pôle emploi ou mission

locale) pour autant que l'individu effectue réellement les démarches d'inscription. Les auditeurs expliquent ne pas être des spécialistes de ces questions d'insertion professionnelle et s'en tiennent donc logiquement à leur rôle qui consiste à intégrer les personnes sur le CIR.

Observation d'un entretien avec un néo-signataire du CIR

Monsieur B. est Guinéen, né en 1984. Il est domicilié à Coallia mais réside dans une communauté Emmaüs. Il a un enfant de 10 resté en Guinée, qu'il aimerait faire venir en France.

L'auditrice suit un script sur son ordinateur qu'elle convertit en questions. Il s'agit de tester le niveau de français à l'oral. Elle commence par demander à la personne son nom, de l'épeler, de donner le nombre d'enfants, le numéro de téléphone, un e-mail éventuellement (« - *J'en ai un mais il ne marche pas bien* » « - *Ce n'est pas grave* »). Elle rassure son interlocuteur en dédramatisant toute difficulté à répondre.

Chaque question correspond à un item dans l'évaluation de l'aisance à l'oral. L'auditrice a trois possibilités : 0 point, ½ point ou 1 point. Elle enregistre donc les réponses, par exemple le nombre d'enfants, et la note d'aisance. Monsieur B. s'exprime bien en français (langue officielle de la Guinée) et il parle également le peul.

Monsieur B. a un récépissé obtenu de la Préfecture, qu'il range précieusement dans son sac. Il attend la carte de séjour. C'est Aida, structure qui travaille avec Emmaüs, qui l'accompagne dans ses démarches. Il cite de nombreuses institutions dans son entourage : Emmaüs, Aida, Coallia...

L'auditrice continue de poser des questions sur le niveau scolaire (« 12^e » « *C'est quoi c'est le niveau secondaire ? Le lycée ?* »), des questions de compréhension du système français. Par exemple elle demande s'il sait ce que c'est la Sécurité sociale. Il ne comprend pas bien la question, puis répond « *Oui c'est si tu es malade, tu vas à l'hôpital* ».

Monsieur B. était opérateur sur des machines électriques dans une usine dans son pays. Il n'est cependant pas inscrit à Pôle emploi, ce que regrette l'auditrice. « *Pourquoi n'êtes-vous pas inscrit ?* » Il explique cela par l'attente de son récépissé, il pensait que cela était nécessaire avant de faire les démarches. « *Il faudrait vous inscrire, vous pouvez le faire avec votre récépissé, ça suffit. Il faut demander un rendez-vous physique* ». Monsieur B. ne vise pas un métier spécifique. Il explique qu'il aimerait faire une formation (« *ça me ferait plaisir* »), par exemple dans « *l'environnement* ». L'auditrice ne rebondit pas sur le secteur. Elle dit que « *Pôle emploi va peut-être vous proposer une formation, mais il y aura des débouchés derrière, il faut qu'il y ait un métier à la fin* ». « *Avez-vous des freins qui vous bloquent dans votre recherche d'emploi ?* » demande-t-elle. Monsieur B. ne comprend pas la question. « *Seriez-vous prêt à aller travailler à Marseille, à Paris, s'il y a du travail ?* » Il est étonné par la question, il dit « *oui* », l'auditrice explique en souriant qu'elle n'a pas un emploi à lui proposer, que c'est une supposition, il sourit aussi. Il n'a pas de CV, son permis n'est pas valable en France.

D'autres questions sont posées, par exemple sur la possession de la Carte vitale ou sur la réalisation de bénévolat.

L'examen est probant, Monsieur B. a un bon niveau de français oral, mais il a besoin d'une « *petite remise à niveau à l'écrit* ». Elle lui indique qu'il devra faire 100 heures de cours. Cela commence dès le lendemain à 9h30 pour une réunion d'information. Le planning des 2 premiers jours de formation civique (sur les 4) est fixé aux deux prochains lundis.

A la fin elle lui demande s'il a des questions. Il revient sur l'emploi, on voit qu'il ne saisit pas bien le fonctionnement du marché du travail. « *Si tu trouves un emploi dans l'agro-alimentaire, est-ce que tu peux faire cet emploi ?* » L'auditrice ne lui répond pas vraiment, elle dit que c'est possible, que ce sera à voir avec Pôle emploi.

Elle termine l'entretien en lui remettant une pochette, en expliquant que les originaux sont à garder, « *c'est très important, on vous ne les redonnera pas* ». Figurent les convocations pour les journées de formation (FLE et civique), le CIR à signer.

Nous échangeons avec l'auditrice au terme de cet entretien. « *Le rôle c'est d'orienter après le titre de séjour. Je leur donne des directions* ». Elle explique que les cas sont très variables, avec des demandes sur l'emploi, le regroupement familial, ou d'autres. Cela peut donc exiger des réponses assez techniques, ce qui n'est pas dans son rôle. « *On donne le minimum d'informations* ». Concernant les questions posées par monsieur B. sur son orientation professionnelle, elle explique qu'elle ne connaît en effet pas bien les formations dans les domaines cités (l'environnement, l'agroalimentaire), « *chacun son métier* » : c'est celui de Pôle emploi, d'où l'incitation à ce qu'il s'y inscrive. Elle explique qu'il y a des difficultés de communication sur l'inscription à Pôle emploi, avec des messages contradictoires y compris en provenance de l'agence. Certains interlocuteurs et certains travailleurs sociaux peuvent en effet croire qu'il faut avoir le récépissé pour s'inscrire. Elle a suivi avec ses collègues de l'Ofii une récente séance d'information de Pôle emploi qui s'est déplacé à l'Office, insistant sur ces procédures d'inscription et le fait qu'un récépissé n'est pas nécessaire. La relation avec Pôle emploi s'améliore donc grâce à ces échanges d'informations.

Le bilan final

Au terme du CIR, au bout de plusieurs mois, un bilan final est réalisé en face-à-face ou au téléphone (modalité utilisée depuis deux ans en raison de la crise sanitaire). Il n'est pas obligatoire pour valider le CIR. Selon les éléments recueillis, ce bilan est de durée assez courte. Il permet seulement de faire un point sur la situation de la personne et n'a pas vocation à proposer une orientation complémentaire.

Ce point est exprimé du point de vue des réfugiés dans la dernière partie du rapport, cf. notamment 3.1. « L'orientation à la fin du CIR et le sourcing : des logiques floues ».

La journée civique

Les personnes inscrites dans le CIR suivent plusieurs journées de formation en sus de la formation linguistique (si elle leur a été prescrite). Une de ces quatre journées dite « journée civique » propose une présentation succincte de l'insertion professionnelle.

Les journées civiques consacrées à l'emploi ont pour vocation à « de sensibiliser les primo-arrivants à l'importance du travail en tant que levier d'intégration. La formation prodigue également des conseils pour rechercher efficacement un emploi en expliquant le fonctionnement du marché du travail, son cadre légal et en identifiant les structures d'accompagnement. Enfin, sont présentés et expliqués les codes de la vie au

travail et les opportunités de développement des compétences qui sont ouvertes dans le cadre de la formation professionnelle. »²⁹

L'observation d'une journée de formation civique sur le thème de l'insertion professionnelle a confirmé le fait que **la J4 n'est pas un sas d'orientation vers les différents dispositifs du territoire**. Certains dispositifs sont rapidement abordés à l'oral sans attente de réponse de la part du formateur. Il n'est pas certain que les participants à ces journées saisissent l'ensemble des informations fournies, parfois très techniques (encadré). Lors de ces journées, une insistance est notamment placée sur l'inscription au SPE ainsi que sur certains programmes structurants tels que HOPE. Les participants sont invités à assister à une réunion d'information sur HOPE.

Observation d'une « J4 » consacrée à l'insertion professionnelle, Ofii de Lille

Les journées de formation civique du CIR ont lieu tous les jours de la semaine dans les locaux du centre de formation prestataire du marché. Il assure les formations civiques et également une partie des formations linguistiques.

L'organisme de formation comprend une coordinatrice administrative, 5 formateurs et 2 interprètes en langues anglaise et arabe. Ces derniers sont sollicités au regard du dossier de la personne et de sa demande auprès de l'Ofii. Il arrive que les personnes n'aient pas osé demander et se retrouvent le jour de la formation sans interprète. Dans d'autres cas de figures, les personnes analphabètes ou illettrées ne sont pas détectées par l'Ofii pour différentes raisons. Comme la prise de note n'est pas obligatoire durant les journées civiques, les formateurs s'en rendent compte lors de l'émergence ou d'exercice spécifique. Pour ces personnes la formation civique continue mais il faut mettre en place des adaptations, faciliter les exercices.

Les journées civiques 1,2,3 permettent aux stagiaires d'aborder l'histoire de la France, les institutions françaises, la culture d'entreprise, les modalités pratiques de la vie en France, etc. Les formateurs nous expliquent que ces journées sont extrêmement cadrées par l'Ofii. Un diaporama de plus de 200 slides doit être présenté à chaque session. Les formateurs ont peu de marges de manœuvre pour modifier le contenu. La 4^e journée (« J4 ») peut porter sur différents sujets : culturelle, sociale ou professionnelle en fonction du choix fait par les stagiaires. Cette J4 professionnelle se déroule en décembre 2021. La journée de formation débute à 9h et se termine à 16h30 avec une pause de 1h30 le midi. Le repas des stagiaires est pris en charge. La plupart des stagiaires prend le repas dans la salle de formation, peu s'absentent sur l'heure du midi hormis pour téléphoner en bas de l'immeuble.

Les tables sont disposées par bloc. Il y a 15 stagiaires présents, quasiment autant d'hommes que de femmes. La majorité des stagiaires a apporté la pochette bleue distribuée lors de la plateforme d'accueil du CIR à l'Ofii. Certains se connaissent, d'autres non. Des stagiaires m'expliqueront plus tard que les groupes de journées civiques changent à chaque fois, y compris le formateur. Le formateur attend les retardataires. La salle s'apparente à une salle de classe : un rétroprojecteur, un bureau pour le formateur et des affiches au mur qui abordent différentes thématiques : l'égalité homme-femme, les rois de France puis les présidents, l'hymne national, le parcours du CIR et les démarches à effectuer, les formations proposées par le centre de formation prestataire.

²⁹ <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Integration-et-Acces-a-la-nationalite/Le-parcours-personnalise-d-integration-republicaine2/Le-contrat-d-integration-republicaine-CIR/La-formation-civique>

La journée commence par l'appel et la prise de commandes des sandwiches pour le repas du midi. Une majorité des personnes garde son manteau et reste sur son téléphone. Le formateur rappelle les règles de la journée (pas de prières dans les couloirs que l'organisme partage avec un cabinet de podologie – « on ne veut pas d'ennuis » –, la courtoisie, la possibilité de sortir pour passer un appel important, ne pas avoir de retard après les pauses sous peine de se voir annuler la journée de formation...). Il présente le programme de la journée. Il n'y a pas d'interprète dans ce groupe puisque tout le monde est considéré comme comprenant bien le français.

L'atelier commence par des questions de droit assez complexes : « *Est-ce que vous savez pourquoi un CDD peut se transformer en CDI ?* », « *l'allocation chômage : comment elle se calcule ?* ». Le formateur fonctionne sous forme de questions-réponses rhétoriques : « *est-ce que si je démissionne, je peux toucher une allocation ?* » et quelques conseils à la volée « *Toujours vérifier les documents à envoyer chez Pôle emploi pour éviter de se faire avoir par son employeur* ». Il demande aux participants s'ils savent ce qu'est le CPF ou la santé au travail.

Ensuite, il demande si certains sont intéressés par la création d'entreprise. « *Est-ce que certains veulent créer des boutiques de perruque, travailler dans l'export/import, l'informatique ?* » Il évoque le partenariat avec la structure Singa (évoqué plus haut en tant qu'acteur financé sur le Bop 104 dans le département). « *Est-ce que je vous ai déjà parlé de l'association SINGA ? L'entrepreneuriat c'est beaucoup de termes à assimiler, ce n'est pas si compliqué, n'hésitez pas à aller voir cette association, ils peuvent vous aider à développer votre idée, ils sont super !* » Le conseil s'arrête là : le formateur ne transmet pas de contacts, d'adresses électroniques, de conseils pratiques pour entrer dans le parcours proposé par Singa.

Les personnes se répartissent ensuite en groupes désignés par le formateur. Certains parlent dans leur langue maternelle. Le formateur explique que parfois, on n'est pas toujours amené à construire son projet professionnel, parfois il faut faire un « *job alimentaire* » mais que dans tous les cas, le CV est important. Encore une fois, il demande à l'assemblée si les personnes travaillent, si elles ont un CV, sans forcément attendre de réponse. Il n'est pas certains que tous les participants sachent réellement ce qu'est un CV, ce qu'il doit comporter, à quoi il sert. Un travail est réalisé à partir d'un CV factice, comportant des fautes « *de fond et de forme* ».

Les questions posées par rapport au CV sont subtiles, certains n'ayant jamais fait de CV de leur vie. L'encadrant passe de groupes en groupes et essaye d'expliquer les subtilités du CV. Le formateur nous explique : « *Le CV on n'a pas le temps de le faire, il faudrait une journée voire une demi-journée et on n'a pas d'ordinateur pour tout le monde, donc c'est la seule solution que l'on a trouvée, travailler sur des CV avec des fautes en petits groupes, on s'adapte...* »

Il distribue des méthodologies pour réaliser des lettres de motivation. Il dit que c'est sa façon de se faire n'est pas unique mais qu'il en existe d'autres. Dans la salle personne n'a déjà écrit une lettre de motivation. Il évoque également les fiches ROME créées par Pôle emploi. Faute de temps, il recommande aux personnes d'aller voir par elles-mêmes. Les personnes travaillent en groupe et le formateur passe de groupe en groupe pour donner des conseils. Il n'y a pas de correction collective.

En fin de journée, le formateur distribue une feuille avec des questions qui reviennent le plus lors d'un entretien d'embauche et des conseils pour y répondre. Il diffuse une vidéo des bonnes pratiques intitulée « *Les clés de l'entretien* ». Il coupe la vidéo à chaque situation pour demander aux personnes ce qu'elles en pensent. La journée s'achève sur un questionnaire de satisfaction à remettre au formateur.

Ce formateur, salarié de l'organisme de formation prestataire du marché avec l'Ofii, a dans le passé été conseillers chez Pôle emploi, après un service civique dans l'agence. Il apprécie pour ces raisons de réaliser les J4 « *professionnelles* ». Il dit bien connaître le SPE et ses attentes. « *Je sais ce qui les*

attend derrière ». Toutefois cette posture de conseil est nécessairement réduite, son rôle est d’informer à un premier niveau sans prendre la responsabilité de « gérer » un début de parcours.

« Sur les groupes de 15, généralement 3 ou 4 personnes viennent me poser des questions pour avoir des informations supplémentaires mais pas toujours sur le secteur professionnel. On a reçu comme directive de réorienter les personnes vers l’organisme pour qui ils ont des questions car parfois ils prennent pour acquis ce qu’on leur dit et on ne veut pas être en porte à faux. C’est compliqué car parfois j’aimerais les aider, j’ai déjà posé des questions à la préfecture mais ils me disent que si ces renseignements ne me concernent pas c’est directement aux personnes de venir. Je ne dois pas informer sur les dispositifs ; en plus je ne les connais pas forcément, j’oriente vers Pôle emploi et Pôle emploi doit prendre le relais. Nous on ne peut pas orienter, certains viennent de Valenciennes, on ne sait pas ce qui se fait forcément à Valenciennes... » (formateur)

Un accord cadre Ofii-SPE en cours d’application

Comme l’extrait précédent l’a montré, l’Ofii ne démarre pas un suivi sur l’emploi auprès des personnes suivies dans le cadre du CIR : le relais est à prendre par le service public de l’emploi qui est l’instance de droit commun chargée d’un tel accompagnement.

Plusieurs accords-cadres ont été signés dans ce contexte entre l’Ofii et le SPE. Le dernier accord-cadre national signé en mars 2021 est en phase d’opérationnalisation opérationnelle dans le Nord fin 2021 début 2022. Des immersions croisées entre Ofii et Pôle emploi ainsi sont prévues. Le but est que les auditeurs de l’Ofii se déplacent dans des agences et inversement que des conseillers observent des séquences à l’Ofii. L’intervention de conseillers de Pôle emploi lors de la J4 professionnelle, afin de présenter le rôle de l’institution mais aussi pour assurer une inscription effective, est en cours de réflexion.

Le présent accord-cadre se heurte cependant à la difficulté des transmissions des données sur le statut des BPI. A ce jour, le système de reporting des données dans des institutions telles que Pôle emploi ou la Mission locale ne permettent par une différenciation des profils par statuts. Autrement dit, les BPI sont considérés comme des demandeurs d’emploi répondant aux caractéristiques du droit commun. Pôle emploi ne peut établir une requête afin de définir les BPI dans leurs demandeurs d’emploi.

Comme indiqué précédemment, les BPI bénéficient d’une modalité d’accompagnement à l’agence correspondant à leur niveau d’employabilité et leurs freins, tels que repérés par l’entretien de situation initiale. Il n’y a **pas d’approche spécifique sur les réfugiés**. Certains conseillers rencontrés expliquent que leur niveau de connaissance des problématiques spécifiques sur la population de réfugiés est réduit. Ils ou elles orientent les BPI en fonction de leur propre connaissance des dispositifs existants, acquise de façon personnelle. Il manque certainement une approche plus systémique de l’intégration des réfugiés.

Par exemple au sein d’une agence lilloise, certains conseillers connaissent le dispositif Mercure et y ont recours. D’autres conseillers vont utiliser le dispositif HOPE, alors que certains n’ont jamais entendu parler de ce dispositif. La direction explique que des dispositifs de VAE sont parfois mobilisés. Malgré l’existence de l’accord-cadre, les relations avec l’Ofii sont réduites. Certains BPI viennent s’inscrire accompagnés d’un travailleur social.

4.3. Le rôle de l'accompagnement socio-professionnel prodigué par les acteurs de l'hébergement et notamment dans le cadre des mesures AVDL-R

La cohérence du parcours d'intégration se construit aussi « par le bas », via le rôle des travailleurs sociaux exerçant dans le domaine de l'hébergement. Certains BPI bénéficient de ce qu'on peut appeler des « parcours hébergement » ou « logement » qui conditionnent l'effectivité de leur accès aux différents droits et la cohérence de leur orientation dans la sphère de l'intégration professionnelle.

L'accès à un logement est une condition de l'intégration des réfugiés.

En France, les demandeurs d'asile bénéficient d'un hébergement adapté à leur situation, le temps de leur procédure. Quand un migrant arrive en France, il doit impérativement s'inscrire dans un premier temps auprès de la SPADA dont le rôle a été présenté ci-dessus. Cette inscription doit se faire 90 jours maximum après l'arrivée en France. Durant ce laps de temps, les migrants peuvent séjourner dans un CAO ou CAES. Après l'obtention du statut de demandeur d'asile, **l'Ofii prend en charge l'attribution de places dans le dispositif national d'accueil (DNA) en attendant l'obtention du statut de BPI.**

Les opérateurs présents dans le DNA disposent de travailleurs sociaux pour aider les personnes à trouver un logement et donc sortir de ces hébergements. Dans le Nord, selon l'Ofii, le pourcentage de BPI présents dans le DNA s'élève à près de 29 %. Nous manquons d'éléments pour savoir si ce pourcentage comprend à la fois les BPI qui sont dans une phase de départ (dans les 3 mois renouvelable une fois) ainsi que le taux de présence induite (c'est-à-dire la part de BPI présents au-delà de ce délai).

L'enjeu pour les opérateurs, à travers ce rôle des travailleurs sociaux, est de fluidifier le parc d'hébergement. Même si le nombre de places est en constante augmentation dans le département, la fluidification passe par la rotation des personnes hébergées et donc l'accès à un logement pour les réfugiés après l'obtention du statut.

L'accès à un logement autonome est toutefois un chemin complexe. Il existe différentes solutions intermédiaires gérées par ces opérateurs ou d'autres. A l'issue de l'examen de leur demande d'asile, si les personnes obtiennent le statut de BPI, elles peuvent accéder au logement autonome ou adapté :

- Logement autonome dans les parcs privés ou publics
- Logement adapté ou hébergement :
 - Centre provisoire d'hébergement (CPH) ou CHRS
 - Intermédiation locative (IML)
 - Résidences sociales (majoritairement pour les personnes isolées)

Cet accès est **conditionné par la fluidification des sorties** des centres d'hébergement d'urgence et du nombre de places disponibles. Pour aider les personnes à accéder au logement, la DDETS finance des mesures dites « AVDL » d'accompagnement vers et dans le logement. Elles interviennent dans le cadre du BOP 177 (« Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables »).

Le **dispositif AVDL-R (Accompagnement Vers et Dans le Logement pour les réfugiés)** est mobilisable pour les BPI qui auraient besoin d'un accompagnement plus soutenu pour faciliter l'accès au logement autonome. Cet accompagnement intervient lorsque le réfugié sort du Dispositif Nationale d'Accueil (DNA) pris en charge par l'État. Il apporte ainsi un **accompagnement social spécifique** aux bénéficiaires d'une protection internationale dans une logique de désengorgement des CADA. L'accompagnement d'une durée de 6 mois peut être renouvelé en fonction des besoins des personnes accompagnées. Il peut également être prescrit à des BPI déjà en logement afin d'y travailler l'autonomie et le maintien.

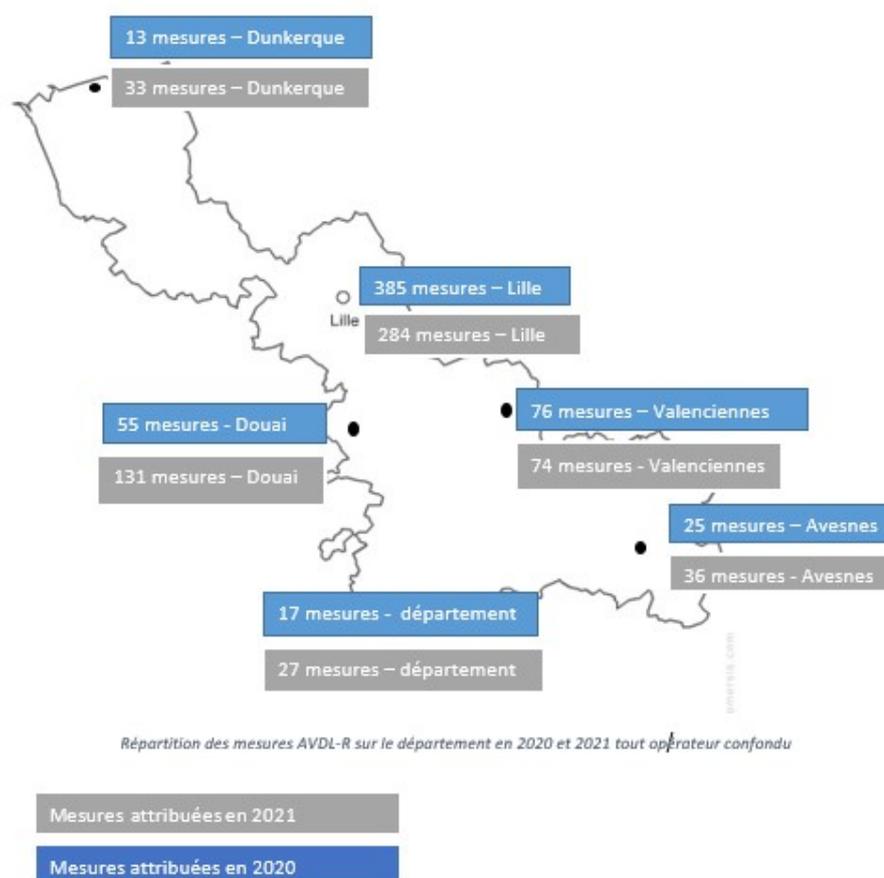
La démarche est la suivante. Les services de la DDETS orientent les personnes réfugiées vers les acteurs du logement. Chaque BPI ou réfugié et/ou famille de réfugiés se voit attribuer **un travailleur social** de l'un des opérateurs désignés.

En 2020, le département comptait **11 opérateurs AVDL-R actifs** : AJAR, France Horizon, AEP, Coallia, AFR, ADOMA, SOS Solidarité, AFEJI, EOLE, La Sauvegarde du Nord, Visa.

Un **comité de pilotage** réunit une fois par mois les opérateurs du logement. Ce comité a pour objectif de désigner un référent territorial pour chaque réfugié et un secteur géographique de relogement. Il permet également aux opérateurs de faire un état des lieux de leur accompagnement tous les mois et de relever les besoins du territoire à la DDETS.

Selon les données fournies par la DDETS, **1 156 mesures AVDL-R** ont été réparties entre les différents opérateurs du logement entre 2020 et 2021³⁰ soit 585 mesures en 2021 et 571 mesures en 2020 (une « mesure » concerne un individu ou un ménage). Ces opérateurs assurent un maillage sur l'ensemble du département du Nord.

Répartition des mesures AVDL-R dans le département du Nord, tout opérateur confondu, 2020-2021



Source : DDETS

On peut ainsi parler d'un « parcours » car les travailleurs sociaux des opérateurs de l'hébergement, a fortiori quand des mesures AVDL-R sont activées, réalisent un suivi individualisé des personnes et de leur famille, avec une visée d'insertion dans l'emploi ; celle-ci étant le moyen d'obtenir une autonomie financière autorisant une autonomie dans le logement.

Les travailleurs sociaux (TS) évaluent régulièrement l'état de la situation des personnes qu'elles suivent et cherchent à les orienter vers les ressources les plus adaptées sur leur territoire d'intervention. Si les BPI ont des freins à l'intégration, alors les travailleurs sociaux peuvent les orienter vers des mesures spécialisées. Ils peuvent être orientés vers le service public de l'emploi, des dispositifs centrés sur l'emploi ou la formation, etc. Ceci dépend de la connaissance qu'ont les TS des ressources du territoire.

Les mesures AVDL-R font consensus auprès des acteurs interrogés. Elles sont reconnues pour leur utilité et leur efficacité auprès de ces publics pas toujours autonomes dans les démarches. Ces mesures constituent un accompagnement sur la durée, avec une visée « logement » mais considérant la sphère de l'insertion professionnelle et sociale. Les BPI bénéficiant de ces mesures sont donc pleinement inscrits dans un parcours intégré, avec un référent unique et individualisé.

Ce parcours se fait dans une **logique d'accompagnement global** avec des acteurs qui s'identifient relativement bien entre eux notamment grâce aux comités de pilotage AVDL réunissant les acteurs.

Dans ces parcours d'accompagnement global, les personnes peuvent bénéficier de la **mise en place d'actions subsidiaires** financés sur le BOP 104 et mises en place par l'opérateur logement en question. Ainsi, l'opérateur logement associe une action « logement » avec une action « insertion », par exemple :

- **La fusion des financements du BOP104/177** avec le recrutement d'un CIP chargé de travailler l'accompagnement socio-professionnel parallèlement à l'accompagnement réalisé par le travailleur social (Accueil et promotion)
- **La mise en place de cours de langues à visée professionnelle** (dispensé à la demande et parallèlement aux cours de langues du CIR) (SOS Solidarités)
- **La mise en place d'un dispositif d'accompagnement psy** avec un psychologue spécialisé (France Horizon)

Dans ce type d'accompagnement, l'insertion professionnelle est envisagée comme un support dans la sortie vers le logement pérenne et une manière de fluidifier les entrées chez les opérateurs du logement.

Certains réfugiés sont ainsi « pris » dans des parcours individualisés et cohérents. Tant que dure la mesure AVDL, les BPI bénéficient d'un référent de parcours qui mobilise des ressources locales variées. Ces parcours illustrent l'importance d'un accompagnement dédié pour aider les personnes à faire face à la complexité administrative de leurs multiples démarches. La plus-value de cet accompagnement est sa globalité et son individualisation, sur une temporalité permettant des avancées réelles.

Les entretiens menés auprès des réfugiés montrent en particulier que ces parcours conduisent à une activation des droits plus rapide et plus stable (cf. dernière partie du rapport, 2.1. § « Des délais d'attentes variés en fonction des modalités de prise en charge »).

4.4. Le rôle du service public de l'emploi dans la coordination des parcours

Selon plusieurs interlocuteurs, les inscriptions à Pôle emploi se font correctement, même s'il est difficile de mesurer de façon effective la part des BPI effectivement inscrits, les statistiques connaissant un taux de non-remplissage élevé (tableau suivant).

La direction territoriale de Pôle emploi estime qu'il n'y a pas de perte de publics entre l'Ofii et les agences Pôle emploi. Selon elle, la majorité des personnes passées par l'Ofii sont soit déjà inscrites chez Pôle emploi soit en passe de le faire. Comme cela a été constaté, les personnes orientées sur HOPE à la fin du CIR sont généralement toutes déjà inscrites à Pôle emploi. Lors des entretiens réalisés à l'Ofii, les auditeurs demandent si les signataires du CIR se sont bien inscrits, mais sans vérifier que l'inscription soit bien réalisée. Les travailleurs sociaux qui accompagnent les BPI les aident souvent à réaliser l'inscription.

Pôle emploi réfléchit actuellement à la mise en place d'une ligne téléphonique entre le prestataire de l'Ofii en charge de la J4 professionnelle et les agences pour faciliter l'orientation des personnes qui ne seraient pas encore inscrites.

Il n'y a pas d'organisation spécifique relative à ce public. La direction territoriale de Pôle emploi regrette de ne pas pouvoir anticiper les besoins des agences en pensant une organisation collective interne. **Le parcours des BPI est géré individuellement par les conseillers concernés**, qui n'ont pas tous une connaissance de ce public et de leurs besoins.

Extrait d'entretien avec un réfugié

[>R1]: Pôle emploi m'a conseillé cette entreprise. Mais Pôle emploi ne marche pas bien. Toujours je prends un rendez-vous, et le rendez-vous est toujours annulé sans raison. Pourquoi ? Toutes les deux semaines je cherchais à avoir un rendez-vous et puis il a été annulé. J'envoyais un mail pour demander des explications, pour comprendre comment cet organisme fonctionne. Je ne suis pas content avec Pôle emploi.

[>Question?]: et votre conseiller vous l'avez rencontré ou jamais?

[>R1]: après six mois, je l'ai rencontré la semaine dernière pour la première fois. Le rdv a été annulé 4-5 fois sans explications. Finalement, la semaine dernière, je suis allé à Pôle emploi.

[>Question?]: Donc quand Pôle emploi vous a conseillé de contacter AIR c'était par mail?

[>R1]: oui, par mail.

Les conseillers s'appuient sur des dispositifs d'accompagnement renforcé ou global internes à Pôle emploi, sans toujours une connaissance des mesures existantes sur le territoire.

« Il faut agir plus en proximité avec les associations qui sont sur la thématique mais on n'a aucun moyen de repérer les publics au niveau des agences. La difficulté ne réside pas dans le parcours individuel : le conseiller peut prendre 1 heure pour répondre aux besoins, aujourd'hui le problème c'est qu'il n'y a rien de global. [...] Il faudrait un outil de pilotage en interne avec une visibilité sur où se trouvent les publics pour prévoir des dispositifs adaptés d'accompagnement autre que ceux du droit commun. » (entretien acteur institutionnel)

Les missions locales ont quant à elles procédé à des accompagnements via des orientations de l'Ofii dans le cadre du PIAL lorsque ce dispositif a été mis en place dans le Nord fin 2018. Le Parcours d'intégration par l'apprentissage de la langue (PIAL) est un dispositif mis en place par l'Etat dont la gestion est confiée aux

missions locales. L'objectif de ce parcours est de sécuriser l'accès des jeunes étrangers primo-arrivants, qui ne disposent pas du niveau minimal de maîtrise du français, aux dispositifs de droit commun (Garantie Jeunes, Ecole de la Seconde chance, EPIDE...) ou si leur situation le leur permet, à accéder directement à une formation ou au marché du travail.

Dans les faits, chaque jeune (de 16 à 25 ans) bénéficie d'une allocation PACEA de 1456 euros répartis sur une durée de 3 à 6 mois maximum en fonction des besoins en accompagnement ainsi que d'une formation linguistique complémentaire à celle dispensée par l'Ofii à la suite du CIR.

Il semble que ce dispositif se soit déployé dans le Nord de façon très variable, toutes les missions locales n'ayant pas adhéré de la même façon à ce programme. Nous ne disposons pas de chiffres d'entrées ou de sorties. L'intérêt du programme est d'organiser des parcours individualisés et adaptés à la situation des jeunes, avec une rémunération. L'ADN des missions locales est d'offrir un accompagnement global aux jeunes en suivi, ce qui est utile dans une visée d'intégration professionnelle et sociale.

4.3. La faible maîtrise de la langue française comme difficulté supplémentaire dans la coordination des parcours

La faible maîtrise du français est considérée comme un blocage à l'organisation de parcours d'intégration. Ceci se joue à plusieurs niveaux. A un premier niveau est posée la question de **l'efficacité des formations en français délivrées par l'Ofii**. Ces formations sont obligatoires en fonction d'une évaluation écrite et orale réalisée par les auditeurs de l'Ofii, sauf si l'évaluation conclut à une dispense de cours. Le doublement de ces cours a été une mesure importante au niveau national ces dernières années, avec un objectif de renforcement des chances d'intégration des réfugiés. On constate dans le Nord que les volumes d'heures qui ont été renforcés (400 et 600 heures) concernent 43 % des BPI signataires du CIR en 2021 : 25 % ont une prescription de 400 heures et 18 % ont une prescription de 600 heures. La proportion de bénéficiaires de ce parcours a doublé depuis 2019. Ceci signifie que le doublement des heures de cours répond bien à un besoin. Cependant, **plus d'un tiers des BPI sont dispensés de cours de FLE dans le cadre du CIR**. Cette proportion augmente sur les quatre dernières années (32 % en 2018 contre 36 % en 2021).

Ceci indique une certaine **hétérogénéité des profils, ainsi qu'une polarisation** des publics entre des individus maniant mieux le français que d'autres.

Part des BPI signataires du CIR par volume d'heures de formation en français, département Nord

	2018		2019		2020		2021		Total Nb CIR	Total En %
Prescription FL	Nb CIR	En %								
Pas de prescription	141	32,3%	180	32,7%	178	37,6%	248	35,8%	747	34,7%
50 heures	28	6,4%	1	0,2%		0,0%		0,0%	29	1,3%
100 heures	87	19,9%	53	9,6%	50	10,5%	41	5,9%	231	10,7%
200 heures	181	41,4%	113	20,5%	89	18,8%	109	15,8%	492	22,8%
400 heures		0,0%	111	20,1%	113	23,8%	171	24,7%	395	18,3%
600 heures		0,0%	93	16,9%	44	9,3%	123	17,8%	260	12,1%
Total général	437	100%	551	100%	474	100%	692	100%	2 154	100%

A la fin des cours, de nombreux interlocuteurs constatent l'insuffisant niveau en français à l'issue de ces cours obligatoires, ce qui peut entraîner des réorientations vers des formations en français financées principalement dans le cadre des formations régionales, ou via des actions (telles que celles présentées plus haut) du BOP 104. **Pourtant c'est à ce niveau que résident de nombreuses incompréhensions, car malgré les besoins repérés, certaines formations sont en attentes d'orientations ou de prescriptions.**

*« Il y avait soi-disant beaucoup de réfugiés en attente. L'Ofii avait annoncé les chiffres et je n'ai eu aucune prescription de l'Ofii. L'Ofii n'envoie personne. C'est l'enfer car nous n'avions personne pour constituer les groupes. On est en concurrence avec les formations rémunérées par les régions. Il y a aussi des personnes qui arrivent en France et qui recherchent directement du travail. S'ils arrivent à trouver avec le niveau minimum, ils ne veulent pas poursuivre en B1 ou B2. Il y a aussi beaucoup de femmes qui élèvent leurs enfants avec garde et ensuite cherchent du boulot une fois qu'ils sont entrés à l'école »
 (entretien acteur de l'insertion)*

Il manque ainsi **un relais pris à la sortie des cours de l'Ofii**. Bien que nécessaires, ces cours ne sont pas suffisants pour atteindre un niveau de français suffisant. Les réfugiés de leur côté se plaignent des difficultés d'accès à des formations de niveau supérieur au A1-A2 (cf. **dernière partie du rapport, ch. 4.1. § « L'apprentissage de la langue » et ch. 3.1. § « Les logiques floues de la réorientation vers d'autres dispositifs à la sortie du CIR »**).

Il s'agirait donc d'engager des poursuites dans des formations adaptées aux besoins. Un premier problème est **qu'il manque à ce niveau une coordination des interventions** : certains réfugiés vont être suivis par le SPE, ou par un travailleur social, qui va activer telle ou telle suite de parcours selon le diagnostic réalisé et sa connaissance de l'offre disponible. Certains jeunes par exemple étaient inscrits dans le PIAL afin de renforcer leur niveau de français. **Mais tous les réfugiés ne bénéficient pas d'un tel accompagnement individuel.**

Certaines suites de parcours se font ainsi sur des parcours avec une visée d'intégration professionnelle. Comme cela a été dit plus haut, les financements sont de plus en plus orientés vers l'accès à l'emploi, alors qu'initialement ils étaient essentiellement concentrés sur des formations linguistiques. Certaines de ces actions sont intégrées au sens où elles incluent une formation au français, une formation professionnelle et une aide à la recherche d'emploi, à l'instar de HOPE qui est très présent et utilisé sur le département. Néanmoins cette formation a ses exigences. Un niveau minimal de maîtrise du français est demandé, et ce niveau semble de plus s'élever pour certaines promotions. Malgré le niveau certifié à la sortie du CIR (niveau A1), certains réfugiés sont loin d'avoir un niveau *réel* correspondant à ce minimum. De plus certains parcours de formation tels que dans l'aide à domicile (métier avec une composante relationnelle forte) exigent des compétences linguistiques plus élevées.

« Le niveau requis est A1 [et pour certaines formations le A2]. Il faut une base. Sinon, pour les autres métiers, c'est le niveau A1. Ce qu'on fait remplir, c'est un dossier de candidature... l'historique, c'est que sur les 134 personnes entrées (niveau A1), en fait beaucoup de personnes n'avaient pas le niveau... On s'est retrouvés engagés dans un parcours où les personnes ne savaient ni lire ni écrire... Ça a été un gros sujet de discussion avec l'Ofii, quand on se retrouve avec des personnes qui n'ont pas le niveau, se retrouver avec le projet à l'issue de l'emploi, y a des choses qu'on ne peut pas faire... On s'est aperçu que les personnes ne passaient pas le niveau A1... » (entretien acteur de l'insertion)

« On a eu suffisamment de gens à choisir mais le niveau de français était faible. Ils ont dû sélectionner une personne de la liste d'attente, elle n'a pas intégré l'entreprise malgré tous ses efforts. L'entreprise n'a pas voulu la prendre à cause de la langue. (entretien acteur de l'insertion) »

Ce constat autour du manque de maîtrise de la langue française dans le parcours d'insertion professionnelle s'est accompagné par la mise en place de cours de langue de niveau A2/B1 dans la continuité des langues de niveau minimal (A1) par l'Ofii ainsi que la possibilité de passer une certification. Cette dynamique a également été renforcée par le financement sur le BOP 104 de cours de langues de niveau B1/B2 par plusieurs associations du territoire. Cependant, les acteurs ont constaté la faible mobilisation de ces cours par les personnes réfugiés parfois plus intéressées par une insertion professionnelle immédiate que par le renforcement de leur maîtrise de la langue.

En résumé, plusieurs problèmes se posent. Malgré l'augmentation du nombre d'heures, le niveau de français de certains réfugiés signataires du CIR n'est souvent pas suffisant, même s'ils bénéficient d'une certification de niveau minimal (A1). Ce niveau reste de plus insuffisant pour entrer dans des parcours professionnels. Or les suites vers des formations pour parfaire les bases en FLE ou pour progresser sur des niveaux supérieurs (A2, B1) nécessitent une coordination de parcours qui dans les faits ne concernent que certains réfugiés. Ceux qui sont suivis par le SPE ou/et par un travailleur social ont le plus de chances d'être orientés vers ces formations, mais ceci nécessite que les référents de parcours soient en mesure de réaliser un bon diagnostic des besoins et qu'ils se repèrent dans l'offre de formation. **On constate un paradoxe marquant qui est que des actions destinées à former les BPI au français déplorent un sourcing insuffisant et n'arrivent parfois pas à constituer des sessions.**

Par ailleurs, les mesures existantes sur le territoire sont de plus en plus orientées vers l'emploi ou la formation professionnelle. **Celles-ci exigent des niveaux de français minimum, ce qui peut créer une sélection à l'entrée. Sans coordination de parcours, ces personnes qui ne pourraient entrer dans ces formations se retrouveraient sans solution.**

4.4. Les relations avec les entreprises exigent aussi une forte coordination de parcours

Une conséquence de cette insuffisante maîtrise de la langue française est qu'elle peut freiner les parcours d'insertion professionnelle. Bien que certaines personnes soient « prises » dans des parcours d'insertion, dans le cadre d'une des actions citées précédemment par exemple, ces parcours sont « freinés » par le niveau de français. La temporalité de ces parcours ne permet pas d'accéder à un niveau de français suffisant. La priorité mise sur la formation professionnelle ou l'orientation emploi ne peut donc être rendue effective.

« En ce qui concerne la langue, le parcours passe trop vite et beaucoup ont du mal à parvenir à la maîtrise de la langue française en si peu de temps. C'est un frein pour accéder à l'emploi. C'est aussi un frein avec les partenaires. Par exemple, sur les SIAE, le motif de la langue française limitée a contraint à émettre des avis négatifs sur des chantiers spécialisés en espaces verts, je n'ai pas compris. » (entretien acteur de l'insertion) »

Les dispositifs proposant une connexion avec le monde de l'entreprise se sont ainsi développés ces dernières années, avec les priorités affichées sur l'emploi de la part de la DDETS et la mise en place des dispositifs du

PIC. Nous avons présenté ci-dessus des **dispositifs visant une médiation avec l'entreprise** (par exemple Mob'emploi de l'association Eole ; Mercure dans le cadre du PIC), du **coaching** (La Cravate solidaire), ainsi que des **parcours intégrés fléchés sur certains métiers** (HOPE). Ces dispositifs dépendent, en amont, du travail préparatoire réalisés par d'autres acteurs (sur l'accès au droit, le logement, la formation linguistique...) et en aval de la mobilisation d'un réseau d'entreprises partenaires. **Concernant l'aspect « amont », nous avons insisté sur l'importance de la coordination et les difficultés linguistiques. Concernant l'aspect « aval », la mobilisation des entreprises passe par différents canaux, notamment une dimension de sensibilisation.** Des dispositifs comme Each One ou Mercure participent à la sensibilisation des entreprises sur la question du recrutement des réfugiés. Cooptalis organise des webinaires avec les têtes de réseaux engagées (Alliance Emploi, Crépi...) pour déconstruire les préjugés sur l'emploi de personnes réfugiées. Il y a un important niveau d'information à fournir aux employeurs potentiels.

« Ce qui les gêne [les chefs d'entreprise] c'est d'être en relation avec des salariés qui ne sont pas admis sur le territoire. Il faut les rassurer [...] Il y a une sensibilisation des entreprises. La chargée des relations entreprises a contacté 15 entreprises de la région pour faire connaître le dispositif. On a une majorité 75-80 % des entreprises qui ne fait pas la différence entre demandeurs d'asile et réfugiés. Ils demandent s'il faut un statut spécifique pour travailler. Ils pensent que ce sont des gens dans l'illégalité ou qu'ils n'ont pas vocation à rester durablement sur le territoire, il y a un travail d'acculturation à réaliser » (entretien acteur de l'insertion)

Le rôle des médiateurs avec l'entreprise est donc central. Les dispositifs sont différemment équipés en termes de présence d'un chargé de relations entreprises. Dans le cadre de Each One, c'est la figure du mentor qui fait le lien avec le monde de l'entreprise.

« Cela dépend de si le mentor est très au courant de ce qu'il se passe en termes de possibilités dans son milieu professionnel. On leur explicite des choses. » (entretien acteur de l'insertion)

Des exemples cités plus bas dans la partie consacrée aux entretiens avec les réfugiés soulignent ainsi l'importance de la qualité de l'information en direction des entreprises, par exemple en ce qui concerne la nécessité d'avoir le « bon » récépissé pour être accepté en entreprise. **(cf. ch. 2.1. de la dernière partie du rapport, § « De la réponse de l'OFPPRA à la signature du CIR : des délais d'attente supplémentaires »).**

Certaines entreprises sont sensibilisées à l'intégration de réfugiés, notamment dans les métiers connaissant des **difficultés de recrutement**. Sur HOPE, le rôle des Opco est essentiel dans la mobilisation d'employeurs dans les parcours de formation puis de recrutement (via la POEC). Ces dispositifs facilitant la connexion entre les besoins des entreprises dans ces secteurs en tension et la main-d'œuvre réfugiés ne fonctionnent pas toujours. **Les réfugiés qui parviennent à aller jusqu'au bout de dispositifs tels que HOPE disposent de ressources leur permettant de réussir aux différentes étapes** (extrait ci-dessous), alors que d'autres candidats ont été progressivement écartés ou, plus probable, se sont écartés d'eux-mêmes dans une logique de non-participation qui renvoie pour beaucoup à une catégorie du non-recours qu'on pourrait nommer

« par non-compréhension »³¹. Pour ceux qui parviennent à franchir ces étapes, se pose la question de l'étayage de leur projet par un principe de réalisme³². Pour certains auteurs, des dispositifs comme HOPE conduisent à sélectionner une main d'œuvre au profit des employeurs³³.

Extrait d'entretien avec un réfugié

[>Q]: vous étiez combien dans la formation?

[>R1]: on était 11 personnes avec (incompréhensible?) et un autre groupe avec boites d'intérim.

[>Q]: Tous ceux qui étaient avec vous ont fait l'alternance?

[>R1]: oui, 11 personnes.

[>Q]: Et ils ont tous eu un contrat?

[>R1]: non. Au début de la formation on était 11 personnes et ont signé le contrat de six mois, et nous sommes 4 personnes à continuer après six mois. Les autres n'ont pas réussi.

[>Q]: Ils ont abandonné ou..

[>R1]: je pense. Le bâtiment pour ceux qui ne l'ont pas fait, c'est un peu dur.

[>Q]: Donc après les premiers six mois d'alternance, ils ont trouvé que c'était trop difficile et la plupart a préféré changer?

[>R1]: oui peut-être...

[>Q]: Donc quatre personnes ont continué et ont eu un contrat?

[>R1]: oui c'est vrai.

Q : Et dans l'autre groupe c'est la même chose?

R: peut-être oui, 3-4 personnes ont continué..

[>R1]: c'est dur pour les personnes réfugiées, venir ici, changer sa vie, oublier tout, c'est dur. L'histoire de sa vie c'est un peu dur. Si tu ne fais pas le contrôle, c'est dur...

[>Q]: ah je comprends ce que vous voulez dire, ce n'est pas une question de difficulté au travail mais de...

[>R1]: oui de difficulté dans ta tête. Une personne réfugiée doit changer toute sa mentalité. En plus, elle vient de la guerre, tu le prends comme ça, tu le mets dans la vie réelle, c'est dur !

[>Q]: cette question qui est plus psychologique..

[>R1]: oui c'est ça c'est psychologique, tu dois contrôler ta vie mais si une personne n'a jamais fait des études dans sa vie, tu lui demande de contrôler? c'est dur.

31 Pour compléter la typologie de P. Warin qui insiste sur les phénomènes de non-connaissance, lorsque l'offre n'est pas connue, de non-demande, quand elle est connue mais pas demandée, de non-réception, lorsqu'elle est connue, demandée mais pas obtenue. Cf Philippe Warin, « Le non-recours aux droits », SociologieS [En ligne], 2012. Cf également Van Oorschot W. (1991), « Non-Take-up of Social, Security Benefits in Europe », Journal of European Social Policy, vol. 1, n° 1, pp. 15-30.

32 Chevrier Sylvie, Scubla Théo, « Devenir employable ou réaliser son projet ? L'émergence de nouveaux acteurs de l'intégration des réfugiés », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, 2021/2 (Mai 2021), p. 79-82. ; Caterina Giacometti. « Insertion professionnelle et déclassement des réfugiés en France : entre réalité et perception ». *Géographie*. 2015.

33 Keyhani Behrouz, « HOPE, une main-d'œuvre réfugiée à disposition ? », *Plein droit*, 2020/2 (n° 125), p. 35-38.

Les entreprises interrogées, enfin, se disent en général satisfaites du travail des réfugiés qu’elles ont embauchés, mais il ne s’agit jamais que de quelques cas et d’individus qui ont réussi à passer toutes les étapes. Un entretien évoque de façon intéressante les difficultés de l’intégration dans l’entreprise. Il s’agit d’un employeur (une PME) du bâtiment qui déplore les multiples besoins en accompagnement qui subsistent après l’embauche (ce cas a été évoqué brièvement plus haut). Cela concerne des aspects administratifs, d’aide au logement, de levée de certains freins qui persistent. Comme le dit cet extrait, une fois la fin de la formation (il s’agissait ici de HOPE), il ne se passe « *plus rien* » en termes d’accompagnement.

« On ne s’est pas trompés du tout. La personne s’est bien intégrée et avait la volonté. On n’a pas été déçus du tout. D’ailleurs, il est encore chez nous. Il est monté en compétences. Après on a été un peu perdus. Le départ de la formation a été bien fait et après plus rien : du jour au lendemain plus d’interlocuteurs, comme une cassure de cette relation et de l’accompagnement. Il faut se mettre à la place de [prénom du réfugié embauché]. Il n’était clairement pas autonome dans ses démarches de logement, ses factures d’électricité, se déplacer... Soit l’entreprise dit basta, soit l’entreprise continue à l’accompagner, comme nous... mais bon... L’apprentissage de la langue ce n’est pas suffisant. C’est encore compliqué. Le conducteur de travaux a essayé de le former mais c’est compliqué. A notre niveau, il est toujours accompagné par nos soins. Par exemple, on lui recherche un vaccin Covid, on l’a aidé à trouver un contrat de téléphone. Le conducteur prend sur son temps. L’intégration au niveau pro ça va, mais l’intégration globale : c’est à revoir, c’est une énergie énorme pour les entreprises. Tous les jours, je fais quelque chose pour lui. Ce n’est absolument pas rentable... Mais ce n’est pas la question du métier, il connaît son métier. » (Entreprise engagée dans HOPE)

Si l’obtention d’un emploi comme dans ce cas de figure est le meilleur levier pour l’autonomie, il reste que la fin de l’accompagnement peut être vécu comme une rupture pour la personne comme pour l’entreprise. Alors qu’une relation se « noue » entre une personne et des référents pendant le passage dans un dispositif, il se « dénoue » quelque chose à la fin de l’accompagnement qui complexifie le passage vers l’entreprise³⁴.

4.5. Les enjeux de la mise en place d’une plateforme d’accompagnement global à l’échelle du département

Les précédents éléments ont souligné les failles dans le fonctionnement des dispositifs. Ceux-ci sont multiples et variés, avec un maillage important sur le territoire. **Toutefois les parcours sont peu coordonnés. Les réfugiés ne sont pas tous « saisis » par les institutions et les dispositifs de la même façon : certains bénéficient d’une véritable logique de parcours tandis que d’autres restent en dehors des radars, ou bien s’écartent de dispositifs en raison de difficultés ou de complexités.**

C’est dans cette perspective d’une meilleure coordination des acteurs que le programme AGIR a été conçu au niveau national. AGIR signifie : accompagnement global, intégré et individualisé. La direction générale des étrangers en France, en lien avec la délégation interministérielle à l’accueil et à l’intégration des réfugiés

³⁴ Pour reprendre l’expression de M. Cervera et H. Defalvard dans le cas du passage de l’IAE à des emplois classiques. Méline Cervera et Hervé Defalvard, « Accompagnement dans et vers l’emploi », *Travail et Emploi*, 119 | 2009, 51-62.

(DIAIR), la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL) **lance en 2022 le programme AGIR** pour systématiser l'accompagnement vers l'emploi et le logement des bénéficiaires de la protection internationale.

L'idée est de créer un « guichet unique de l'intégration des BPI, chargé de veiller au niveau départemental à la cohérence de leurs parcours et à la synergie des dispositifs de droit commun et des dispositifs spécialisés existants »³⁵. Le programme doit se déployer progressivement dans 27 départements en 2022 dont le Nord, et être généralisé en 2024 à la France métropolitaine. La mise en place de ce programme pluriannuel dans le cadre d'un marché public de quatre ans fait l'objet d'une consultation, publiée sur la Plateforme des échanges de l'État le 29 décembre 2021, avec une démarche en deux temps :

1. Lancement d'un accord-cadre national de référencement des opérateurs susceptibles de mettre en œuvre le programme dans au moins deux départements pour une même région,
2. Lancement de marchés subséquents régionaux de sélection de l'opérateur effectivement chargé du déploiement d'AGIR.

Des pré-diagnostic ont été réalisés pour analyser la structuration de l'offre et les problématiques de coordination entre acteurs.³⁶

Le programme AGIR repose sur trois piliers :

- **Un accompagnement global des bénéficiaires grâce à la mise en place d'un binôme de référents** (emploi/formation et accès aux droits/logement), permettant de couvrir les besoins recensés par orientation vers des dispositifs de droit commun et de droit spécialisé ;
- **Une coordination de l'ensemble des acteurs locaux de l'intégration**, spécialisés dans l'intégration des réfugiés et de droit commun, vers qui les BPI pourront être orientés ;
- **L'ingénierie de partenariats locaux** pour garantir l'accès effectif aux droits et la couverture des besoins.

Les caractéristiques de cette démarche sont : un accompagnement pensé dans la durée ; un ancrage départemental ; un diagnostic pré-opérationnel préalable ; une entrée dans le dispositif dès l'obtention du statut grâce à une orientation prioritaire par l'Ofii lors de la signature du CIR, ainsi que par les gestionnaires du DNA et des structures du premier accueil des demandeurs d'asile (SPADA) ; et un pilotage renforcé sous l'autorité des préfets.

Pour les bénéficiaires visés par cette plateforme, cela doit se traduire par la possibilité de bénéficier auprès d'un guichet uniquement départemental mandaté par l'Etat un accompagnement global et individualisé vers le logement et l'emploi durables.

Ces actions visent à s'articuler avec le contrat d'intégration républicaine (CIR) pris en charge par l'Ofii ainsi que les actions du droit commun. L'objectif fixé dans le cahier des charges est de conduire au moins **60 % des BPI accompagnés vers l'emploi ou la formation et 80 % vers le logement**. Ce programme doit reposer sur une collaboration entre l'Etat et les opérateurs économiques disposant de la personnalité morale.

35 <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Integration-et-Acces-a-la-nationalite/Lancement-d-AGIR-programme-d-accompagnement-vers-l-emploi-et-le-logement>

36 Le cabinet Orseu a réalisé ce pré-diagnostic pour le Nord en février 2022.

Plusieurs publics sont éligibles à une prise en charge dans le cadre du programme AGIR :

- Les étrangers majeurs ayant obtenu le bénéfice de la protection internationale depuis le 1^{er} janvier de l'année précédant le déploiement du programme domiciliés dans le département, leur conjoint et leurs enfants mineurs.
- Les étrangers mineurs ayant obtenu le statut de BPI depuis le 1^{er} janvier de l'année N-1 et domiciliés dans le département et leurs parents.
- De façon exceptionnelle, sur instruction du représentant de l'état dans le département, tout public spécifique en instance d'obtenir ou ayant obtenu le statut de BPI
- Différents publics lorsqu'ils étaient domiciliés dans un autre département.

En revanche, les personnes ayant d'autres titres que l'asile, les BPI qui ont statut de réfugiés en antériorité N-1, les réinstallés et les déboutés n'entrent pas dans les critères du programme.

Les orientations vers le programme seront effectuées par :

- La direction territoriale compétente de l'Ofii
- Les gestionnaires du dispositif national d'accueil DNA, de l'hébergement généraliste, des services intégrés d'accueil et d'orientation (SIAO, des accueils de jour ainsi que des services de premier accueil des demandeurs d'asile (SPADA).

L'accompagnement personnalisé des réfugiés vers leurs droits au logement et l'emploi sera assuré par un binôme de référents, l'un sur le logement, l'autre vers l'emploi et la formation. Il s'articule autour de 3 missions :

- L'accès aux droits et les démarches administratives et sociales
- L'accompagnement vers et dans le logement
- L'accompagnement vers l'emploi se traduit par un appui coordonné avec les acteurs du service public de l'emploi.

Les référents accueillent les BPI et assurent un diagnostic complet de leur situation par des entretiens individuels couvrant les questions du logement, de l'accès aux droits, de l'emploi et de la formation.

Les référents devront également s'assurer de l'orientation effective des personnes vers le droit commun ou spécialisé. Les entretiens devront être personnalisés, individualisés et intervenir dans un délai maximum de 2 mois entre chaque rendez-vous. Des entretiens de suivi à l'issue de l'accompagnement seront réalisés dans un délai de 3 mois puis de 6 mois.

L'accompagnement global pourra s'étendre jusqu'à **24 mois** et prendra fin **sous deux conditions cumulatives** :

- Si le ménage dispose d'un logement pérenne dans lequel il peut s'installer durablement et de façon autonome.
- Si chaque BPI souhaitant travailler est entré dans une formation qualifiante ou certifiante, un contrat ou a obtenu un emploi durable.

La mise en place de cette plateforme départementale semble pouvoir répondre à de nombreux enjeux relevés ici, en particulier :

- **La temporalité trop courte de l'accompagnement par la Spada** (jusqu'à 6 mois) pour une partie des BPI seulement

- **L'absence de mission d'accompagnement et de diagnostic des situations de la part de l'Ofii**, qui ne parvient pas à orienter efficacement les BPI vers les structures les plus adaptées, bien qu'elle les capte en quasi-totalité
- **Des incohérences en matière de sourcing** avec des besoins repérés notamment en matière linguistique et des formations qui sont vacantes
- **Des ruptures de parcours fréquentes** même s'il est difficile de les quantifier
- **Des difficultés réelles à saisir la complexité administrative** et à recourir à l'ensemble des droits (problème de non-recours et nonaccès).

Toutefois une vigilance s'impose car l'articulation avec l'existant constitue un enjeu majoritaire de la plateforme. Il ne s'agit pas de remplacer l'existant mais de proposer une organisation favorisant une meilleure articulation de l'ensemble des prestations disponibles sur chaque territoire.

Monographie
Département de la Somme

Synthèse

Le département de la Somme se caractérise par une gouvernance et un cadre d'action bien structurés. Des comités de pilotage sont en place depuis plusieurs années. Plusieurs documents stratégiques ont été élaborés notamment une feuille de route qui retrace le plan d'action départemental. Les principes d'action visent une meilleure coordination des réponses apportées en donnant la priorité à l'emploi et en favorisant des passerelles vers des dispositifs du droit commun.

Les premières investigations ont révélé une offre d'accompagnement a priori suffisante en ce qui concerne le logement et l'accès à l'emploi, étant donné le faible volume de personnes réfugiées sur place. Il n'existe pas de tension sur le logement. Un enjeu est toutefois de désengorger les centres d'hébergement et donc de proposer des actions vers l'emploi. Des réunions « fluidité » sont régulièrement organisées entre les acteurs du logement.

Le département de la Somme regroupe un faible nombre de projets concernant l'intégration professionnelle des réfugiés. La stratégie en termes d'action publique a été de bâtir des dispositifs moins dispersés et plus centralisés, par contraste avec le Nord. En particulier, cette stratégie reposait sur une plateforme à vocation départementale portée par une association œuvrant dans l'hébergement et la lutte contre l'exclusion. Cette plateforme cherchait à offrir un accompagnement global à la sortie du CIR, par le biais d'un travail en binôme entre des travailleurs sociaux et des conseillers en insertion professionnelle. Désormais arrêtée, cette plateforme a été poursuivie dans son esprit par le financement d'équipes mixtes (sur le même principe de ce binôme) chez deux porteurs (dont cette même association), tous deux issus du secteur de l'hébergement. Le second acteur porte en outre une expérimentation nationale, actuellement mise en œuvre dans deux départements français dont la Somme, offrant un accompagnement dédié à l'emploi dans une logique de fin de parcours. Un autre dispositif également confié à une structure d'hébergement cible spécifiquement les jeunes de moins de 25 ans. Il n'y a pas de projet PIC-IPR sur le département. Des orientations peuvent être faites sur le programme HOPE mais dans un autre département de la région Hauts-de-France.

Par ailleurs un projet « Permanence Emploi » porté par un acteur national (Coallia) est actuellement expérimenté sur le département. La mise en œuvre émane d'une stratégie nationale, top-down, qu'il convient d'articuler avec l'offre existante. Une cohérence semble trouvée en plaçant ce dispositif, orienté vers un accès à l'emploi, dans la continuité des actions d'accompagnement global portés par les équipes mixtes ou de manière ponctuelle auprès de réfugiés installés depuis une durée plus ou moins longue sur le territoire, souhaitant être aidés dans la construction de leur projet professionnel de manière personnalisée et individualisée.

La Somme rencontre toutefois une problématique de coordination entre l'ensemble des acteurs intervenant dans le parcours d'intégration des réfugiés, en ce qui concerne les formations linguistiques. L'orientation vers les formations FLE (français langue étrangère) en début de parcours constitue une problématique centrale. L'offre de formation FLE sur le territoire est importante mais de qualité variable et ne correspond pas à tous les profils de bénéficiaires. Il existe différents circuits d'accès à ces formations : dans le cadre du CIR, par le biais d'associations mobilisant des bénévoles, dans le cadre de formations régionales rémunérées, etc. Le manque d'identification et de communication entre les acteurs intervenant dans le parcours d'intégration engendre des problèmes de coordination. Les orientations ne sont pas complètement efficaces, conduisant à des cas d'engorgement des formations en FLE ou des périodes d'errance à l'issue du CIR. Le niveau linguistique des réfugiés dans les parcours d'intégration permet difficilement de conduire des actions d'accès à l'emploi.

Une évolution de la politique publique a en conséquence été de structurer un dispositif de coordination de l'offre FLE visant une plus grande efficacité entre les actions en langue et les actions vers l'emploi ou la formation.

1. Méthodologie

Nous avons réalisé plus d'une vingtaine d'entretiens au niveau institutionnel ainsi que dans différentes structures porteuses de dispositifs.

Type d'acteur	Nom	Dispositif	Financement	Entretiens réalisés
Institution	SGAR			1
	DACS			2
	Direction territoriale de l'Ofii			1
	Conseil régional	Offre FLE	BOP 104	1
SPE	Mission locale du Grand amiénois	PIAL / Droit commun	National	2
	DT Pôle Emploi (chargé de mission)	Accord cadre Ofii-PE		1
Opérateur du logement	Adoma	Hébergement Accompagnement socio-professionnel		3
	Coallia	Hébergement équipe mixte Permanence emploi	BOP 104	4
Association	APREMIS	AILE / Offre FLE	BOP104	3
	Le TOIT	Sas Jeunes réfugiés		1
	APAP	Intermédiation locative		1
	Humando			1
Autre	Epide	Droit commun		1
			TOTAL	22

Nous avons par ailleurs réalisé l'observation d'une « Permanence emploi » qui s'est déroulée au sein du CCAS d'Amiens Nord.

Par ailleurs 20 réfugiés résidant sur le département ont été interrogés.

2. Contextualisation de la politique d’asile dans le département

2.1. Présentation du département

La Somme compte, en 2018, 571 000 habitants. C’est le 44^e département de France en nombre de population. En proportion, cela représente un cinquième de la population du département du Nord.

Tout comme le département du Nord, la Somme est l’un des départements les plus pauvres de France avec un taux de pauvreté de 15,9 % en 2019, au-dessus du taux national (14,6 %). De nombreux indicateurs pointent cette précarité croissante. Au troisième trimestre 2021 selon l’Insee, le taux de chômage de la Somme s’établissait à 9,6 % contre 8,1 % au niveau national. Ce taux de chômage a diminué d’un point par rapport à 2020, suivant la tendance nationale. Par ailleurs, près de 50 % des ménages sont éligibles au logement social.

Le département est majoritairement rural. Il abrite la métropole d’Amiens, qui était le siège de l’ancienne préfecture de la Picardie avant sa fusion avec le Nord-Pas-de-Calais. En termes d’offre d’insertion et de logement, on constate une forte centralisation autour de la métropole amiénoise (environ 185 000 habitants). La deuxième ville du département, Abbeville, ne compte que 23 000 habitants et sa communauté d’agglomération 49 000 habitants. La prise en charge de l’intégration sociale et professionnelle reste ainsi concentrée autour de la métropole d’Amiens, où se situent les principales administrations telles que l’Ofpra ou l’Ofii. Des villes comme Abbeville ou Doullens disposent de centres d’hébergement. Leurs résidents doivent se rendre à Amiens pour leurs démarches.

2.2. La politique de l’asile dans le département

Quelle structuration institutionnelle pour l’intégration professionnelle des réfugiés dans la Somme ?

Un cadre institutionnel balisé et outillé

La politique d’intégration professionnelle des réfugiés se structure autour d’instances institutionnelles qui permettent la mise en application des grandes directives impulsées au niveau national. Cela passe aussi par l’organisation de temps d’échanges plus fonctionnels qui permettent de répondre à des problématiques ciblées propre au territoire.

C’est historiquement la direction départementale de la cohésion sociale (ex-DDCS) qui porte les politiques d’asiles et d’intégration et qui est placée en tant que coordinatrice. Désormais fusionnée avec les Direccte dans une nouvelle DDETS, la coordination s’appuie sur un pôle « Asile, Intégration et Populations Vulnérables ». Ce pôle comporte une unité « Asile et intégration ».

Deux instances de coordination sont particulièrement actives dans le département pour mettre en œuvre la politique de l’asile.

Un comité de pilotage asile/intégration réunit depuis 2018 les acteurs de l’asile et de l’intégration autour de trois objectifs définis. D’abord, il favorise la déclinaison des instructions et des priorités ministérielles à l’échelle du département. Ensuite, il permet la promotion des différents dispositifs déployés dans le département au profit des primo-arrivants. Il agit comme un levier de communication et de formation des acteurs du champ. Enfin, il permet également de définir des priorités d’actions pour le département.

« La réorganisation est partie du Rapport Taché. Nous avons mis en place une réunion de tous les acteurs qui intervenaient dans le champ de l'intégration fin 2018. Nous avons fait un bilan de ce qui manquait sur le territoire. Des groupes de travail ont été constitués sur différentes problématiques. La petite taille du département facilite le pilotage et le travail en petit comité, sur le mode "réunion" » (entretien acteur institutionnel)

Des **réunions « fluidité des parcours »** concernent de leur côté principalement les parcours dans le logement. Ces réunions réunissent différents acteurs tels que l'Ofii, le SIAO, des opérateurs de l'asile et la préfecture. Un de leurs enjeux est de fluidifier les sorties de CADA et d'HUDA sur le département. Ces réunions ont été suspendues en raison du contexte sanitaire pendant plusieurs mois en 2020 et 2021.

Les acteurs de l'asile et de l'intégration réunis dans le « copil » se basent sur un **plan d'action pour l'intégration** utilisé comme une « feuille de route ». Les objectifs de ce plan d'actions sont au nombre de 6 et reprennent les grandes étapes du parcours d'intégration :

- 1) Faciliter l'accès au logement autonome pour le plus grand nombre
- 2) Proposer un hébergement aux primo-arrivants les plus vulnérables et un accompagnement adapté
- 3) Organiser l'offre de formation linguistique et consolider le parcours de formation
- 4) Favoriser l'accès à la formation professionnelle et à un emploi,
- 5) Offrir une réponse adaptée aux troubles psy et psycho traumatismes,
- 6) Consolider l'intégration des primo-arrivants dans leur environnement proche (travailler le lien social, l'inter culturalité, la citoyenneté).

Ce plan d'action s'appuie sur **trois principes d'action**. Le premier consiste à offrir une réponse coordonnée entre acteurs. Pour la DDETS, *« les primo-arrivants sont confrontés simultanément à diverses problématiques (barrière linguistique, mode de vie et d'habiter, rapport à l'autre différent, difficile comparabilité des diplômes, compétences ou qualification...). Leur intégration nécessite donc souvent des accompagnements coordonnés et cohérents »* (document de la DDETS).

Dans cette optique, la DDETS a fortement axé son intervention dans la mise en place de dispositifs intégrés, à l'échelle du département, proposant un accompagnement global. Ces deux dispositifs ont initialement été développés à destination des jeunes et des adultes.

Le second principe est **la priorité donnée à l'accès à l'emploi**. Ceci correspond à l'application des instructions nationales au niveau départemental. Le département se place en directe ligne avec les recommandations issues du rapport Taché (comme précisé dans l'extrait d'entretien précédent) et de l'action interministérielle qui en a découlé. Sur ce point, la fusion entre la DDCS et la Direccte était vue avant son opérationnalisation effective comme une possibilité de renforcer les actions du pôle « Asile et Intégration » vers l'emploi.

Le troisième principe est une volonté de **créer des passerelles vers le droit commun**. Les BPI relèvent du droit commun mais ne peuvent pas toujours y accéder. En ce sens comme on le détaille ci-après, l'action tente de se structurer autour d'un nombre réduit de dispositifs proposant un accompagnement global avec comme finalité l'accès au droit commun.

Des actions favorisant l'accès au logement ou à un hébergement

La DDETS insiste sur **l'existence de solutions effectives en matière d'hébergement des demandeurs d'asile puis de logement pour les BPI**. Le département de la Somme a bénéficié d'une augmentation du parc d'hébergement, d'environ 500 places en 2016 à 1 200 places aujourd'hui. Il y a eu en conséquence une augmentation du nombre de bénéficiaires d'une protection internationale, mais comme le montrent les données sur les flux de BPI (voir *infra*), les entrées sont désormais sur un plateau, d'environ 250 personnes par an. En conséquence la pression est limitée sur le logement et le territoire a une capacité d'absorption. Le département mobilise le contingent réservataire pour les BPI au titre des sortants d'hébergement.

L'accès au logement est en revanche plus difficile pour les personnes isolées en raison de la raréfaction des petits logements. Les personnes isolées sont souvent logées en résidences sociales (petits logements équipés). Cette solution paraît adaptée si une action intervient à côté pour accompagner les personnes dans la réunification, l'accès au logement autonome, à la formation, à l'emploi.

C'est dans ce contexte que la politique du logement est étroitement liée à la mise en place de dispositifs d'accompagnement intégré et global dans le département. Un dispositif départemental nommé AILE a fonctionné jusqu'en 2021, visant l'accompagnement dans le logement et l'insertion professionnelle. Il a cessé pour des raisons de gouvernance de l'association porteuse. Nous revenons sur ce dispositif plus loin. C'est aujourd'hui le rôle des équipes mixtes composées d'un travailleur social et d'un conseiller d'insertion professionnelle mises en place en septembre 2020 chez deux acteurs structurants de l'hébergement : APREMIS et Coallia.

L'accompagnement des individus est ainsi central. Il ne suffit pas de fournir un logement mais il convient d'intervenir sur la capacité des individus à y rester, ce qui suppose une action globale. L'enjeu est celui de l'autonomisation. Les actions visent la globalité des sphères de l'intégration : le logement, l'accès aux droits, l'insertion professionnelle, l'indépendance financière. Pour les individus les moins autonomes, l'intermédiation locative est mobilisée avec un accompagnement renforcé, ou un hébergement avec un accompagnement type AILE. L'objectif est de parvenir à une autonomie financière.

Une priorité placée sur l'emploi

Si le parc d'hébergement n'est pas saturé, en revanche se pose la question de l'absence de rotation et la faible fluidité. La majorité des BPI accède au logement social ou à une résidence sociale et les moins autonomes à un dispositif d'hébergement ou de logement adapté. L'accroissement du nombre de demandeurs d'asile s'est cependant traduit par **une « embolisation » des dispositifs d'hébergement** en sortie selon la DDETS. Fin 2020, 178 BPI étaient hébergés dans ces dispositifs, ainsi que 221 personnes admises au séjour à un autre titre que celui de l'asile avec généralement un droit de travailler mais pas d'accès au RSA et pas ou trop peu de ressources.

C'est dans cette logique que l'ex-DDCS a introduit un peu plus de « concurrence » dans le champ du logement en introduisant plus d'opérateurs. De même des réunions « fluidité » sont organisées.

De plus, l'intervention se place désormais dans une volonté de changer de « *paradigme* ». Si l'on se replace dans une logique de parcours de réfugié, alors la « *marche logement* » a été particulièrement bien appréhendée par les acteurs, moins la marche concernant l'accès à l'emploi. L'orientation « emploi » concerne donc la structuration du travail social et du travail d'accompagnement au sein des structures. **La présence de conseillers en insertion professionnelle (CIP) est ainsi encouragée.** C'est tout le sens du projet actuellement structurant d'« équipes mixtes » constituées d'un **binôme travailleur social/CIP**.

« Historiquement, la priorité était donnée à l'accès au logement. Aujourd'hui, nous donnons la priorité à l'emploi et nous demandons de travailler précocement le parcours d'insertion professionnelle et d'accompagner les freins périphériques dont l'accès au logement. C'est un changement complet de paradigme qu'il faut faire passer auprès des opérateurs. L'accompagnement des opérateurs doit se poursuivre dans ce sens. Nous travaillons avec des structures d'hébergement qui ont intégré la marche accès au logement et qui se retrouvent avec des structures embolisées faute d'avoir travaillé l'accès à l'emploi. On assiste seulement depuis un à deux ans à des recrutements de CIP en remplacement des travailleurs sociaux, ce qui est à encourager. » (entretien acteur institutionnel)

Ces éléments permettent de saisir le modèle d'intervention des politiques en faveur des BPI, centrées et centralisées sur des grands dispositifs intégrés et globaux, aujourd'hui principalement articulés autour de cette interdisciplinarité entre travail social et insertion professionnelle.

2.3. Le profil des BPI

L'évolution du flux de BPI de 2018 à 2021

Entre 2018 et 2021, 2 064 personnes ont signé un contrat d'intégration républicaine dans le département de la Somme. Parmi eux, sur ces quatre années, 830 étaient des bénéficiaires de la protection internationale (BPI).

Répartition de l'ensemble des signataires département Somme par statut, 2018-2021

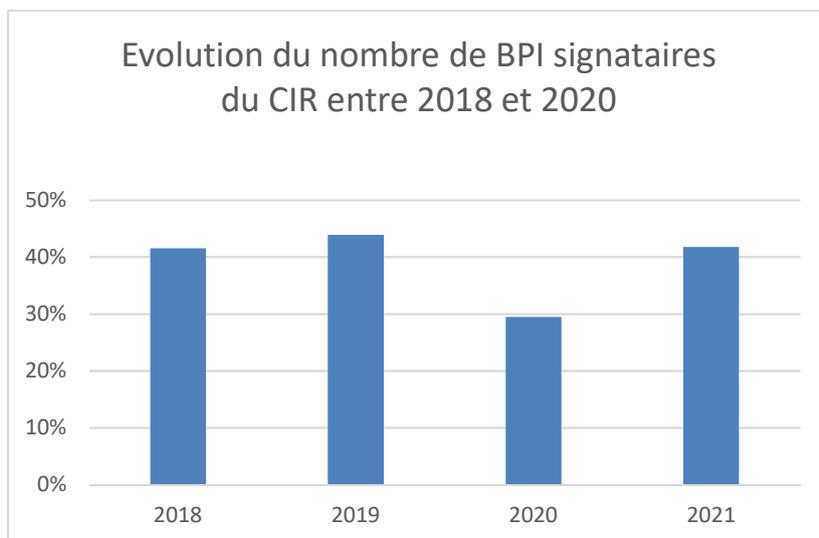
Statut	2018		2019		2020		2021		Total	
	Nbre	En %	Nbre	En %						
BPI (Réfugiés, Bénéficiaires de la protection subsidiaire)	238	42%	241	44%	101	29%	250	42%	830	40%
FAMILIAL (Regroupement familial, Familles de français, Liens personnels et familiaux)	270	47%	228	42%	188	55%	272	45%	958	46%
ECONOMIQUE (Salariés, Entrepreneurs, Professions libérales)	13	2%	12	2%	9	3%	21	4%	55	3%
AUTRES (Considérations humanitaires)	52	9%	68	12%	45	13%	56	9%	221	11%
Total général	573	100%	549	100%	343	100%	599	100%	2064	100%

Source : Ofii

Le nombre annuel moyen de BPI signataires du CIR dans le département est d'environ 240 (238 en 2018, 241 en 2020 et 250 en 2021), hormis pour l'année 2020 où le nombre a fortement diminué, en raison de la pandémie de Covid et des confinements. Le département est donc marqué par une certaine stabilité du nombre de réfugiés entrants sur son territoire.

Sur ces quatre dernières années, on dénombre :

- 238 BPI signataires du CIR en 2018
- 241 BPI signataires du CIR en 2019
- 101 BPI signataires du CIR en 2020
- 250 BPI signataires du CIR en 2021



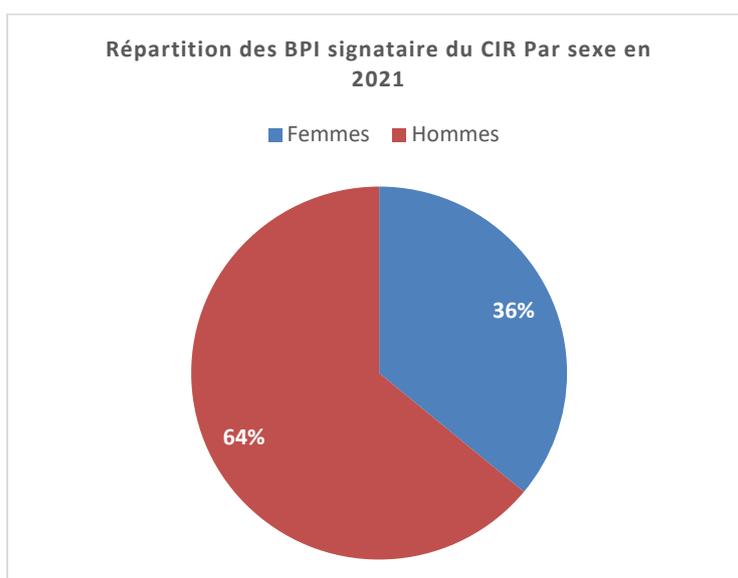
Source : OFII Somme

Les hommes représentent la grande majorité des BPI arrivant dans la Somme. Ils représentent **près des trois quarts** sur les années précédentes (2018-2020) avec une diminution pour 2021. Cette dernière année les femmes représentent **un tiers** des entrants, soit dans le détail 160 hommes et 90 femmes.

Répartition des BPI signataires du CIR selon le sexe

	2018		2019		2020		2021	
Sexe	Nbre	En %						
Femmes	64	26,89%	72	29,88%	23	22,77%	90	36,00%
Hommes	174	73,11%	169	70,12%	78	77,23%	160	64,00%
Total général	238	100,00%	241	100,00%	101	100,00%	250	100,00%

Source : OFII Somme



Source : OFII Somme

Age

Comme pour le département du Nord, les BPI du département de la Somme **sont majoritairement âgés de 26 à 45 ans** (60% de l'ensemble des BPI signataires du CIR entre 2018 et 2021). Cette tranche d'âge représente **60 % des BPI signataires du CIR en 2021. L'âge moyen tourne autour de 30 ans.**

La seconde tranche d'âge est celle des **19 à 25 ans** qui représente près de 27% de l'ensemble des signataires sur les 4 années.

Enfin, la troisième tranche d'âge est celle des **46-65 ans** (7,3%) de l'ensemble des signataires du CIR sur les quatre dernières années et 8,40% en 2021.

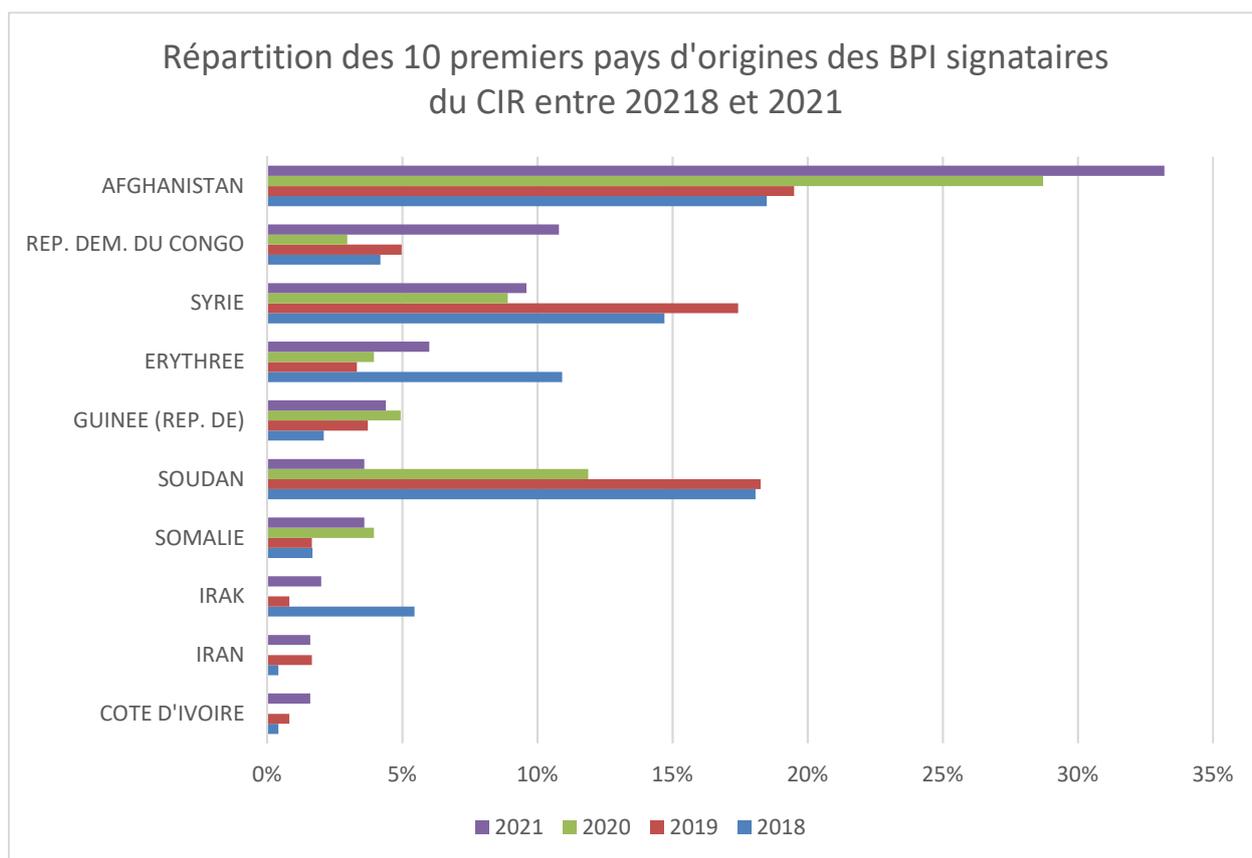
Tranches d'âge	2018		2019		2020		2021		Total	
	Nbre	2%	Nbre	En %	Nbre	En %	Nbre	En %		
16-18 ans	5	2%	21	9%	7	7%	7	3%	40	5%
19-25 ans	73	31%	54	22%	32	32%	66	26%	225	27%
26-45 ans	133	56%	150	62%	58	57%	156	62%	497	60%
46-65 ans	22	9%	14	6%	4	4%	21	8%	61	7%
Plus 65 ans	5	2%	2	1%	0	0%	0	0%	7	1%
Total général	238	100%	241	100%	101	100%	250	100%	830	100%
Age moyen	31,54		30,13		28,73		31,33			

Source : Ofii

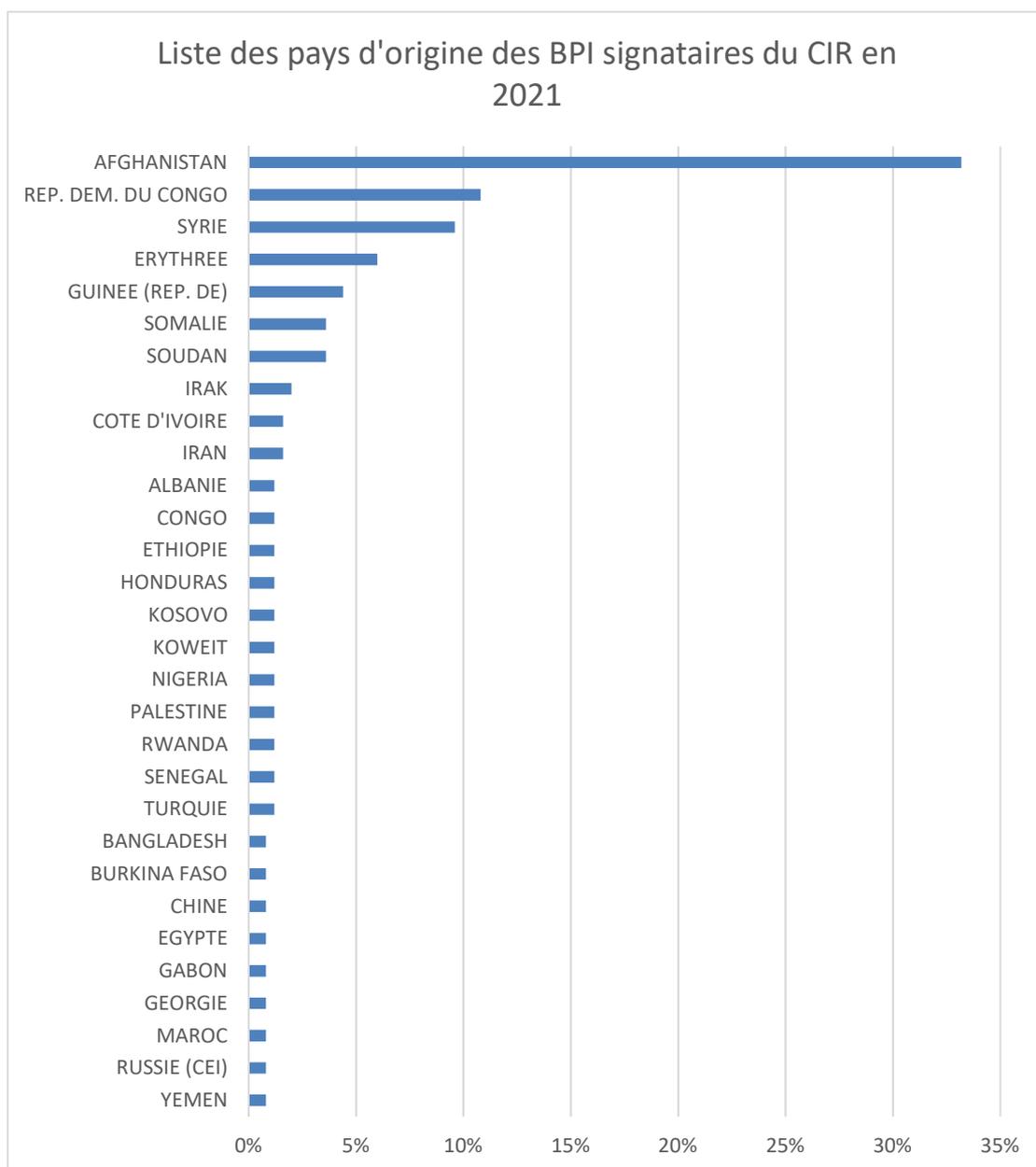
Pays d'origine

Au total, 50 pays d'origine différentes ont été recensés sur les années 2018 à 2021.

En 2021, les 3 pays les plus représentés parmi les BPI signataires du CIR sont **l'Afghanistan** (33%), la **Républicaine démocratique du Congo** (11%) et la **Syrie** (10%). Le graphique permet d'apprécier la part relative plus importante de certains pays sur les années précédentes (2018 et 2019) notamment la Syrie ou encore le Soudan.



Source : OFII Somme



Source : OFII Somme

Niveau d'études

Les niveaux d'études par années sont détaillés dans le tableau suivant.

Répartition des BPI signataires du CIR en fonction de leur niveau de diplôme

	2018		2019		2020		2021		TOTAL	
Niveau de formation	Nbre	En %								
Non scolarisé	30	13%	66	27%	29	29%	55	22%	180	22%
Primaire - Sans diplôme	61	26%	44	18%	27	27%	64	26%	196	24%
Secondaire - Sans diplôme	90	38%	94	39%	22	22%	61	24%	267	32%
Secondaire - Diplôme national du brevet	6	3%	5	2%	1	1%	2	1%	14	2%
Secondaire - CAP / BEP	2	1%	0	0%	1	1%	0	0%	3	0%
Secondaire - Baccalauréat général ; technologique ou pro.	9	4%	5	2%	5	5%	28	11%	47	6%
Supérieur - Sans diplôme	2	1%	7	3%	2	2%	7	3%	18	2%
Supérieur - BAC+2 (DUT ; BTS ; DEUG...)	4	2%	6	2%	5	5%	8	3%	23	3%
Supérieur - BAC+3	13	5%	4	2%	3	3%	13	5%	33	4%
Supérieur - BAC+4 et plus	21	9%	10	4%	6	6%	12	5%	49	6%
Total général	238	100%	241	100%	101	100%	250	100%	830	100%

Source : Ofii Somme

La majorité des BPI ont un niveau d'études inférieur ou égal au niveau secondaire soit près de 86% sur l'ensemble des BPI signataires du CIR entre 2018 et 2021.

Plus précisément :

- **22% n'ont jamais été scolarisés. Une proportion qui a tendance à diminué sur les 3 dernières années.** En 2020, les BPI signataires du CIR non scolarisés représentaient 29% de l'effectif global contre 22% en 2021.
- 24 % des BPI ont atteint le niveau primaire. Une proportion relativement stable dans le temps.
- La part des BPI signataires du CIR **ayant suivi des études secondaires s'établit à 34% entre 2018 et 2021** avec une tendance à la baisse sur les deux dernières années 2021 et 2021. En 2019, 43% des BPI signataires du CIR avaient suivi des études dans le secondaire. En 2021, ils n'étaient 36%
- La part de la population **ayant suivi des études dans le supérieur** avec obtention d'un diplôme ou non est relativement faible avec seulement **15 % de l'effectif global** entre 2018 et 2021.

Parcours de FLE

Près de **25 % des BPI sont dispensés de cours de FLE dans le cadre du CIR sur l'ensemble des quatre années**. Cette tendance est en nette augmentation ces deux dernières années (34 % en 2020 et 33 % en 2021). De même, on observe l'absence de mobilisation de la prescription de 50h de FLE depuis 2 ans.

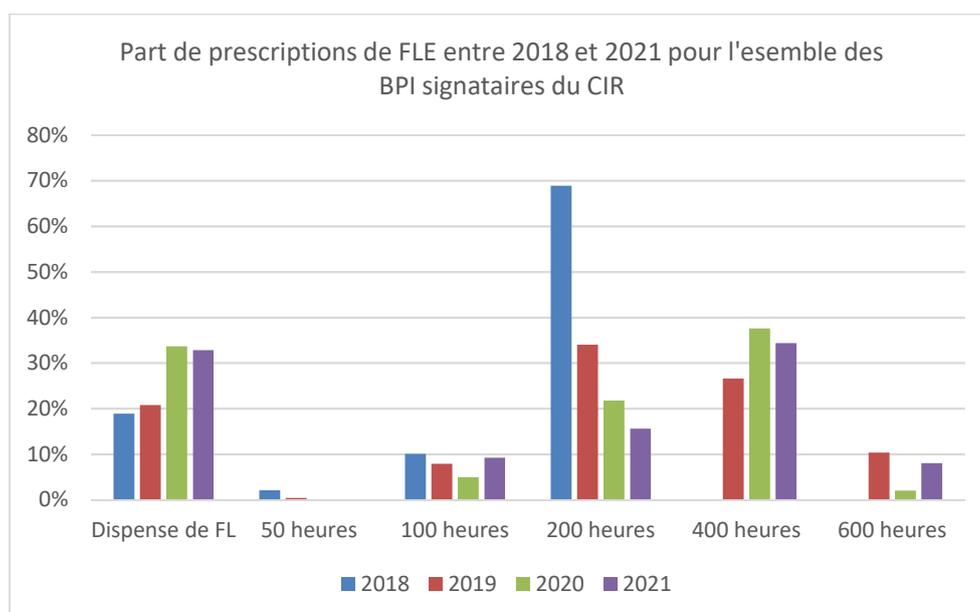
Les prescriptions de 200h et de 400h de FLE sont les plus mobilisées entre 2018 et 2021 pour le public de BPI. Cela représente 60% de la répartition des prescriptions au global.

Par ailleurs, on note une faible mobilisation de la prescription de 600h qui s'établit à 6% sur les 4 années (2018-2021). En 2021, elle constituait 8% des prescriptions de FLE.

Répartition des BPI en fonction du nombre d'heures de cours de FLE dispensées dans le cadre du CIR

	2018		2019		2020		2021			
Type de parcours FL	Nbre	En %	Total	En %						
Dispense de FL	45	19%	50	21%	34	34%	82	33%	211	25%
50 heures	5	2%	1	0%		0%		0%	6	1%
100 heures	24	10%	19	8%	5	5%	23	9%	71	9%
200 heures	164	69%	82	34%	22	22%	39	16%	307	37%
400 heures		0%	64	27%	38	38%	86	34%	188	23%
600 heures		0%	25	10%	2	2%	20	8%	47	6%
Total général	238	100%	241	100%	101	100%	250	100%	830	100%

Source : OFII Somme



Source : OFII Somme

3. L'offre de dispositifs : des logiques d'accompagnement en deux entrées

Cette partie répond à la question évaluative consistant à repérer les principaux dispositifs sur le département de la Somme. **Contrairement aux modalités d'intervention sur le Nord, où des dizaines d'acteurs sont financées par le BOP 104 sur des projets parfois de courte durée, la Somme a privilégié la structuration autour d'un nombre d'acteurs limité et structurant.** Plusieurs acteurs associatifs et de l'hébergement sont ainsi mobilisés dans une logique d'action globale, au croisement de l'accès au logement et de l'accès à l'emploi.

En 2019, **13 projets ont été financés sur le BOP 104** dans le département de la Somme avec un objectif de 273 bénéficiaires à accompagner. Dans les faits, 243 personnes ont pu bénéficier de ces actions soit un ratio de près de 89% des objectifs définis par les porteurs de projets.³⁷

La cartographie des acteurs est évolutive. Pendant plusieurs années, la stratégie s'est centrée autour de grands projets dont l'un est désormais révolu. Comme cela a été évoqué précédemment, la stratégie s'articule désormais autour d'équipes mixtes localisées au sein de deux acteurs, Coallia (opérateur de l'hébergement) et APREMIS (association historique amiénoise avec des actions dans le domaine de l'hébergement également).

Cette cartographie est donc nettement moins complexe à appréhender que dans le cas du département du Nord. Il n'y a pas d'actions financées par le Plan d'investissement dans les compétences (un projet déposé n'a pas été retenu). Le dispositif national HOPE se déploie de façon réduite sur le département.

Toutefois, malgré ce plus petit nombre d'acteurs, se posent bien des difficultés de coordination dans cet écosystème. Elles concernent l'articulation entre ces mesures d'accompagnement global et l'offre de formation linguistique éclatée et incorrectement mobilisée selon de nombreux acteurs.

Le département de la Somme se caractérise par un faible nombre de primo-arrivants accueillis. En 2019, 2 799 CIR ont été signés à l'échelle de l'ex-Picardie dont 35 % avaient le statut de BPI. La Somme est le territoire qui comprend le moins de bénéficiaires : 549 CIR contre 750 dans l'Aisne et près de 1500 dans l'Oise³⁸.

3.1. Des dispositifs structurants d'accompagnement global

L'une des questions posées par le cahier des charges de cette évaluation était d'accorder une place particulière à l'articulation entre les problématiques d'emploi et de logement. Il s'agissait notamment d'interroger la façon dont le parcours de logement des réfugiés peut affecter leur parcours professionnel, et inversement.

La **logique d'accompagnement global portée par des acteurs de l'hébergement** est une des réponses apportées : les personnes sont suivies en amont ou pendant le CIR par un opérateur. Cet accompagnement vise à travailler l'accès à l'autonomie par le biais de l'insertion professionnelle. Cette logique intervient également dans une logique de fluidification des dispositifs d'hébergement.

37 Source : Feuille de route régionale. Nous n'avons pas obtenu les éléments pour les années plus récentes.

38 Chiffres Direction territoriale de l'Ofii.

L'expérience désormais terminée du dispositif AILE

Le dispositif AILE (Accompagnement, intégration, logement, emploi) a débuté en 2018 et s'est terminé en 2020. Ce dispositif était porté par l'association APREMIS, structure née de la fusion en 2011 de deux associations amiénoises, l'une gérant des CHRS et accompagnant les ménages en difficulté de logement, la seconde spécialisée dans la prévention de la délinquance.

APREMIS gère près de 300 logements dans le département, dans le Grand Amiénois, le Santerre Haute Somme et la Picardie Maritime. Elle est organisée autour de plusieurs pôles (« asile », « hébergement-logement accompagné », « accompagnement socio-judiciaire », « insertion dans l'emploi »). Elle comptait, en 2020, 125 salariés, hors contrats d'insertion salariés par leur atelier et chantier d'insertion (ACI). Comme le présente son rapport d'activité, l'association gère différentes actions en direction des demandeurs d'asile et des publics majoritairement issus de la demande d'asile. Le Pôle Asile centre son action sur l'accompagnement des personnes dans leur parcours, de leur entrée dans les dispositifs à leur sortie, en offrant une continuité de services et une cohérence globale de ses interventions. « *L'objectif final recherché est l'accès à l'autonomie pour tous les ménages accompagnés. L'ensemble des actions mises en place vise également à la fluidification du dispositif* » (rapport d'activité 2020). Le pôle gère un CADA (centre d'accueil de demandeurs d'asile) de 150 places.

Son service « Hébergement Transitoire et Actions vers l'Insertion » gère un accueil de réfugiés relocalisés, mis en place en novembre 2015, dans le cadre du Plan Migrants, avec en perspective l'accueil de 65 BPI. L'intermédiation locative « Réfugiés » est dédiée à des ménages bénéficiant du statut de réfugié ou d'une protection subsidiaire a été mise en place en décembre 2017 avec un objectif fixé à moins d'une vingtaine de ménages accompagnés. Le service propose également un hébergement d'urgence des ménages sortants des dispositifs de demande d'asile (accompagnement social global des sortants de CADA ou de structure d'hébergement d'urgence).

Le dispositif AILE vise à favoriser l'intégration sociale et professionnelle des primo-arrivants tout en permettant leur accès le plus rapidement possible à un emploi et ou un logement durable. L'objectif est de proposer aux gestionnaires de structures d'hébergement, accueillant des réfugiés, ou des ménages admis au séjour et à l'emploi, la mise en place, en lien étroit avec eux, d'un accompagnement tourné vers la résolution des difficultés qui sont directement liées à l'exil, complémentaire à celui qu'ils peuvent offrir.

L'objectif du dispositif est de mettre à disposition de tous les opérateurs du logement **une équipe d'accompagnateurs pluridisciplinaires** chargés de travailler sur la levée des freins périphériques rendant difficile l'accès au logement autonome et à l'emploi. Cette pluridisciplinarité se manifeste par un accompagnement tripartite par un travailleur social, un conseiller d'insertion professionnelle et enfin un formateur FLE, pour une durée de 6 mois renouvelable.

Cette action s'adresse à des personnes ou des familles bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) ou admises au séjour et à l'emploi à un autre titre, ainsi qu'aux personnes présentes dans les dispositifs d'hébergement pour demandeurs d'asile, dans l'hébergement d'urgence ou d'insertion de droit commun ou dans le logement adapté (résidence sociale, FJT, IML ...).

Le dispositif a été financé par le BOP 104 entre 2018 et 2020. Il s'appuyait sur l'activité de 11 personnes :

- 3 personnes formatrices FLE
- 3 CIP
- 5 travailleurs sociaux

Cette action avait également pour objectif de consolider et coordonner un réseau partenarial sensibilisé aux problématiques spécifiques rencontrées par ce public, d'améliorer la fluidité des dispositifs dédiés à l'hébergement des demandeurs d'asile, de réduire les présences indues des BPI dans le Dispositif National d'Accueil (DNA) dédié aux demandeurs d'asile et d'accélérer l'accès aux droits commun et notamment à l'emploi des personnes régularisées dans le dispositif d'hébergement d'urgence.

Dans le cadre de AILE, l'accompagnement vers l'insertion professionnelle et l'emploi prend la forme d'un « **parcours** » **individualisé et formalisé par la signature d'un contrat** par le référent social, le chargé d'accompagnement professionnel et chaque adulte accompagné, et, en cas de besoin, le référent de la structure hébergeant.

Les personnes sont orientées sur le dispositif lors des **permanences dans des lieux d'hébergement**. Un premier rendez-vous permet d'établir un diagnostic des freins périphériques, des besoins en langue et de la volonté de s'insérer professionnellement. Le travail est divisé entre le travailleur social, en charge du volet social et le conseiller en insertion professionnelle en charge du volet emploi.

Une étape importante renvoie à une démarche d'élaboration et de concrétisation d'un projet d'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit de sécuriser leur parcours d'insertion, parcours qui est initié lors de l'accès au bénéfice d'une protection internationale, ou au droit au séjour et à l'emploi. Ce public est en effet porteur de difficultés spécifiques identifiées par les équipes sociales des CADA et des structures d'hébergement dédiées à l'accueil des demandeurs d'asile. Plusieurs types de difficultés ont été soulignées :

- L'accès au logement intervient aujourd'hui, en sortie des structures dédiées aux demandeurs d'asile, dans des délais contraints qui nécessitent un accompagnement individualisé et renforcé afin de prendre en compte la temporalité nécessaire à la reconstruction des projets individuels et/ou familiaux dans la société d'accueil
- Une absence de ressources ou des ressources insuffisantes en particulier pour les jeunes de moins de 25 ans qui n'ouvrent pas droit au RSA et pour les personnes régularisées. Leur prise en charge dans le dispositif AHI sont donc souvent longues.
- La non-maîtrise du français constitue un obstacle majeur à l'insertion socioprofessionnelle d'une part importante de ces personnes.
- Des expériences professionnelles éloignées des emplois disponibles en France et des difficultés en matière de transférabilité des compétences acquises au pays d'origine
- Une problématique d'isolement : l'absence des enfants ou du conjoint fait souvent barrage à la projection de l'avenir en terre d'accueil, à la mise en actes des démarches nécessaires à l'insertion
- Des problèmes de santé (somatiques ou souffrance psychique souvent liée à l'exil).

L'accompagnement porte ainsi sur plusieurs axes. Les démarches liées à l'accès à l'emploi sont centrales, menées par le conseiller en insertion professionnelle, qui peut aider les personnes à recourir aux services de Pôle emploi ou orienter vers des formations en soutien du projet. Le GRETA Bâtiment d'Amiens par exemple est un partenaire. Le secteur de l'insertion par l'activité économique est également sollicité, comme un sas préparatoire et mobilisateur dans le retour à l'emploi.

Une étape importante concerne **l'évaluation du niveau de connaissance du français**. Le **soutien à l'apprentissage du français** est mené par une formatrice en Français Langue Étrangère : mise en place d'ateliers collectifs thématiques, orientation vers les dispositifs accessibles...

En termes de résultats, le dispositif a permis de resserrer le réseau des acteurs du logement et de fluidifier les sorties du parc d'hébergement. La feuille de route établie au niveau départemental souligne les bénéfices du dispositif qui a permis de « *desserrer les résidences sociales* ». La dynamique partenariale s'est développée grâce à la mise en place de permanences au sein même des résidences.

Toutefois **plusieurs problématiques** ont été rencontrées.

Une première a trait à un « **délaissement** » **progressif des actions en matière d'emploi ou de formation au profit d'un accompagnement plus social**. L'objectif principal est de permettre aux primo-arrivants de bénéficier des dispositifs de droit commun dont ils relèvent. Or les financeurs ont constaté un déficit d'accompagnement vers l'emploi pour les familles mises en logement. Un acteur institutionnel résume cela en disant que le problème est que « les travailleurs sociaux ont pris le pas sur les CIP (conseillers en insertion professionnelle) » : les démarches d'accès au logement, aux droits (notamment scolarité) ont été effectuées, mais pas suffisamment les démarches emploi formation ni le relais avec le droit commun.

Un second problème renvoie à la **pression sur les formations FLE**. L'accès à des formations en français est aujourd'hui insuffisant, tant en quantité qu'en qualité. L'action AILE n'a pas permis d'améliorer les parcours linguistiques et l'apprentissage du français.

La DDETS a donc émis un bilan critique de cette action et a souhaité réorienter l'action de la structure APREMIS. Celle-ci a de plus connu en 2020 d'importants problèmes de gouvernance.

Le dispositif AILE a pris fin courant 2020, après deux années de fonctionnement. Au total, 175 ménages ont été accompagnés du 1er janvier au 28 octobre 2020, dont 117 bénéficiaient d'une protection internationale. 119 ménages sont sortis du dispositif en 2020. Le délai moyen de l'accompagnement est de 15 mois. Le nombre de ménages accompagné se révèle donc important au regard du nombre de BPI signataires du CIR en 2020 (101) et 2021 (250).

Bien que ce dispositif soit désormais supprimé, un retour sur celui-ci est intéressant. En effet, il était initialement vu comme le **dispositif principal** pour les BPI au niveau départemental. Il a ainsi été conçu comme le **point de passage unique** pour les réfugiés. L'enjeu est d'avoir un parcours coordonné, du travail social à la formation linguistique et l'accès au logement, jusqu'à la formation professionnelle et l'accès à l'emploi. Cette vision apparaît comme possible pour la DDETS étant donné la petite taille du département et les volumes limités (200 personnes maximum prises en charge). Aujourd'hui, cette logique de guichet unique a été reconsidérée dans le cadre d'un nouveau fonctionnement départemental, celui des « équipes mixtes ».

La mise en place d'équipes mixtes chez des opérateurs structurants du territoire : Coallia et APREMIS

Le dispositif AILE a été remplacé par la **mise en place d'équipes mixtes composées d'un travailleur social et d'un CIP à partir de septembre 2020, au sein de deux opérateurs : APREMIS et Coallia**.

Objectifs

Concrètement, la mise en place des équipes mixtes cible en priorité les publics admis au séjour en droit incomplet et les BPI en hébergement ou logement adapté qui ne bénéficient pas déjà d'un accompagnement. Au total, cela représente l'accompagnement de 92 ménages (236) admis au séjour en hébergement d'urgence, 31 ménages en logement adapté (40 personnes) et **180 ménages de BPI en résidences sociales (209 personnes)**.

Ce dispositif se base sur des postes dédiés :

- 3 postes (un conseiller emploi et un éducateur spécialisé) sont maintenus à APREMIS pour les BPI en résidences sociales
- 1 poste à COALLIA pour les personnes admises au séjour en hébergement

Le fonctionnement de ce nouveau dispositif s’inspire donc du travail précédemment réalisé par APREMIS, notamment dans sa dimension d’interdisciplinarité. Il s’agit d’un accompagnement global, visant l’ensemble des freins rencontrés dans les parcours, avec une visée d’insertion dans l’emploi. Cette priorité « emploi » est ainsi rappelée, conformément au plan d’action départemental. La mise en place de ce nouveau dispositif intervient au final dans **une logique de fluidification des hébergements**. L’objectif est de consolider l’accès au logement pérenne en mettant l’accent sur l’insertion professionnelle et l’autonomisation des personnes dans leurs démarches.

*« C’est un prisme, on part sur l’emploi, on sait bien que les gens ne vont pas directement partir sur l’emploi, il faut lever les freins à l’emploi en travaillant sur tout, mais il faut que l’emploi reste au cœur de l’intégration et ensuite on travaille sur ce qu’il y a autour. »
 (entretien acteur institutionnel)*

Dans le cadre des Centres provisoires d’hébergement (CPH), l’accompagnement initialement pris en charge par un travailleur social est ainsi renforcé par un conseiller d’insertion professionnelle. L’accompagnement dure 9 mois et peut être renouvelé sous conditions. Chez Coallia, cela représente 30 résidents accompagnés.

Fonctionnement

Le travailleur social reçoit la personne en rendez-vous et établit un premier diagnostic de sa situation personnelle et professionnelle et définit des objectifs. A l’issue de ce diagnostic, le travailleur social va établir un PPI (projet personnalisé d’intégration) en 3 phases :

- 1) Observation et accompagnement physique dans les démarches : durant cette première phase, le travailleur social peut se rendre physiquement avec la personne accompagnée à ses rendez-vous (CAF, Pôle emploi...) sans intervenir. L’objectif est plutôt de voir comment cette dernière procède. L’objectif n’est pas de « faire à la place de » mais bien d’accompagner. A l’issue des observations, le travailleur social peut intervenir, prodiguer des conseils et venir en appui aux démarches entreprises.
- 2) Accompagnement de la personne pour qu’elle puisse atteindre ses objectifs en termes d’accès au logement, de santé et d’insertion professionnelle.
- 3) La troisième phase vise à accélérer le processus d’insertion professionnelle en travaillant sur la construction du projet professionnel. A ce stade de l’accompagnement, le CIP peut venir en appui au travailleur social pour travailler ce volet.

Le CIP intervient à mi-parcours dans l’accompagnement des personnes soit à partir de 3 mois bien qu’il travaille sur leur situation en amont de la prise en charge. A son tour, il réalise un **travail de diagnostic** du parcours professionnel de la personne et de ses formations. Il peut préconiser des formations linguistiques si nécessaire. Le CIP prend également en charge les inscriptions à la Mission locale ou Pôle Emploi pour « décharger » le travailleur social. Le rôle du CIP est multiple. Il vise à :

- fluidifier les parcours de sortie
- anticiper le travail entrepris sur l’insertion professionnelle.
- développer des partenariats avec l’ensemble des dispositifs existants et d’établir des passerelles vers le droit commun.

A l'issue de cet accompagnement, la personne peut être orientée vers la Permanence Emploi (dispositif spécifique porté par Coallia, voir *infra*) pour parfaire son insertion professionnelle.

« On est dans le souhait de faire de l'accompagnement global mais tout le monde n'est pas à même : tout le monde [les réfugiés] n'a pas les contacts pour poursuivre la construction du projet professionnel. Orienter vers la Permanence emploi c'est permettre à la personne de continuer à travailler sur son projet professionnel. La sortie sur la Permanence Emploi c'est un vrai plus. Souvent, on était frustrés car les accompagnements n'étaient pas finis ». (entretien acteur de l'insertion)

Bilan du dispositif

La mise en place de deux équipes mixtes est un début mais on peut s'interroger sur la suffisance des effectifs pour gérer le **nombre de personnes à accompagner. C'est pourquoi à ce stade, les équipes mixtes ne visent pas l'accompagnement de l'ensemble des BPI sur la Somme.** Pour le moment en effet, l'accompagnement se fait uniquement en interne pour des personnes hébergées dans la structure porteuse du dispositif (APREMIS ou Coallia). Le dispositif a vocation à s'étendre à d'autres structures par la mise en place de permanences, dans le courant de 2022.

Malgré nos relances, nous n'avons pas pu réaliser d'entretiens auprès de l'autre acteur porteur de ce dispositif : l'association APREMIS, ce qui aurait permis de comparer la manière dont les deux acteurs s'approprient le dispositif et le mettent en œuvre.

Le « sas jeunes réfugiés » : une offre spécifique pour un public de moins de 25 ans

A côté du dispositif AILE précédemment porté par APREMIS, un autre dispositif s'adresse spécifiquement aux jeunes BPI de moins de 25 ans. Le « sas jeunes réfugiés » est porté par l'association Le Toit, qui gère un CHRS à Amiens.

Objectifs

Le Sas Jeunes réfugiés combine un ensemble d'actions pour lever simultanément l'ensemble des freins à l'intégration des jeunes réfugiés : les difficultés d'accès au logement, la barrière de la langue et l'éloignement du marché de l'emploi.

Le public cible du sas sont les jeunes de moins de 25 ans :

- Ayant obtenu le statut de réfugié ou de protection subsidiaire
- Ayant validé le contrat d'intégration républicaine de l'Ofii (CIR)
- Inscrites auprès de Pôle Emploi
- Disposant d'une couverture Sécurité Sociale
- Disposant d'un compte bancaire en France
- FLE effectué et validé.

Plusieurs canaux d'orientation sont identifiés notamment le SIAO, un CAO d'Amiens Nord et le secteur associatif.

En ce qui concerne le volet logement, les réfugiés concernés sortent du CHRS où ils sont hébergés pour être logés dans des logements gérés par l'association Le Toit avec un accompagnement social, sans rupture avec l'accompagnement dont ils bénéficient au CHRS.

Pour le volet insertion professionnelle, un parcours est mené en association avec la Mission locale d'Amiens. Ces jeunes signent un PACEA et sont accompagnés par un conseiller de la ML. Certains vont être orientés vers des formations en FLE (volet suivant). Ceux ayant un bon niveau de français peuvent être orientés vers la Garantie jeunes ou d'autres dispositifs d'accompagnement. Des orientations sont également envisagées via des dispositifs spécialisés via le PIAL ou HOPE ou vers d'autres régions de France.

Le volet apprentissage du français est particulièrement important. Les jeunes réfugiés peuvent être orientés par la ML vers un organisme de formation délivrant des actions du Plan régional de formation (formation FLE ou sur les compétences clés).

Résultats

Depuis le début de l'action en 2018, une quarantaine de jeunes ont été accompagnées. En 2018, 15 sorties ont été dénombrées. En 2020, 8 jeunes hommes ont été suivis dont 7 sont sortis en formation et 1 en emploi.

En 2021, le CHRS le Toit a accompagné 10 réfugiés de nationalités différentes. Le sas assure la sortie à la fois sur le volet logement et sur le volet insertion professionnelle. Sur les 10 personnes accompagnées, 9 sont sorties du dispositif. L'association nous a fourni les types de sorties :

Sorties effectives sur l'année 2021 :

- AFPA + logement social
- CDD+ autre structure
- RSA+ autre département
- CDI+ logement social
- CDDI+ logement social
- HOPE (formation +hébergement)
- Garantie Jeunes+ FJT
- 2 départs en solidarité amicale

Source : Le Toit

Les intérêts du dispositif sont **la mise en autonomie des jeunes dans la vie quotidienne** dans un petit collectif et le partenariat tissé autour de ces jeunes pour leur formation et l'accès à un emploi. Le partenariat logement/insertion est particulièrement effectif, avec l'association entre deux acteurs spécialisés. Les jeunes ont des référents dans le domaine social et de l'accès à l'emploi. La mission locale permet d'accéder à une offre large de dispositifs notamment de formation. Par ailleurs, comme le dit cet extrait, cette offre peut être mobilisée sur un périmètre géographique large, ces jeunes au long parcours « *n'étant plus à 200 kms près* ».

« On part de leur projet, de leurs envies, de ce qu'ils savent faire, et on cherche en fonction de ça. On leur présente un panel de formations et de métiers et ils se positionnent. L'AFPA, le PIAL, HOPE sont des possibilités mais cela ne s'arrête pas à l'échelon départemental : ils ne sont plus à 100, 200 kms près, les jeunes sont mobiles car ils ont des possibilités. La crainte pour eux c'est d'être envoyés dans des dispositifs sans logement : et si ça ne marche pas ? D'un commun accord, leur place est gardée 15 jours et ils peuvent revenir ». (entretien acteur de l'insertion)

Le partenariat avec la mission locale s'avère être une valeur ajoutée, celle-ci peut mobiliser des dispositifs (cas du PIAL présenté ci-dessous) et sa connaissance du milieu formation-emploi. Un autre intérêt est également la prise en charge préalable dans un CHRS avec une mixité de publics jeunes (moins de 25 ans), « qui sert l'apprentissage du français des BPI et s'appuie sur la mixité des cultures et des parcours de vie des jeunes » (DDETS).

Cependant, la durée de l'accompagnement peut s'avérer trop courte. Il s'étend sur une durée de 6 mois, renouvelable une fois. Cette durée n'est pas toujours adaptée pour traiter l'ensemble des problématiques d'intégration :

*« Le temps de l'accompagnement est défini normalement sur 6 mois, 1 ans mais on se rend compte qu'on ne peut pas gérer tous les problèmes sur cette période. On adapte les parcours. Déjà pour un jeune français, il faut 3 à 6 mois. On en parle pendant les réunions fluidité avec l'ensemble des acteurs. Lorsqu'ils sont orientés vers la structure, on établit un premier diagnostic, ensuite, on traite de la régularisation, de l'accès au droit, les besoins en cours de langue, le travail sur le projet professionnel ou la formation. »
(entretien acteur de l'insertion)*

Les perspectives actuelles dans le plan d'action départemental sont d'étendre ce dispositif.

3.2. Des dispositifs « passerelles » vers le droit commun

Une ambition dans le département est de conduire le plus souvent possible vers le droit commun, dans une logique de parcours. Les précédents dispositifs intégrés ont cela comme horizon. L'accord-cadre entre l'Ofii et Pôle emploi est décliné de façon effective sur le territoire, comme cela sera détaillé plus loin. De même un enjeu de la coordination des acteurs est d'assurer une meilleure cohérence des parcours vers les formations linguistiques notamment celles du droit commun (financées par la Région). Les missions locales, de leur côté, ont fortement mobilisé le PIAL pour les jeunes, comme nous le présentons dans un premier temps. Un travail sur les parcours de jeunes réfugiés peut conduire à des inclusions dans différents programmes, comme la Garantie jeunes ou l'Epide. Le cas de l'Epide est traité comme une illustration de parcours vers le droit commun, dans un deuxième temps.

Dans un dernier temps nous revenons sur l'expérimentation récente de la Permanence emploi, qui est une déclinaison sur le département d'un projet national.

Ces deux dispositifs peuvent être envisagés comme des sas de transition ou des passerelles, qui permettent de faire la transition entre les problématiques spécifiques de ces publics et l'offre de droit commun.

Le PIAL (Parcours d'intégration par l'apprentissage de la langue), une passerelle vers le droit commun

Le PIAL est un dispositif national porté par le réseau des missions locales. **L'objectif de ce parcours est de sécuriser l'accès des jeunes étrangers primo-arrivants aux dispositifs de droit commun** : La Garantie Jeunes, l'École de la Seconde chance, les EPIDE... Dans les faits, chaque jeune bénéficie d'une allocation PACEA de 1 456,56 euros répartis sur une durée de 3 à 6 mois maximum en fonction des besoins en accompagnement ainsi que d'une formation linguistique complémentaire à celle dispensée par l'Ofii à la suite du CIR (pour une présentation du PIAL, voir plus haut dans la monographie sur le Nord, ch. 3.1.).

Un dispositif antérieur avait été mené par la mission locale du Grand amiénois, en relation avec l'association d'hébergement Le Toit qui porte le projet « Sas jeunes réfugiés » vu précédemment. Ce premier projet est né en 2018 sur le constat de besoins linguistiques dans les parcours des jeunes suivis par l'une ou l'autre des deux structures.

« Pour les publics réfugiés on avait un problème, on n'avait pas de ressources financières pour eux et certains conseillers voulaient leur faire intégrer la Garantie Jeunes. Certaines villes avaient expérimenté sur des promotions spécifiques de réfugiés. Nous on voulait des groupes hétérogènes mais il y avait le problème de la langue. On avait essayé de mettre en place des cours de FLE parallèlement à la Garantie jeunes mais l'emploi du temps était trop contraignant. Ça impactait le fonctionnement du dispositif Garantie Jeunes » (entretien acteur de l'insertion)

Cette expérimentation a également embarqué des organismes de formation linguistique. L'objectif était de permettre aux réfugiés de se remettre à niveau en langue pour intégrer les dispositifs de droit commun, comme la Garantie jeunes. Progressivement, ce dispositif a été remplacé par le PIAL.

De 2018 à 2020, le PIAL a permis l'accompagnement de deux promotions sur la ML d'Amiens et a concerné 15 personnes dont 2 femmes et 13 hommes de 19 à 25 ans.

Le retour sur les premières promotions a été positif. Il a constitué une première marche dans le parcours d'insertion professionnelle. Les sorties sont diversifiées. On dénombre :

- 1 sortie en CDDI

- 2 sorties en service civique
- 2 sorties en parcours FLE (DVE, LEA)
- 1 sortie en Epide
- 1 Garantie jeunes
- 7 ont poursuivi l'accompagnement professionnel avec la mission locale.

En 2020, la mission locale était financée pour lancer 13 parcours. Seulement 5 parcours ont pu être lancés, dans un contexte de crise sanitaire rendant difficile la mise en place des actions. Selon les responsables de la mission locale, ces chiffres sont aussi les conséquences d'autres constats.

D'abord se pose un problème de captation des publics. Les publics, de plus en plus mobiles, sont difficiles à repérer auprès des partenaires de centres d'hébergement ou de leurs partenaires.

« La Région a fortement étoffé son offre de services envers les réfugiés car ils (la Région) étaient persuadés que de grandes vagues migratoires allaient arriver. Or à Amiens ce ne fut pas le cas. Nous avons un peu eu l'impression d'arriver après la bataille, faute de public à accueillir. » (entretien acteur de l'insertion)

Une autre difficulté est **l'existence de ruptures de parcours** dues à un manque de coordination entre les différentes prises en charge, notamment avec les formations FLE. La coordination avec ces formations est problématique, comme cela est détaillé plus loin.

L'EPIDE : un dispositif de droit commun mobilisable pour les jeunes réfugiés

Nous revenons ici sur des parcours pouvant conduire à une intégration dans le droit commun, à l'image de l'Epide (Etablissement pour l'insertion dans l'emploi). Cet établissement a **vocation à accueillir des jeunes de 18 à 25 ans peu voire pas diplômés pour les amener dans une insertion professionnelle durable en travaillant l'accès à l'autonomie par la formation et l'emploi**. Il existe 18 centres EPIDE répartis sur le territoire métropolitain. La Somme en accueille un à Doullens.

Les Epide accueillent les jeunes, garçons et filles, volontaires pour entrer dans le dispositif, qui répondent aux critères suivants :

- sans emploi, ni stage, ni formation ;
- sans diplôme ou titulaire d'un BEP - CAP ou d'un BAC, sans titre professionnel ;
- en règle ou prêts à se mettre en règle avec la Journée Défense Citoyenneté (JDC) ;
- médicalement aptes.

Les jeunes de nationalité étrangère peuvent être admis dans les centres EPIDE au même titre que les jeunes de nationalité française, sous réserve que leur situation leur permette d'accéder à l'emploi.

Les formations réalisées à l'EPIDE sont en internat du lundi au vendredi et le port de l'uniforme est obligatoire. L'accompagnement est social et professionnel. Des aspects de la vie quotidienne sont abordés durant la formation notamment : la mobilité, les démarches administratives, les enjeux sanitaires et sociaux. Concernant le volet professionnel, l'EPIDE décompose son action en deux pôles :

- Un pôle insertion encadré par des conseillers en insertion professionnelle. Ce pôle permet de travailler la recherche de stage, la construction puis la validation du projet professionnel et enfin, la recherche d'une entreprise.
- Le pôle formation prend en charge le diagnostic du niveau scolaire. Il permet de mettre en place un plan d'action du niveau à atteindre en fonction du projet professionnel choisi.

L'EPIDE est un **dispositif de droit commun**. La formation dispensée dure 8 mois (mais peut être renouvelable) et est rémunérée à hauteur de 210 euros par mois dont 90 euros placés à utiliser lors de la sortie de formation (soit 720 euros à la sortie de l'Epide). Les personnes sont également logées et nourries pendant la formation.

L'Epide de Doullens a accueilli **7 réfugiés**. Il n'existe pas de canaux d'orientations spécifiques pour les réfugiés. Les personnes se sont présentées via le bouche à oreille et des opérateurs du logement présent sur le territoire doullennais. Pour le moment, aucune orientation n'a été effectuée via l'Ofii. L'accueil de 7 jeunes réfugiés à l'EPIDE de Doullens a nécessité quelques ajustements dans le déroulé de la formation notamment :

- La **mise en place d'un partenariat avec le GRETA** de Doullens pour dispenser des cours de français les mardis et mercredis. Ces cours de langues sont complémentaires à l'offre de formation de l'EPIDE.
- La **désignation d'un référent** qui gère la relation avec le GRETA et fait le lien avec les autres collègues formateurs. La formation en langue du GRETA est gratuite et rémunérée 80 à 100 euros par mois via le conseil régional des Hauts-de-France.

Les réfugiés sont accompagnés dans leur recherche de formation ou d'emploi sur le territoire où ils souhaitent s'établir. Les personnes accompagnées ont bénéficié du réseau d'entreprises de l'EPIDE et ont été recrutées par des partenaires du territoire pour réaliser leur stage, formation ou alternance.

« On a un bon réseau de partenaires entreprises, les réfugiés que l'on accueille sont souvent recrutés là où ils font leur stage tellement le savoir-être est bon. Le dernier en date a décroché une alternance chez le carrossier en bas de la rue »

L'un des atouts de la formation est la possibilité d'être soutenu financièrement par l'EPIDE pendant une durée de 3 mois suivant la sortie du dispositif pour les accompagner dans la stabilisation vers le logement et l'emploi.

Sur le territoire de Doullens, l'EPIDE avait été envisagé comme **une solution de désengorgement du DNA** (opérateur ADOMA présent) pour les plus jeunes et une première marche vers l'insertion professionnelle pour les publics BPI dont les réfugiés. Toutefois, le fonctionnement sous forme d'internat ne permettait pas leur prise en charge le week-end rendant complexe leur sortie définitive.

« Le problème c'est que c'est un hébergement la semaine qui n'est pas pris en charge le week-end, donc cette sortie ne permet pas vraiment de fluidifier les CADA. Les personnes reviennent le week-end et donc continuent d'être comptabilisées dans les chiffres du CADA. Un accord avec un CHRS a été trouvé pour une prise en charge le week-end. » (Opérateur du logement)

« Ce qui rebute les publics sur ce genre de dispositif c'est la dimension très militaire ! C'était parfois trop violent au regard de nos publics. » (Opérateur du logement)

Ce dispositif illustre malgré ces réserves des possibilités co-construites de parcours, menées entre acteurs de l'insertion/formation (Missions locales et Epide) et du logement. Les sorties vers l'emploi sont réelles.

HOPE et VAE Primo-arrivants : deux autres dispositifs de droit commun mobilisés dans le département de la Somme

Ces deux dispositifs compris dans l'offre de formation de l'AFPA sont **communs aux départements du Nord et de la Somme**. Ils ont déjà fait mention d'une présentation dans la monographie sur le Nord. Nous ne la détaillerons pas davantage dans cette partie.

Cependant, nous pouvons relever quelques éléments d'appréciation et de fonctionnement propres à la Somme.

Un travail de coordination étroit a été conduit entre la DDETS et la coordinatrice des deux dispositifs (au niveau régional), notamment axé sur la transmission d'informations (dates des réunions d'informations collectives, date de démarrage, bilans, retours des opérateurs...) Une réunion a également été organisée en octobre 2020 réunissant l'AFPA et les opérateurs du logement présents sur le département (Aprémis, Coallia, Adoma...). L'idée était d'entamer un travail de repérage des candidats potentiels en lien avec l'Ofii qui définit les critères d'éligibilité des candidats).

Au niveau régional, le dispositif **HOPE** est principalement implanté dans les départements du Nord et de l'Oise. La Somme est minoritaire dans les entrées et le suivi des stagiaires.

Sur la promotion de 2020 : 24 bénéficiaires étaient originaires de la Somme (à la sortie : 66% étaient en emploi, 13 en recherche d'emploi, 8 en formation et 13 sans information), sur la promotion 2018-2019 : seulement 2 personnes originaires de la Somme ont été positionnées, sans sortie positive en raison de ce qui nous a été décrit comme un « *comportement difficile* ». Enfin en 2020 : 5 en emploi, 5 en formation, 1 en attente d'emploi et 1 abandon après la POEC.

L'intérêt que portent les acteurs à ce dispositif dans la Somme renvoie à l'action complète qu'il propose, permettant de travailler l'insertion professionnelle avec un accompagnement au logement, à l'emploi et à la maîtrise de la langue. Un autre point fort souligné est le travail engagé auprès des employeurs et notamment sur des secteurs en tension.

En revanche, pour le moment, le dispositif touche un faible nombre de femmes et de nombreux candidats ne sont pas éligibles en raison de la non-obtention du niveau A1, malgré le CIR. Pour certains opérateurs du logement, l'orientation vers HOPE lorsque les candidats sont basés dans la Somme est compliquée car elle suppose un déménagement.

« C'est compliqué d'orienter des gens sur un dispositif qui prend en charge le logement car les gens ont du mal à bouger, ils perdent les repères qu'ils ont trouvés dans la Somme » (Travailleuse sociale)

Concernant le dispositif **VAE primo-arrivants**, il a été mis en place à l'AFPA d'Amiens fin 2020. Comme pour HOPE, une réunion d'information collective a été organisée auprès des opérateurs du logement du département. Si peu de candidats ont été positionnés sur ce dispositif, la DDETS souligne que cette action répond à la demande de reconnaissance des diplômes des réfugiés afin d'accéder à certains postes.

L'expérimentation s'était donnée pour ambition la captation de **120 personnes sur l'ensemble des deux départements (Nord et Somme)**.

Une collaboration étroite a été mise en place avec les agences Pôle emploi. Sur Amiens, des réunions d'informations collectives étaient organisées sans convocation préalable tous les 15 jours au sein

des agences. Toutefois, une lettre d'information était communiquée aux partenaires associatifs et aux opérateurs du logement.

Au total **10 réunions d'information collective** ont été organisées dans la Somme. L'enjeu autour du repérage est majeur. Il se fait par le biais des agences Pôle emploi, le repérage ne peut se faire que sur le flux, c'est-à-dire que les personnes signataire du CIR dans les 5 ans ou via un conseiller lors d'un rendez-vous.

Ce dispositif étant déployé au niveau régional, des données concernant la Somme sont présentées dans la monographie Nord (ch. 3.2. « Des expérimentations de VAE »).

A l'instar des observations pour le Nord, la VAE primo-arrivants est un dispositif pertinent mais qui exige de nombreux prérequis dont un niveau minimal de langue et différentes pièces administratives. La situation de la personne doit être stabilisée. Ce dispositif vise des personnes qui ont du temps et ont levé l'ensemble de leurs freins périphériques.

L'émergence d'un nouveau dispositif centré sur l'accès à l'emploi : la Permanence emploi

Objectifs, financements et pilotage

Le dispositif *Permanence emploi* résulte d'une **expérimentation nationale** conduite par la DIAN (Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité) du ministère de l'Intérieur. Il est actuellement expérimenté dans deux départements sur la métropole, le Val-de-Marne et la Somme. Porté par un acteur du logement d'envergure nationale, Coallia, ce dispositif propose un accompagnement individuel ciblé sur la construction du projet professionnel. La mise en place de ce dispositif s'est appuyée sur un diagnostic des besoins territoriaux réalisé par les acteurs de Coallia. Son ambition est de **traiter spécifiquement l'accompagnement professionnel** sans se superposer à d'autres accompagnements sociaux déjà pris en charge par les travailleurs sociaux. Il s'agit donc d'offrir une continuité dans le parcours et d'éviter les redondances.

Lors des entretiens menés en 2021, de nombreux acteurs ne connaissaient pas encore l'existence de ce dispositif, développé sans réelle concertation. La DDETS a pu un temps s'interroger sur les risques de « *déstabilisation* » de l'offre structurée autour du dispositif central porté par APEMIS, désormais terminé. La situation est désormais tout autre avec un nouveau dispositif d'équipes mixtes confié à APEMIS mais aussi à Coallia, comme vu plus haut. Coallia s'implante donc comme un acteur de l'intégration professionnelle et globale des réfugiés à travers ces différents projets.

La *Permanence emploi* est pour l'instant portée par un financement national mais le BOP 104 devrait prendre le relais afin de le pérenniser dans les années à venir. Ce financement a permis le recrutement d'une conseillère d'insertion professionnelle chez Coallia.

Le **dispositif s'adresse majoritairement à des personnes en logement autonome** même s'il peut intervenir dans une logique de désengorgement des CADA et des HUDA. Les personnes prises en charge sont signataires du CIR mais n'ont pas encore toutes obtenues le statut de réfugiés. Par ailleurs, le dispositif est très localisé puisqu'il concerne essentiellement Amiens et sa banlieue proche. Certaines personnes hébergées dans les centres Coallia sur Abbeville font parfois le déplacement.

L'appel à projet comptait un accompagnement de 50 personnes en file active. Aujourd'hui, le projet permet le suivi de **60 personnes**. Les principaux bénéficiaires sont des hommes isolés (près de 73%, cf. Graphique infra) alors que le dispositif cible prioritairement les invisibles : femmes et jeunes de moins de 25 ans.

Fonctionnement et mise en œuvre

L'ambition de la Permanence Emploi est de s'adresser à l'ensemble des réfugiés, non pas uniquement des résidents de Coallia. Il repose sur **la base du volontariat et le souhait exprimé par la personne de construire son projet professionnel**.

Selon les premiers entretiens menés, la connaissance du dispositif par les bénéficiaires se fait de deux façons. D'une part, les personnes entendent parler du dispositif par leurs pairs. Certains parents orientent leurs enfants en âge de travailler sur le dispositif (mais aussi vice-versa, les enfants incitant les parents). D'autre part, les travailleurs sociaux peuvent aussi jouer le rôle d'orienteurs. Initialement, l'objectif était de proposer des plages horaires plusieurs fois par semaines où les personnes pouvaient se rendre pour parler de leur orientation ou de leur projet professionnel.

Progressivement, la Permanence emploi s'est davantage structurée afin de permettre de proposer des suivis plus encadrés et de limiter une affluence trop importante à certaines heures.

« Ça s'est fait progressivement, au début je disais, bah viens plutôt à telle heure, il y aura moins de monde et puis petit à petit, j'ai fixé des horaires, c'était plus simple pour l'organisation. Mais bon... la notion de rendez-vous avec ces publics c'est hyper compliqué... parfois on dit venez pour 15h et ils sont là pour 14h ou à l'inverse, ils sont très en retard... » (entretien acteur de l'insertion)

Les personnes dont le projet professionnel nécessite un suivi sont censés signer des **contrats d'engagement** de 3 à 6 mois dès le 3^{ème} rendez-vous. Dans les faits la signature de ces contrats est assez rare. La prise de rendez-vous est plus ou moins régulière en fonction des disponibilités de la personne et la nécessité de ces rencontres pour son suivi. De même, le suivi de la personne repose sur son autonomie et sa capacité à solliciter la CIP. Il s'agit de responsabiliser la personne dans ses recherches d'emploi ou de formations. La CIP peut aider une personne à se positionner dans une entreprise, assister avec elle à l'entretien d'embauche ou la préparer en amont, rechercher une formation.

Parallèlement à ces suivis individuels dans le cadre de la Permanence emploi, Coallia organise des actions collectives. La CIP et une formatrice FLE travaillent en binôme. Ces ateliers concernent aussi bien les résidents de Coallia que les bénéficiaires du dispositif. Ils permettent d'élaborer un CV, de préparer un entretien, de dispenser des cours de langue à visée professionnelle, d'appréhender les codes culturels de l'entreprise, etc.

Observation d'un premier entretien à la Permanence Emploi

Il s'agit d'un jeune de 18 ans qui a été orienté par ses parents. Il cherche du travail le temps des vacances scolaires. Selon la CIP, c'est une première étape avant de construire un projet professionnel pour cette personne ou de chercher une formation adaptée. Il est scolarisé dans un lycée professionnel du quartier. La CIP m'explique que le premier entretien se déroule toujours de la même façon. Les personnes remplissent une feuille d'émargement : nom, prénom, coordonnées, type d'hébergement, raisons de la venue et sollicitation de l'accompagnement. Elle explique à la personne qu'ils vont passer un accord : « on est une

équipe, quand vous avez des informations vous devez m'en informer et moi quand j'ai des avancées, je vous en informe. On doit avancer ensemble. » (Elle fonctionne par SMS et appels).

Elle utilise une grille d'entretien et pose plusieurs questions à la personne pour cerner son parcours antérieur, son projet professionnel, ses attentes, les freins à l'emploi (mobilité, enfants en bas âge, crèche, maladie...). Elle reprend les objectifs de l'accompagnement et les étapes pour y parvenir.

La conseillère a constitué un portfolio avec des outils pratiques sur les formations, la construction du CV, des modèles de CV, l'existence du programme HOPE, les contacts à Pôle emploi ou la ML, des protocoles de démarches à suivre. Pour le premier rendez-vous, elle donne à la personne un modèle de CV. *« Vous savez ce que c'est ? et à quoi ça sert ? Le CV, c'est un peu le passeport du travail d'accord ? »* Elle décrit chaque partie du CV.

Quand l'entretien touche à sa fin, elle donne des choses à faire pour l'entretien suivant. *« Je vais vous donner des missions, il faut essayer de les faire pour la prochaine fois que l'on se voit. Essayez de vous rappeler les dates de vos expériences, et travaillez sur vos qualités, les qualités c'est qui vous êtes au travail, ce qui peut faire plaisir à un patron. Vous pouvez y réfléchir en arabe et le noter comme ça, ce n'est pas grave, on verra pour la traduction ensemble »*. Elle fixe un entretien pour la semaine suivante, *« notez-le, moi je le note et je vais vous envoyer un SMS, mais vous devez aussi le noter et y penser d'accord ? »*

La conseillère nous explique que chaque entretien est différent. Elle peut aussi bien aider pour la rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation que chercher une formation. Les temps entre les permanences lui permettent d'effectuer des recherches pour l'orientation des personnes. Elle vérifie les informations et peut revenir avec plus d'éléments auprès des personnes.

Résultats et mise en perspective

Ce dispositif dit « **hors les murs** » a permis de créer davantage de coordination à l'échelle du territoire d'Amiens. En effet, à ce jour, la Permanence emploi se tient dans différents lieux : CCAS, Mairies de secteurs, à la SPADA, dans des foyers de Jeunes travailleurs, dans des résidences autonomes. Les porteurs de ce dispositif partent du constat que le territoire amiénois souffre d'un manque de coordination entre tous les acteurs. Il s'agit de « *décloisonner les différents accompagnements* » pour favoriser un parcours d'intégration professionnelle.

Le dispositif ne propose pas de suivi dans le logement. C'est donc bien une logique centrée « emploi » qui est mise en œuvre. La Permanence Emploi est envisagée comme **une porte d'entrée vers d'autres acteurs du territoire et les actions du droit commun**. Par exemple, certaines personnes sont orientées vers la ML sur des dispositifs tels que la Garantie jeune par exemple. Certaines personnes sont également positionnées sur le dispositif HOPE ou encore à l'Epide. *« On peut arriver en complément pour faire le lien. On n'arrête pas l'accompagnement parce qu'on oriente. »*

L'ambition de créer une continuité et une cohérence dans les parcours d'intégration professionnelle s'accompagne également par la mise en place progressive d'un **partenariat** plus formalisé avec Pôle Emploi. L'objectif est de renforcer le nombre d'orientations sur le dispositif de la part des agences. Ce partenariat est en train de se construire. Il s'agirait de mettre en place un référent unique par agence qui ferait le lien entre la permanence Emploi et les dispositifs proposés par Pôle Emploi.

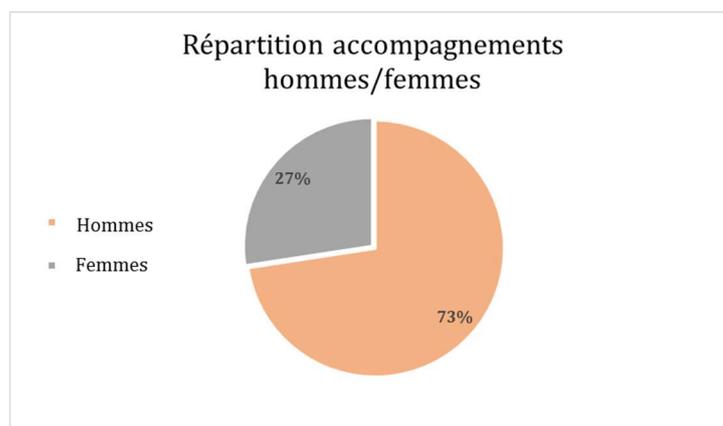
Résultats globaux concernant l'accompagnement sur la période d'expérimentation (octobre 2020 – octobre 2021)

Nombre d'accompagnements débutés	62
Accompagnement nécessitant des rencontres régulières	59
Suivis ponctuels	3
Nombre d'hommes	45
Nombre de femmes	17

Source : Coallia

D'autres indicateurs sont les suivants. 316 rendez-vous ont eu lieu sur l'ensemble de la période d'expérimentation. 5 sites de permanences ont été ouverts. Au total **62 personnes** auront été accompagnées au cours de cette période

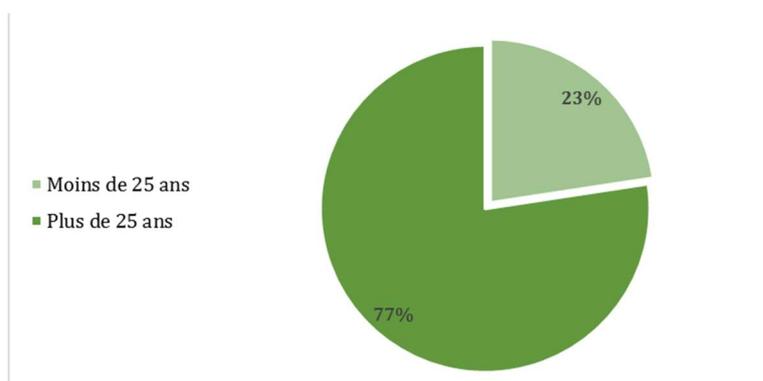
Répartition des accompagnements hommes/femmes sur la période octobre 2020 – octobre 2021



Source : Coallia

Sur l'ensemble de la période d'expérimentation 17 femmes et 45 hommes ont été accompagnés dans le cadre du dispositif Permanence Emploi, soit un ratio de près de trois quarts d'hommes. Néanmoins, **l'objectif fixé de 18% de femmes accompagnées a été dépassé.**

Répartition des accompagnements entre plus et moins de 25 ans



Source : Coallia

La majorité (les trois quarts) des bénéficiaires reçus en 2020 – 2021 étaient âgés de plus de 25 ans.

Sur les 62 accompagnements réalisés sur la période :

- **16** contrats d'engagement ont été signés sur l'année 2021.
- **27 sorties du dispositif au cours de l'année d'expérimentation dont 19 avec une solution dite « satisfaisante » par les porteurs du projet** (projet professionnel construit, réponse à la demande qui a été formulée, entrée en formation, entrée en emploi). Sur les 27 personnes accompagnées, 8 ont procédé à un changement de parcours
- **11 ont été accompagnées pour le passage du permis de conduire** (orientation auto-école sociale, recherches de financements, orientation auto-écoles 'classiques', recherches d'informations et conseils)
- **14 entrées en formation linguistique** (27 orientations ont été effectuées vers la formation linguistique ou remise à niveau vers des associations ou des centres de formation)
- **6 entrées en formation professionnelle dont deux en alternance** (15 orientations faites vers des formations professionnelles)
- **18 entrées en emploi** (missions intérim, CDDI, CDD et CDI). A noter que selon le projet professionnel de la personne accompagnée, une entrée en emploi ne signifie pas forcément une sortie du dispositif. Une fois de plus, il s'agit de tenir compte de la situation personnelle du bénéficiaire (besoin immédiat d'entrer en emploi même si ce dernier ne correspond pas à son projet professionnel et à ce qu'il souhaite faire, mission courtes ou très courtes, en intérim notamment, entrée en emploi temporaire en attente d'être accepté dans la formation professionnelle de son choix, etc.
- **2 entrées en PMSMP** (Période de Mise en situation en Milieu professionnel)
- **28 accompagnements individuels ou collectifs** (Pôle Emploi, Mission Locale, Forum de l'alternance, centre de formations, chantiers d'insertion, etc.)
- **Environ 160 candidatures ont été envoyées avec les bénéficiaires**
- **21 entretiens d'embauches passés** (entretiens pour entrer en emploi et en alternance inclus)
- **6 actions collectives** menées dans le cadre de la Permanence emploi (mise en place d'atelier etc...)

Limites / mise en perspectives

La Permanence emploi est un dispositif qui a un peu plus d'un an et qui commence seulement à se faire connaître par les différents acteurs du territoire. Toutefois, il s'avère compliqué à ce stade de d'évaluer la connaissance que les acteurs (le SPE, les opérateurs du logement, les associations) et les bénéficiaires en ont. Ce dispositif dispose d'une certaine pertinence dans des parcours d'intégration globaux. L'existence de permanences hors les murs, mises en place (ou en projet) au sein de résidences sociales ou chez d'autres opérateurs du logement comme Adoma par exemple, est particulièrement intéressante pour capter les publics.

Au final, l'offre du département de la Somme s'articule autour de deux logiques cohérentes et adaptées pour un public faible en volume et essentiellement concentré sur la région amiénoise : d'une part une **logique d'accompagnement global portée par des acteurs du logement et d'autre part une **logique de « dispositifs passerelles » vers l'offre de droit commun.****

Si le cadre d'intervention est balisé et outillé, ces dispositifs d'accompagnement ne combleraient cependant pas l'ensemble du parcours d'intégration professionnelle des réfugiés. De plus, le manque de fléchage entre les différentes étapes ainsi que le manque d'articulation entre l'ensemble des acteurs du territoire peuvent engendrer des rallongements voire des ruptures dans certains parcours d'intégration. Une difficulté se situe notamment dans la part prise par les formations linguistiques dans ces parcours.

4. Les enjeux de la coordination

La précédente partie s'est concentrée sur la présentation des dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des réfugiés dans la Somme, en abordant déjà quelques aspects relatifs à la coordination des acteurs. **Cette partie évalue les modalités de coordination de ces différents acteurs, du point de vue de l'organisation des parcours d'intégration des réfugiés.** Nous considérons la **façon dont les parcours de réfugiés sont saisis par les institutions**, avant d'exposer le point de vue des réfugiés eux-mêmes dans la partie suivante.

Nous revenons dans un premier temps sur la politique menée au niveau départemental, qui se veut structurante et coordonnée. Elle s'appuie notamment sur des relations effectives entre l'Ofii et le service public de l'emploi. Cependant, il reste encore des risques de ruptures à la sortie du CIR.

Par ailleurs, des difficultés de coordination apparaissent. La principale concerne la relation entre ces différents acteurs et l'offre de formation FLE. La faible coordination dans ce domaine a conduit à des évolutions importantes décidées par la DDETS.

Un dernier problème tient à la difficulté à mobiliser les entreprises du territoire.

4.1. La coordination de l'offre et la problématique des parcours d'apprentissage du français

L'offre de formation FLE est hétérogène. Sont pris en compte ici d'abord la formation linguistique obligatoire pour les signataires du CIR, puis l'ensemble de l'offre existante sur le territoire à savoir une offre professionnelle, dans les centres de formation réalisant notamment des cours financés par la Région, ainsi qu'une offre associative où le travail bénévole occupe une place plus importante. L'offre de formation FLE est jugée abondante par la DDETS et surtout insuffisamment coordonnée. Cette insuffisante articulation conduit à des ruptures de parcours.

La maîtrise de la langue française reste l'enjeu majeur dans la réussite des parcours d'intégration professionnelle des réfugiés. A l'issue des cours dispensés dans le cadre du CIR, un constat – comparable à celui posé dans le Nord – est celui de **l'insuffisant niveau des BPI** pour poursuivre en emploi ou en formation. En conséquence, les financements du BOP 104 sont fréquemment activés pour pallier cette insuffisante préparation linguistique. Cela conduit à saturer les crédits du BOP 104 par le financement d'actions dans le domaine linguistique, alors que la volonté est de développer les actions directement liées à un accès à l'emploi. Aujourd'hui, un financement du BOP 104 est expressément mis en œuvre pour améliorer la coordination des acteurs : il s'agit de la refonte du dispositif AILE, terminé dans sa version originelle (telle que présentée précédemment) et qui a évolué pour fluidifier les parcours linguistiques.

La langue reste l'un des principaux freins à l'insertion professionnelle

L'apprentissage de la langue française constitue l'un des premiers jalons de l'intégration mais aussi la première marche d'accès vers l'emploi. Toutefois le manque d'articulation entre le CIR et l'ensemble des dispositifs existants engendre des temps de latence dans les parcours d'intégration préjudiciable à la maîtrise du français sur le temps long. Lorsque les personnes sont enfin repérées, elles doivent compléter leurs formations linguistiques par des cours de langues complémentaires qui n'ont pas toujours une dimension professionnelle. Cette étape rallonge inévitablement les parcours.

« On a des personnes qui sortent du CIR avec une formation linguistique insuffisante. On demande aux acteurs locaux de créer des partenariats avec les entreprises mais on a du mal à vendre la main d'œuvre car leur niveau de français est insuffisant. Le BOP 104 reste trop focalisé sur la formation linguistique alors que le CIR a été doublé en termes de volume horaire » (entretien acteur institutionnel).

La complexité à établir un diagnostic de niveau en langue et le manque de connaissance de l'offre de formation FLE proposée sur le territoire engendre une orientation quasiment systématique vers les formations FLE à visée professionnelle proposées par la Région. Cette offre est attractive car elle est rémunérée. Cependant, parmi les personnes orientées certaines sont analphabètes ou trop peu avancées dans leur apprentissage du français pour suivre ces formations. Ce manque de pertinence dans l'orientation des publics entraîne ce que plusieurs acteurs nomment **« un embouteillage » dans la formation.**

« Aujourd'hui le constat est que les prescripteurs de type Pôle emploi ou mission locale qui reçoivent en premier rdv les réfugiés ne les comprennent pas à cause de la langue et donc les envoient tous en formation FLE proposées par le conseil régional et à visée professionnelle. Cela crée des embouteillages » (association hébergement)

« Les réfugiés ont un premier rdv (quand ils viennent), malgré le CIR, il y a la barrière de la langue donc on les envoie en FLE. On n'a personne pour établir un diagnostic et sur ces publics parfois on oriente en FLE alors qu'ils sont analphabètes. Donc il faudrait plus des cours de LEA (Lire, écrire, apprendre). Du coup, ils bloquent les formations FLE en restant très longtemps pour rattraper leur niveau. D'autres veulent se maintenir dans les cours de FLE pour avoir le niveau B1 pour la nationalité française. Ça crée un embouteillage avec l'impossibilité d'orienter. » (entretien acteur de l'insertion)

La coordinatrice de l'offre FLE de la région estime que sur 120 personnes orientées sur cette formation, seulement 20 seraient en capacité de la suivre. Le **manque de pertinence** dans le ciblage des formations peut entraîner des ruptures de parcours : un arrêt avant la certification voire l'arrêt du parcours d'intégration professionnelle.

« Un conseiller à l'emploi (de mission locale ou Pôle emploi) va détecter une nécessité de FLE, mais il ne cherche pas le niveau de la personne. On nous met sur du FLE des gens qui pourraient arriver à travailler. Cela renforce des embouteillages avec des arrivées de personnes qui n'ont pas été scolarisées dans les pays d'origine. On ne devrait pas les accueillir. Normalement on ne prend ceux qui n'ont pas de chance de sortir en emploi car ils sont en situation d'analphabétisme donc ça rallonge les parcours » (entretien acteur institutionnel).

Les orientations se font donc de façon floue, sans consistance, aux yeux de nombreux acteurs.

« L'orientation n'est pas du tout adaptée. Il n'y a pas que l'offre de la Région comme possibilité. Il existe également tout le réseau associatif et il devrait être mobilisé dans un premier temps, voilà à quoi il devrait servir. (...) Le critère de la scolarisation n'est pas pris en compte pour orienter. Enormément de personnes se retrouvent dans les formations FLE de la Région sans raison. Le souci c'est que l'offre de la Région est plus attractive. Elle est

rémunérée et intensive alors que l'offre associative c'est plus distendu. » (entretien acteur institutionnel)

« On a demandé à l'Ofii que le FLE soit plus développé car c'est un droit de prétendre au niveau A2 et B1 avec leur prestataire [dans le cadre du CIR]. On a un contact régulier avec l'Ofii car ils orientent également les publics. C'est quand même à l'Ofii d'être censé de... enfin bon sur certains aspects ils sont absents quoi, et le niveau A1 n'est pas suffisant... on oriente vers des formations [de la Région] mais ça fait perdre du temps. Les bénéficiaires ont l'impression qu'on les fait retourner en arrière. » (Opérateur de l'hébergement)

Ces éléments vus du point de vue des institutions sont en tout point concordants avec l'expression d'orientations floues, inefficaces, sur des temporalités incohérentes, émises par les réfugiés dans les entretiens, de façon transversale. Voir notamment dans la dernière partie du rapport, ch. 3.1. « L'orientation à la fin du CIR et le sourcing : des logiques floues », et ch. 4.1. « L'apprentissage de la langue ».

Une refonte du volet FLE du dispositif AILE pour mieux coordonner les acteurs

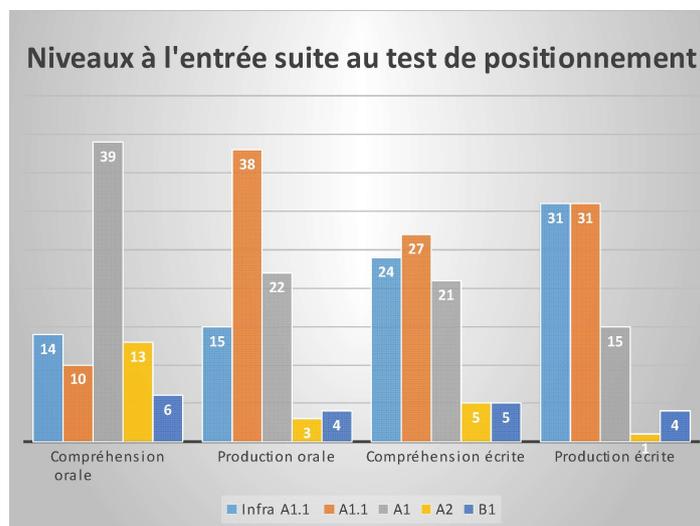
Le dispositif AILE était précédemment mis en œuvre comme dispositif d'accompagnement global structurant, géré par l'association APREMIS. Ce dispositif comportait déjà un volet « FLE » important, visant à renforcer l'apprentissage de la langue en sortie de CIR.

Pour mieux articuler et coordonner l'offre de formation FLE jugée « abondante » sur le territoire, un poste de coordinatrice FLE avait été créé par la DDETS. Cela a conduit à des rencontres inter-associatives dans l'instance de coordination mise en place entre septembre 2018 et juin 2019. Ces réunions ont mis en lumière :

- La grande **méconnaissance** des dispositifs existants par l'ensemble des acteurs
- Un **manque d'harmonisation** dans les pratiques des associations tenues par des **bénévoles** : cours non adaptés à des publics de migrants voire d'adultes ; des formations FLE qui ne prennent pas en compte la dimension professionnelle dans l'apprentissage du français.

Un diagnostic a en effet été réalisé fin 2019 auprès de 80 bénéficiaires en fin de CIR. Le constat est un niveau de FLE régulièrement inférieur au niveau A1 (cf. schéma ci-dessous) et un nombre d'heures de FLE prescrit insuffisant. Ce constat avait été conduit avant la mise en place du « nouveau » CIR et de l'accroissement des heures de FLE.

Evaluation à l'entrée du dispositif AILE et en sortie de CIR (Etude réalisée en 2019 par la DDETS sur un panel de 80 BPI)



A la suite de ce constat, une série de mesures ont été prises pour améliorer la coordination des acteurs et l'accès à des formations FLE :

- Actualisation de l'annuaire départemental des ateliers sociolinguistiques des associations et structures de proximité
- Création d'un site participatif contenant l'annuaire, la cartographie départementale des opérateurs proposant des formations FLE.
- Construction d'un livret départemental de suivi des apprentissages utilisé par chacun des acteurs pour valoriser et mieux coordonner le parcours de l'apprenant,
- Une réunion trimestrielle de coordination informative pour permettre aux acteurs de mieux se connaître, réfléchir sur des parcours-type de formation, s'approprier des outils comme le livret de suivi des apprentissages, travailler les orientations, etc.
- Recherche de formateurs bénévoles sur du FLE sur les zones blanches et formation des bénévoles

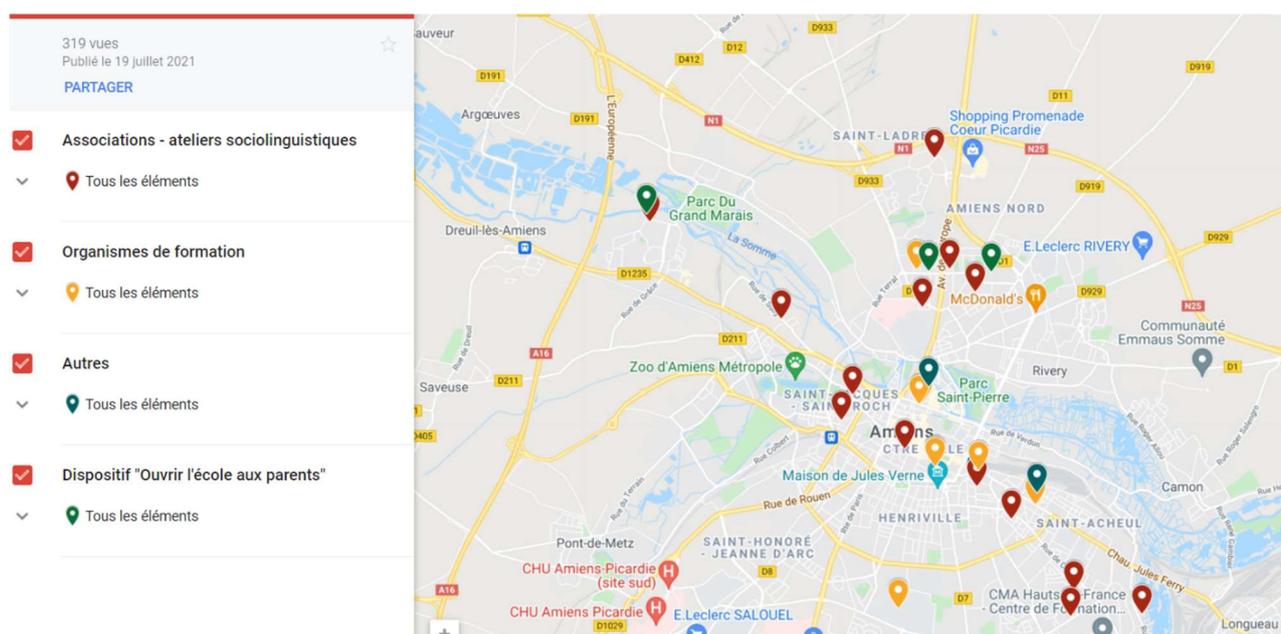
L'ancien dispositif proposant un accompagnement global a pris fin mais l'association porteuse, APREMIS, poursuit l'action avec un objectif renouvelé, centré sur la coordination des acteurs dans le domaine linguistique. **L'objectif est de structurer les partenariats avec les acteurs œuvrant dans l'apprentissage du français.** Un objectif de AILE renouvelé est notamment d'améliorer la connaissance des besoins, qualitativement et quantitativement. Il s'agit de mettre en adéquation l'offre et la demande, de favoriser l'articulation des acteurs et des actions de formations pour répondre aux besoins de formations, de rendre plus lisible l'offre d'apprentissage du français dans le département, d'améliorer la connaissance des actions et des acteurs.

De ces constats émanent une volonté de **renforcer les partenariats**. Cela s'est notamment traduit par des rencontres plus fréquentes (tous les 2-3 mois) entre les acteurs du FLE et les OF, une volonté de montée en compétences des acteurs bénévoles, un travail engagé sur la notion de parcours favorisant ainsi les passerelles entre l'offre de toutes les associations proposant des cours collectifs et des cours individuels y compris pour les personnes analphabètes.

Une mesure concrète a été récemment la **création d'un annuaire des associations regroupant la présentation des associations par territoire**³⁹, les niveaux et de cours type de cours proposés. Cette cartographie de l'offre a permis d'améliorer la coordination.

On trouve ainsi sur le site web de l'association APREMIS plusieurs outils facilitant la coordination :

- Une cartographie
- Un annuaire FLE mis à jour régulièrement
- Un tableau des places disponibles pour les associations
- Un tableau des places disponibles pour les organismes de formation



Capture d'écran de la cartographie de l'offre de formation à Amiens réalisé par la coordinatrice FLE

En résumé, le dispositif AILE a été resserré autour du travail déjà engagé de coordination FLE. La coordinatrice met en place différents outils aidant la coordination des acteurs. Il s'agit donc d'un dispositif à part entière visant la meilleure cohérence de l'offre au niveau départemental. **Un objectif est que ceci conduise à un meilleur usage de l'offre de formation FLE existante, voire à une rationalisation de celle-ci. Ceci permettrait de réorienter les actions « emploi » qui se focalisent aujourd'hui par défaut sur ces apprentissages linguistiques.**

³⁹ Annuaire de l'offre de FLE : <http://www.association-apremis.org/wp-content/uploads/2021/10/annuaire-apprentissage-de-FLE-dans-la-Somme-mis-%C3%A0-jour-le-07-10-21.pdf>

4.2. La coordination des acteurs en sortie de CIR

Un accord cadre Ofii-PE a priori effectif

Comme pour l'ensemble du territoire national, l'Ofii constitue la porte d'entrée dans le parcours d'intégration des réfugiés puisqu'il conditionne la signature du Contrat d'intégration républicaine et la prescription de cours français quand cela s'avère nécessaire (pouvant aller jusque 600h).

Ces dernières années, l'accent mis sur l'insertion professionnelle des primo-arrivants s'est traduit par la **signature d'un accord-cadre entre l'Etat, l'Ofii et les acteurs du SPE**. Cet accord comprend **3 axes de coopération** :

- Le renforcement de la connaissance réciproque des offres de service des partenaires et le partage des expertises
- L'articulation des actions des signataires de cet accord-cadre aux niveaux national et local en faveur de l'emploi.
- L'assurance d'une meilleure prise en compte des caractéristiques des bénéficiaires et la mise en place de parcours d'orientation et d'insertion professionnelles fluidifiés.

Pour la direction territoriale de l'Ofii de la Somme, la signature de l'accord-cadre avec le SPE participe au renforcement des échanges de pratiques entre les deux institutions. La mise en œuvre de cet accord cadre a notamment permis :

- De renforcer l'échange de données
- De mettre en place des journées d'immersions croisées entre les conseillers de Pôle emploi et les auditeurs de l'Ofii.
- De mettre en lien direct les prestataires de formation avec le service public de l'emploi.

« L'idée c'est de pouvoir faire intervenir Pôle emploi sur les journées civiques. Ils ne sont pas systématiquement présents sur toutes les formations civiques, mais fournissent des supports de présentation pour les personnes. » (entretien acteur institutionnel)

Le partenariat entre l'Ofii et Pôle emploi est effectif et se met en œuvre sous différentes formes. Pour autant, la réalisation du CIR ne conditionne pas l'orientation vers l'ensemble des dispositifs existants en faveur du public réfugié. Pour certains réfugiés, le passage par le CIR est davantage envisagé comme une contrainte administrative qui conditionne à la fois le renouvellement des papiers mais aussi la possibilité d'accéder à certains dispositifs (Gourdeau, 2008).

Des risques de ruptures identifiés a posteriori du CIR

Un bilan de fin de parcours qui ne conditionne pas obligatoirement la suite des parcours

Depuis 2019, le contrat d'intégration républicaine est censé s'achever par un entretien de fin de parcours réalisé par les auditeurs de l'Ofii. Il vise à faire le bilan des formations civiques et linguistiques réalisées, à informer sur l'offre de service de proximité dans l'objectif de faciliter les suites de parcours, il permet également d'orienter vers un opérateur du service public de l'emploi pour un accompagnement adapté en cas de recherche d'emploi⁴⁰.

Dans les faits, ce bilan de fin de parcours n'est **pas toujours réalisé** et ne conditionne pas l'obtention du Contrat d'intégration républicaine.

« On le fait par téléphone, ça dure une vingtaine de minutes. On fait le point avec la personne sur sa volonté à refaire d'autres dispositifs. Si la personne refuse de faire le bilan, ça n'a aucune conséquence sur son parcours. Cela pourrait avoir un impact sur le renouvellement du titre de séjour, nous on ne veut pas la mettre en difficulté alors qu'elle a rempli ses engagements. » (entretien acteur institutionnel).

Tel qu'il est pensé le bilan de fin de parcours est à envisager comme un **point de jonction entre le CIR et l'accès à l'insertion professionnelle et à l'emploi**. En d'autres termes, il favorise le fléchage du parcours d'intégration professionnelle.

Pour les personnes bénéficiant d'un accompagnement global via les opérateurs du logement, le CIR ne conditionne pas totalement l'orientation vers l'insertion professionnelle. Un relais sera assuré par le travailleur social. En revanche, pour les personnes ne disposant d'aucun accompagnement social en parallèle, on peut penser que cette absence de bilan peut marquer, pour les moins autonomes des signataires du CIR, une **première possibilité de rupture de parcours. Cela est un point mis en avant par les entretiens avec les réfugiés.**

« Si la personne a terminé son parcours, n'a pas décroché le niveau A1 et n'a pas fait le bilan, elle sort de nos radars. On n'a pas de marge de manœuvre par rapport à ça. » (entretien acteur institutionnel)

Malgré l'accord-cadre avec Pôle emploi, il peut se produire des situations où la prise en charge par le service public de l'emploi n'est pas immédiate, **entraînant des cas d'errance où les personnes « sortent des radars »** des institutions pour reprendre l'expression précédente. Le temps qu'elles rattrapent au service public de l'emploi, un laps de temps plus ou moins long s'écoule (**voir ch. 2 de la prochaine partie, « Les temps et la bureaucratie : des logiques peu ou mal comprises**).

Ces ruptures n'interviennent pas systématiquement à la sortie du CIR. Certains sont orientés vers le service public de l'emploi (ML ou PE) **mais leur niveau de langue étant insuffisant, malgré le CIR effectué, les conseillers les renvoient en formation linguistique**. Cependant certains ne reviennent pas à l'issue de ces cours et « *sortent des radars pendant plusieurs années* ». **Ces stratégies d'orientation censées aider à l'apprentissage du français contribuent en fait à un non-apprentissage, comme cela est repéré également à partir du point de vue des réfugiés (cf. ch. 4 « L'apprentissage de la langue »).**

40 <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Actualites/Communiques/Le-contrat-d-integration-republicaine-l-entretien-de-fin-de-contrat>

« Après le FLE, les réfugiés ne reviennent pas forcément pour de la formation. Comment faire pour qu'il n'y ait pas de ruptures dans les parcours et que les candidats reviennent en formation qualifiante ? Par exemple, les conseillers retrouvent des personnes PIAL dans les fichiers RSA ensuite alors que les personnes sont sorties des radars pendant quelques années ». (entretien acteur de l'insertion).

Le manque de visibilité de l'Ofii sur la cartographie des dispositifs existants

L'intégration professionnelle des réfugiés est uniquement envisagée par le biais d'une prise en charge par le service public de l'emploi. Sur ce point, l'Ofii ne dispose pas d'une cartographie des dispositifs existants sur le territoire et n'a donc pas de visibilité sur les dispositifs spécifiques existants. *« On le fait rapidement mais ce n'est pas dans nos compétences ».*

Ce manque de visibilité sur les dispositifs et le caractère non obligatoire du bilan peut entraîner des ruptures dans le parcours d'intégration.

Sur ce point, un groupe de travail animé par la DDETS réfléchit à la mise en place d'un livret de capitalisation des actions qui permettrait d'assurer une continuité dans le parcours de la personne depuis le début du contrat d'intégration républicaine jusqu'à son insertion professionnelle.

Le dispositif AILE porté par APREMIS permettait la mise en place de permanence hebdomadaire dans des résidences sociales du département (notamment chez Adoma). La fin du dispositif AILE a aussi créé des ruptures de parcours pour les personnes en cours d'accompagnement.

4.3. La difficulté à mobiliser les entreprises

Un dernier problème tient à la difficulté à mobiliser les entreprises du territoire, en lien notamment avec cette perception d'un niveau de français insuffisant.

« Aujourd'hui, on sent une vraie mobilisation de beaucoup d'acteurs en faveur des réfugiés mais le vrai problème ce sont les entreprises. On n'a pas d'entreprises partenaires ou alors elles ne sont pas intéressées par ce type de public surtout à cause de la langue. Les entreprises françaises vous savez, elles ont l'exigence de la langue et parfois même dans le secteur de l'IAE. Il y a eu des candidatures refusées à cause de ça. Il manque les entreprises, alors que tout le monde fait des efforts. Même en tant que CIP c'est compliqué de présenter ce genre de public. » (entretien acteur de l'insertion).

Quelques rares entreprises sont davantage sensibilisées. Une agence d'intérim d'Amiens a été contactée par une entreprise nationale pour la construction d'un entrepôt à Amiens et son directeur, issu de l'immigration, envisage favorablement un recrutement de réfugiés.

Le secteur de l'IAE est assez souvent mobilisé par les travailleurs sociaux qui accompagnent les réfugiés. L'IAE est envisagée comme un sas préparatoire au monde de l'entreprise classique et un moyen pour les réfugiés de s'approprier les codes culturels français tout en bénéficiant d'un accompagnement social et de continuer de travailler sur la levée des freins périphériques.

*« Le chantier d'insertion c'est intéressant, c'est une bonne solution transitoire, cela permet de tester le monde du travail tout en bénéficiant d'un accompagnement social »
(opérateur de l'hébergement)*

Cependant, pour la DDETS, le recours à l'insertion par l'activité économique pour les réfugiés est parfois considéré comme une solution univoque pour les référents de parcours, alors que d'autres solutions pourraient être adaptées aux profils individuels.

*« Je ne suis pas sûre que ce soit une bonne chose pour les réfugiés, c'est là où je ne suis pas d'accord avec [une association] car ils pourraient envoyer d'autres types de publics... »
(entretien acteur institutionnel).*

L'insertion socio-professionnelle du point de vue des réfugiés

Une compréhension approfondie des enjeux et défis de l’insertion socio-professionnelle des réfugiés en France ne peut pas se passer d’une analyse minutieuse des expériences vécues et perçues par les réfugiés eux-mêmes, en tant que bénéficiaires (ou non) d’actions et dispositifs mis en place par une variété d’acteurs afin de les accompagner dans leur processus d’intégration. Dans le but de recueillir la parole des réfugiés, Sociotopie a mené une enquête sociologique auprès de 40 personnes réfugiées dans les départements du Nord et de la Somme.

1. Notre méthodologie d’enquête

L’enquête est qualitative et privilégie la méthode des entretiens semi-directifs qui sont réalisés de manière individuelle, en binôme ou en focus groupe, en fonction des cas.

Plus précisément, nous avons interrogé **40 personnes** et réalisé 31 entretiens (individuels, en binôme et sous forme de focus-groupes).

Nous avons également effectué **9 entretiens longitudinaux**, autrement dit nous avons réinterrogé, au téléphone, à distance de quelques mois, neuf personnes en assurant ainsi un suivi dans le temps qui nous a fourni des éléments complémentaires utiles à notre analyse.

TOTAL ENTRETIENS RÉFUGIÉS

Nombre de personnes : 40	Nombre entretiens : 30
1. Focus groupe : 3 (10 personnes) 2. Entretiens doubles : 3 (6 personnes) 3. Entretiens individuels : 24 (24 personnes)	

ENTRETIENS NORD

Nombre de personnes : 20	Nombre entretiens : 18
Focus groupe : 1 (3 personnes) Entretiens individuels : 17 (17 personnes)	

ENTRETIENS SOMME

Nombre de personnes : 20	Nombre entretiens : 12
Focus groupe : 2 (3 + 4 personnes) Entretiens doubles : 3 (6 personnes) Entretiens individuels : 7 (7 personnes)	

ENTRETIENS LONGITUDINAUX

Nord	Somme
5 personnes	4 personnes

La réalisation des entretiens a été précédée par un vaste travail de repérage des personnes à interroger. Dans le souci d'identifier une diversité de profils, qui n'ont pas vocation à être représentatifs mais qui permettent de présenter une variété de situations pouvant exister dans un territoire, nous avons mis en place différentes modalités de recrutement et sollicité différentes typologies de structures opérant localement auprès du public réfugié et, plus largement, du public migrant. Nous avons également élaboré en amont un guide d'entretien et travaillé aux approches les plus adaptées à ce type de public. Différents paramètres ont été pris en compte pour cela, comme les compétences linguistiques, les difficultés liées à la prise de parole et la question de la mobilité.

1.1. Des entretiens semi-directifs et une logique de « parcours »

L'entretien semi-directif est une méthode d'enquête qualitative qui valorise le point de vue de l'acteur, donnant à son expérience vécue et à ses perceptions une place de premier plan. C'est une technique qui vise à produire un discours traduisant un certain nombre de faits. Dans le cadre de cette enquête, les entretiens permettent de faire émerger à la fois les systèmes de valeurs et représentations des individus interrogés, ainsi que les pratiques sociales qu'ils expérimentent. Il s'agit, en somme, de faire décrire et de faire parler sur, d'explorer le vécu et de faire ressortir le sens que les acteurs lui donnent. Cette technique permet d'atteindre un certain niveau de profondeur touchant des aspects plus ou moins latents, voire inconscients.

Les entretiens que nous avons menés auprès de personnes ayant le statut de réfugié ont ainsi été construits dans le double objectif d'analyser les pratiques, projets et dispositifs dont les réfugiés sont destinataires, en restituant à la fois l'expérience qu'ils ont vécue et le sens qu'ils lui donnent ; et d'interroger les imaginaires et perceptions subjectives, en faisant émerger les éventuels besoins, défis et difficultés rencontrées.

L'approche adoptée est celle du « **devenir biographique** » (Passeron, 1990), autrement dit du « récit de vie » qui permet de reconstruire les différentes étapes du processus d'intégration socio-professionnelle des réfugiés, à partir du moment de leur arrivée en France ; ainsi que de mettre en lumière le sens qu'ils accordent à leurs actions et expériences.

Des enquêtes « observateurs du social »

Cette démarche nous a également permis d'aller au-delà d'une relation dialogique en termes de question-réponse, en mettant notre interlocuteur dans la posture d'un véritable « observateur du social » (Le Breton, 2004). Non seulement nous avons interrogé les parcours individuels, mais nous avons demandé aux personnes rencontrées de nous livrer leur analyse de la condition de « réfugié » en France, en allant ainsi au-delà de leurs singularités individuelles. Ce qui en ressort est une restitution souvent très fine des points de force et de faiblesse du système d'accueil et de prise en charge français à partir du regard des réfugiés eux-mêmes, que ce soit par expérience directe, c'est-à-dire le vécu personnel, ou via la perception du parcours des autres. Les personnes interrogées font ainsi l'exercice d'une mise en contexte des particularités de leur parcours personnel en fonction du « comment cela se passe pour les autres ». Les « autres » peuvent être des amis et des connaissances, ressortissants d'un même pays d'origine ; des personnes rencontrées dans les foyers d'hébergement ou à l'occasion de différentes formations. Ce faisant, le/la sociologue « n'est plus le révélateur d'explications cachées des faits sociaux, mais un médiateur par lequel les acteurs s'autorisent à s'exprimer sur leurs propres façons de construire, penser et justifier leurs identités en lien avec d'autres, s'interrogent sur les conséquences de leurs choix et de leurs actes » (Fiorelli et al. 2014). La technique du « récit biographique » intègre, donc, une dimension fortement réflexive de la part des acteurs

interrogés. Le fait d'accepter de participer à l'enquête engendre déjà des réflexions sur son parcours, sur sa propre condition de vie : *« On était en train de venir chez vous [dans nos locaux] et on s'interrogeait sur notre situation, on se disait qu'on ne peut pas rester comme ça, que nous devons faire quelque chose »* - nous a raconté l'une des personnes interrogées.

Parfois la montée en généralité de l'expérience individuelle passe par la restitution d'un récit collectif qui se produit au sein du réseau des réfugiés et demandeurs d'asile. Dans ce cas, le rôle du/de la sociologue est de décortiquer ce qui ressort du vécu individuel et ce qui relève de la narration collective.

L'articulation transversale du parcours de vie et de différentes sphères sociales

La reconstruction de la trajectoire de vie à partir du moment de l'arrivée en France passe par l'identification d'une succession de situations vécues par les individus dans différentes sphères sociales qui ont été identifiées et présentées de manière détaillée dans le guide d'entretien, comme : l'accès au logement ; l'insertion sur le marché du travail ; l'appréhension du fonctionnement du système français ; l'accompagnement social ; l'accomplissement des démarches administratives ; la vie familiale ; la sociabilité, etc. Les trajectoires étant rarement linéaires, cette démarche permet également de saisir les ruptures et les bifurcations (le fait d'abandonner une formation et/ou changer de métier, de déménager, etc.). La restitution du récit de vie est ainsi articulée autour de ces thématiques de manière transversale.

La pertinence de différentes typologies d'entretien

Les entretiens ont eu lieu de manière individuelle, en binôme, ou en focus-groupe. Les entretiens individuels, qui constituent la majorité des cas, permettent de coconstruire et de partager assez rapidement un cadre rassurant favorisant la mise en confiance de l'interlocuteur. L'enquêteur questionne en amont les doutes et craintes éventuelles de l'interrogé en le rassurant sur le but de l'enquête, sur les sujets qui seront abordés et sur la politique de confidentialité. Dans certains cas, les personnes contactées sont méfiantes, elles craignent surtout de devoir « parler de politique » ou de devoir dévoiler un passé souvent douloureux, et sans doute très sensible sous un point de vue politique. Il est donc nécessaire de prendre le temps de bien expliquer l'objectif de l'enquête et de rassurer sur le fait que le vécu antérieur à leur arrivée en France et les raisons de leur asile politique ne sont pas l'objet de la recherche.

Lors des entretiens avec des femmes notamment, la démarche de mise en confiance est essentielle pour garantir une expression relativement libre de soi et de ses propres contraintes et difficultés. Le fait d'être « entre femmes », les entretiens étant menés par des enquêtrices, permet de contourner assez rapidement un éventuel « effet de genre » qui pourrait entraver l'instauration d'un climat propice à une prise de parole féminine.

Dans d'autres cas, plus minoritaires, les entretiens ont lieu en binôme. Lorsqu'il s'agit, par exemple, de personnes appartenant à la même famille (époux-épouse, père-fils...) ou partageant un lien d'amitié assez fort. Cette relation de proximité entre les interrogés permet également de construire un climat de confiance où ces derniers sont progressivement amenés à aborder des aspects de leur parcours d'intégration pouvant toucher aux sphères plus intimes sans craindre le jugement des autres.

Les entretiens en focus-groupe, enfin, sont choisis comme technique de production des données dans des cas particuliers nous permettant d'interroger des espaces-temps de vie en commun et partagés par toutes les personnes interrogées. Nous effectuons, par exemple, des focus-groupe avec des personnes ayant suivi la même formation professionnelle, comme dans le cas du dispositif HOPE.

1.2 Le sourcing

Le choix de la démarche à adopter pour le recrutement des personnes à interroger est centrale pour ce volet de l'enquête, car elle doit amener à une diversification des profils afin de couvrir une gamme étendue d'expériences vécues et des discours qui en découlent. La visée n'est pas la représentativité, il ne s'agit pas de produire des données statistiques mais plutôt de produire un panel de réfugiés en nous assurant que, tout au long de l'enquête, les profils identifiés respectent, dans une certaine mesure, la socio-démographie des personnes réfugiées à l'échelle du département d'étude.

Nous avons donc été vigilants sur un certain nombre d'aspects. Tout d'abord, nous avons prêté attention à **inclure des publics auxquels l'accès peut être entravé par un certain nombre de freins**, notamment la garde d'enfant dans le cas des femmes ; les difficultés de mobilité dans le cas de personnes vivant loin des centres urbains principaux ou mal desservis par les transports publics ; ou encore les difficultés de communication en français, notamment pour les non francophones. Afin de contourner ces éventuelles entraves à la prise de rendez-vous, nous avons proposé un éventail d'options possibles que nous avons adaptées aux besoins et préférences de l'enquêté. A cet effet, les entretiens ont pu avoir lieu dans nos locaux (à Lille) ou au domicile des personnes concernées mais aussi dans les bureaux des associations et structures impliquées dans le sourcing. Dans une minorité de cas, les réfugiés ont préféré l'option de la visio.

Nous avons proposé la prise en charge des frais de déplacement, et mis en avant la possibilité de faire recours à un interprète. Nous avons également adapté notre temps de travail aux disponibilités horaires des personnes rencontrées, notamment dans le cas de personnes exerçant un travail à temps plein. Dans certains cas, par exemple lorsqu'une personne rencontrait des difficultés de déplacement ou qu'elle n'était pas en mesure de rejoindre de manière autonome nos bureaux pour différentes raisons (une panne du métro, une connaissance insuffisante de la ville et de l'usage des moyens de transport), nous nous sommes déplacés pour aller à sa rencontre et la guider jusqu'à nos locaux.

La prise de contact et la fixation des rendez-vous ont également été des démarches complexes qui nous ont demandé des efforts supplémentaires en termes de flexibilité temporelle et d'adéquation aux « imprévus ». Dans plusieurs cas, en effet, le rendez-vous initialement posé n'a pas été respecté. Les personnes oublient (car elles ont des soucis à régler ou tout simplement d'autres priorités), ou rencontrent des contretemps et ne pensent pas à prévenir à temps (comme un rendez-vous à Pôle Emploi, à la préfecture ou à la CAF). Cette situation s'est notamment produite dans le Nord. Cela est probablement dû au fait que la prise de contact dans les deux départements concernés par l'enquête s'est passée différemment (nous y reviendrons plus tard). Il nous est arrivé de devoir décaler et/ou annuler un rendez-vous 3 ou 4 fois. Ce qui nous a ensuite amenés, à la veille de chaque entretien, à rappeler la personne concernée pour vérifier sa disponibilité. Il nous a fallu reporter le rendez-vous deux fois en moyenne avant que ça n'aboutisse. Cela est moins le résultat d'un manque de confiance de la part des personnes contactées ou d'un « effet culturel » que des situations souvent très éprouvantes qu'elles se retrouvent à vivre : des soucis administratifs ; des rendez-vous à la préfecture ou à Pôle emploi ; des problèmes de logement ; de la souffrance psychologique ; des difficultés de déplacement ; des problèmes familiaux ; etc.

Il peut cependant arriver qu'une certaine méfiance prenne parfois le dessus. Pour y faire face, il est important de prendre le temps de bien expliquer qui nous sommes et ce que nous faisons, afin de rassurer les personnes concernées et aboutir à la planification d'un entretien. Notre politique de confidentialité et de protection des données personnelles sont également des arguments que nous mobilisons et précisons à chaque prise de contact. Nous avons, à cet effet, rédigé deux documents, à savoir une note explicative de l'enquête et un accord de confidentialité (annexe) expliquant l'usage et l'archivage des données personnelles, que nous remettons aux enquêtés avant de commencer l'entretien.

Le temps et les ressources mobilisées dans cette phase de l'enquête ont, par conséquent, été assez importants.

Comment avons-nous procédé pour le repérage des personnes à interviewer ?

Nous avons tout d'abord effectué un recensement des structures et associations présentes sur le territoire et œuvrant auprès du public réfugié et/ou migrant. Nous avons fait le choix de contacter à la fois des associations à caractère national et d'autres de taille plus réduite et actives essentiellement au niveau local. A cet effet, nous avons pris en compte les résultats de la première étape de l'enquête mais avons également obtenu de la part des DDETS des deux départements une liste présentant une sélection des structures existantes. Certaines de ces structures ont répondu positivement à notre requête de mise en contact avec des bénéficiaires de leurs programmes ayant le statut de réfugié. Nous avons ensuite précisé les critères de recrutement afin de pouvoir diversifier les profils (en termes de genre, âge, diplôme, situation professionnelle, etc.). Certains organismes ont effectué le travail de sourcing en amont, en fonction des critères qui nous leur avons donnés, et nous avons ensuite pris contact avec les personnes préalablement identifiées par la structure et qui avaient donné leur consensus.

Dans d'autres cas, et pour éviter les biais d'un sourcing relevant uniquement de la structure, nous avons pu effectuer un sourcing « direct », sans passer par l'intermédiation d'autres acteurs. Avec l'autorisation préalable des associations et structures, nous avons, par exemple, pu assister à des rencontres d'information et de présentation d'un dispositif. Dans ce cadre, nous avons pu approcher des personnes réfugiées présentes sur place. Ce faisant, le recrutement s'est fait en amont de la participation à un dispositif, ce qui nous a permis de contacter des personnes qui refusent de candidater ou de poursuivre la formation en question.

Si dans le Nord, le sourcing s'est d'abord fait via les associations et structures et, notamment, celles indiquées dans la liste de la DDETS, pour le Département Somme cela s'est passé un peu différemment. Tout d'abord parce que le nombre de projets et de structures travaillant auprès des réfugiés est moins important dans la Somme que dans le Nord. Dans la Somme nous avons contacté 9 structures, alors que dans le Nord le nombre de structures contactées augmente à 26. Dans la Somme, 8 structures sur 9 ont répondu à notre demande de contact et 6 d'entre elles nous ont mis en contact avec des réfugiés. Dans le Nord, sur les 26 structures que nous avons contactées, 18 nous ont répondu, et parmi celles-ci, 8 nous ont donné des contacts de personnes réfugiées.

Structures contactées pour une mise en relation avec le public réfugié

STRUCTURE	LOCALISATION (DEP. SOMME)
Evide	Amiens
APAP	Amiens
Le Toit	Amiens
Cricket Club	Amiens
Asma/Boite sans projet	Amiens
Humando	Amiens
Coallia	Amiens
Apremis	Amiens
Adoma	Amiens

STRUCTURE	LOCALISATION (DEP. NORD)
Université de Lille	Lille
Afpa	Roubaix
Imagine	Lille
Croix rouge	Douai
IRIS-Formation	Lille
Each-One	Lille
Temps-fort	Lille
France-Horizon	Villeneuve-d'Ascq
AEP	Douai
APSCO	Fives
Duo for a job	Lille
Le Refuge	Lille
Sursaut citoyen	Valencienne
Secours catholique	Lille
France terre solidaire	Lille
Terre d'errance	Lille
Action Emploi Réfugiés	Dunkerque
AIR	Lille
Cooptalis	Lille
Adoma	Lille
Eole	Lille
AFR	Roubaix
Singa	Lille
Entreprise Decottegnie	Lille
Entreprise SPIE Battignolles	Lille
Entreprise Louvea	Lille

Dans la Somme, les premiers contacts avec des personnes réfugiées ont été pris « par le bas », sans lien avec la mise en place d'un dispositif spécialisé, *via* le Amiens cricket club et l'Association de solidarité avec les migrants d'Amiens (ASMA). Fondé en décembre 2017 à Amiens par une trentaine de réfugiés et demandeurs d'asile, le Amiens cricket club a constitué une première entrée dans le terrain et nous a également permis d'entrer en contact avec des bénévoles s'engageant auprès de migrants et ayant une très bonne connaissance du contexte local en lien avec l'insertion des réfugiés. En ce qui concerne ASMA, le Président de l'association, qui a lui-même un parcours de migration internationale, nous a mis en contact avec les réfugiés accompagnés par une association d'éducation populaire, la Boîte sans projet, dans laquelle il est également salarié. Nous avons ensuite accompagné et complété cette démarche avec une prise de contact « par le haut », *via* les structures citées ci-dessus, qui mènent des actions dans le cadre des financements BOP.

Cette **diversification du sourcing**, de l'Université aux organismes de formation, en passant par les centres d'hébergement ainsi que *via* des réseaux personnels et/ou informels, nous a permis d'atteindre des profils

très variés y compris des profils souvent moins visibles. À cet effet, nous avons également fait appel à l'aide d'un interprète, notamment dans le cas de personnes non-francophones.

Un traducteur assermenté pour repérer le public invisible

Nous avons eu l'opportunité de faire la rencontre d'un réfugié d'origine syrienne qui, fort de ses expériences de bénévolat en France auprès de différentes associations s'occupant d'un public étranger (comme la Cimade, la Croix-Rouge, etc.), a développé les compétences requises pour obtenir le statut de traducteur assermenté. Suite à un premier entretien mené avec lui en tant que réfugié, nous lui avons proposé de travailler avec lui en tant que personne-ressource. Il nous a aidé à entrer en contact avec d'autres personnes réfugiées, s'impliquant personnellement mais aussi professionnellement dans l'enquête en qualité de traducteur assermenté (des langues arabophones au français). Cela nous a permis de contacter un public réfugié relativement invisible, parfois peu inséré dans les dispositifs existants, et rencontrant des difficultés à communiquer à cause d'un manque de compétences linguistiques.

Une confusion entre le statut de réfugiés et la situation de migrant

Nous nous sommes parfois heurtés, surtout dans le cas de petites associations, à la difficulté de distinguer le public migrant du public réfugié. Certaines associations n'interrogent pas les différences de statut, ayant une approche basée sur les besoins indépendamment des statuts juridiques des personnes bénéficiaires. Ce manque de clarté quant au statut des personnes à recruter a parfois donné lieu à des « incidents de parcours » : il nous est arrivé de nous entretenir avec des personnes migrantes mais dont la demande de visa avait été refusée, ou avec des demandeurs d'asile dont le statut de réfugié n'avait pas (encore) été obtenu. Ces personnes n'ont pas été intégrées dans notre échantillon, cependant, les éléments ressortis de ces rencontres nous ont livré des pistes de réflexion intéressantes en ce qui concerne, par exemple, les questions en lien avec le sentiment d'isolement, la perception des discriminations et la tendance au repli communautaire.

En somme, nous avons pris contact avec 44 personnes, dont 40 ont accepté de nous rencontrer, deux ne nous ont plus répondu, une personne n'est pas venue au rendez-vous, et nous avons essuyé un refus.

1.3 Le déroulement des entretiens

Les entretiens ont une durée moyenne d'une heure et peuvent parfois durer jusqu'à deux heures et demie. Ils permettent d'aborder en profondeur un nombre important de questions qui concernent l'accès au logement ; l'accès au monde du travail ; l'acquisition et/ou la reconnaissance de compétences ; l'orientation et l'accès à l'information ; l'accompagnement social ; la sociabilité ; les facteurs psychoculturels.

Le questionnement et les attendus font l'objet d'un guide d'entretien qui présente les thèmes directeurs développés en sous-thèmes qui sont discutés à partir de questions ouvertes au cours de l'entretien, tout en suivant le récit des acteurs. Afin de proposer des entretiens qui suivent les discours des réfugiés, nous adaptons l'ordre des thématiques abordées et n'abordons pas systématiquement l'ensemble des thèmes, voire en abordons des nouveaux qui émergent au cours du récit.

Dans tous les cas, nous commençons l'entretien par une question ouverte qui sollicite l'individu pour qu'il raconte un moment précis de sa vie, du type : « Pourriez-vous nous raconter quand avez-vous obtenu votre statut de réfugié et comment ça s'est passé pour vous à partir de ce moment ? ». Le récit qui s'en suit n'est pas un monologue mais se construit au travers d'une série de questions de relance qui permettent d'orienter

la discussion vers les thématiques évoquées plus haut, ainsi que d'identifier les acteurs impliqués, le type de dispositif, les délais, les besoins et difficultés.

Nous recentrons ensuite l'entretien sur les moments de transition et/ou de rupture, sur la relation avec d'autres acteurs (associatifs, de droit commun, etc.) et sur tout élément qu'il/elle percevra comme important et/ou pertinent et susceptible d'influencer et réorienter son parcours et ses projets.

Difficultés rencontrées

De même que pour la prise de contact, le déroulement des entretiens n'a souvent pas été linéaire. Des difficultés, notamment liées à la maîtrise du français et aux facteurs psychologiques, se sont présentées.

L'obstacle le plus important est la langue. Si la communication a été relativement fluide dans le cas des personnes francophones, bien qu'avec quelques exceptions et en fonction surtout du niveau de scolarisation, la transmission des données orales s'est avérée plus difficile pour les non-francophones. Avec les personnes ayant une connaissance de la langue anglaise, ce problème a pu, en partie, être contourné. Dans tous les autres cas, nous avons fait recours à un interprète. Mais cela n'a pu être possible qu'à condition de pouvoir établir en amont le niveau réel (et non pas officiel) de compréhension et d'expression orale de notre interlocuteur. **Si la plupart des personnes non-francophones certifiait d'un niveau de français A1 ou A2, en réalité, la possession d'un diplôme de connaissance de la langue française n'est pas un gage d'acquisition des compétences nécessaires à la communication.** Comprendre les questions qu'on pose et savoir articuler des réponses argumentées est un exercice qui peut s'avérer complexe et, surtout, frustrant, à tel point qu'une personne demandera difficilement de répéter une question ou de la reformuler. Dans les cas où les réponses ont été peu argumentées et très synthétiques, l'entretien a demandé beaucoup d'efforts et de ressources de la part de l'enquêteur afin de réussir à dégager des informations pertinentes. Les entretiens étant enregistrés, cela peut poser un souci au moment de la retranscription. L'enregistrement a donc souvent été accompagné d'une prise de notes, permettant de repérer les moments clés du récit de vie des personnes interrogées.

Les entretiens sont souvent éprouvants. Les réfugiés passent par des expériences de vie difficiles qui commencent avant leur arrivée en France mais ne s'arrêtent pas là, car l'appréhension d'un système socio-politique différent de celui du pays d'origine et les failles dans les procédures d'accompagnement et de prise en charge rendent leur insertion difficile, voire douloureuse. De multiples pressions et craintes, et des difficultés bureaucratiques s'ajoutent ainsi aux traumatismes du passé. L'isolement, l'éloignement de la famille, sont également un motif de grande souffrance. L'état d'esprit des personnes rencontrées s'est souvent manifesté lors des entretiens. L'instauration d'un climat de confiance a fait en sorte que les personnes nous partagent leurs souffrances. Nous avons donc eu, pour certains entretiens, à gérer une charge émotionnelle importante qui a demandé une adaptation des temps et du déroulement des entretiens, afin de respecter au maximum l'intimité des personnes et leur besoin d'attention. Cela a signifié s'attarder parfois sur des éléments moins pertinents pour l'enquête, tout simplement parce que notre interlocuteur demandait une pause ou avait besoin de se confier.

Il nous est également arrivé de recevoir des demandes d'aides, pour la recherche d'un logement ou d'un travail. Nous nous sommes alors retrouvés dans la situation inconfortable de devoir leur expliquer que cela n'est pas notre rôle, ni du ressort de nos compétences. La figure professionnelle du sociologue a parfois été confondue avec celle de l'assistante sociale. Nous avons, donc, dû expliquer ce qu'un sociologue fait et pourquoi.

Un autre obstacle est le contexte sanitaire, qui a impacté les délais de la prise de contact et du déroulement des entretiens. Pendant les confinements, le travail d'enquête a évidemment subi un brusque ralentissement. En ce qui concerne le déroulement des entretiens, nous avons proposé aux personnes enquêtées de choisir la modalité de passation qui leur convenait le mieux : venir à leur domicile, venir au bureau (dans ces deux cas, dans le respect des gestes barrières), par téléphone, par appel visio. Si la configuration idéale pour ce type d'enquête est de les réaliser au domicile des personnes interrogées, dans leur univers quotidien, les réfugiés ont généralement préféré que l'entretien ait lieu dans nos bureaux (beaucoup vivaient en foyer, où il n'est pas toujours facile ou autorisé de recevoir des personnes extérieures, notamment en période de COVID). Cette option nous a néanmoins permis de réaliser la quasi-totalité des entretiens en présentiel. Cette option est évidemment la plus souhaitable afin d'assurer à la personne enquêtée un cadre optimal d'expression et de faciliter la construction d'une relation de confiance entre l'enquêteur et l'enquêté.

La Protection de l'anonymat et des données personnelles

Nous nous sommes engagés auprès des acteurs contactés au respect strict des normes RGPD. Chaque entretien est introduit par une explication exhaustive du projet et de ses objectifs, et avant tout entretien nous remettons aux participants deux documents, à savoir :

- une fiche descriptive du projet
- notre politique de confidentialité

Dans la note de confidentialité, nous présentons la finalité du traitement des données et leur usage ; nous expliquons le recours à l'anonymat et précisons le droit des personnes interrogées à avoir accès à leurs données et à pouvoir en réclamer à tout moment la rectification ou la suppression. Une copie de ces documents sont en annexe de ce rapport.

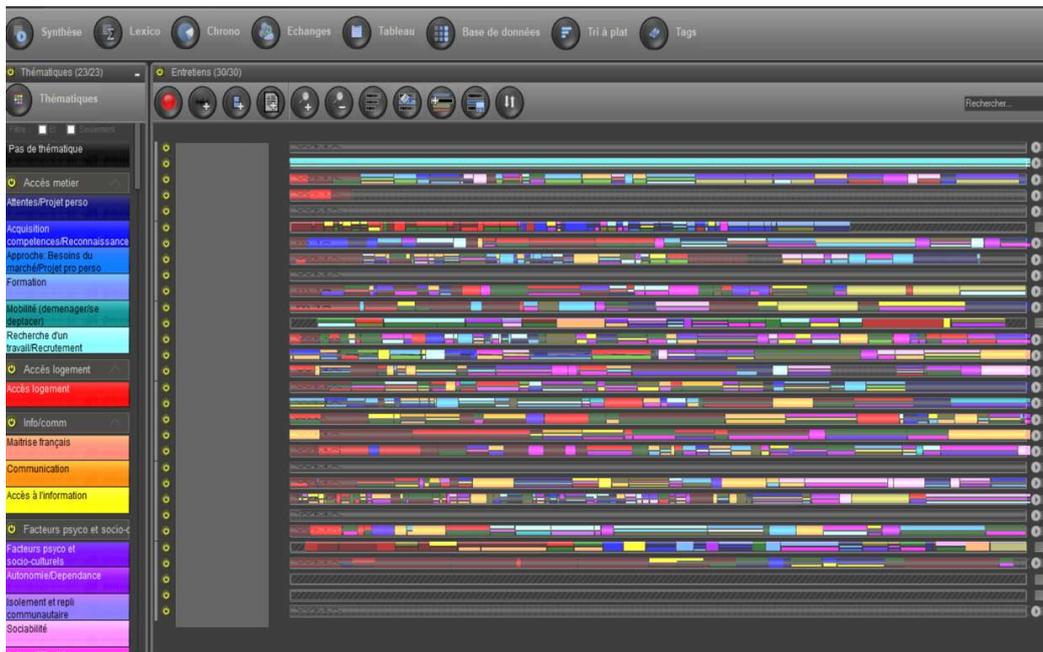
En raison de cela, **tous les noms des personnes interrogées ont été changés, pour en garantir l'anonymat.**

Dans le corps du rapport, les extraits d'entretien s'accompagnent de quelques éléments socio-démographiques qui ont été retravaillés afin de préserver l'identité des personnes interrogées. Tous les extraits des témoignages sont présentés en italique, et sont bien différenciés du reste de l'argument. Les extraits plus courts sont présentés de manière simple, les extraits plus longs, qui nécessitent de présenter les questions et relances des enquêteurs, sont présentés sous forme d'encadrés.

1.4 Le cadre d'analyse des données

Sous condition d'un accord préalable des participants, et dans le strict respect des normes RGPD, la grande majorité des entretiens ont été enregistrés et entièrement retranscrits afin de restituer des données les plus fidèles possibles aux propos des personnes interrogées. C'est donc sur cette base que s'est opérée l'analyse des données. Celle-ci a été réalisée à partir du logiciel Sonal, qui permet une analyse par thématique et par groupement de thématiques, préalablement identifiées et classées, et facilite en même temps une lecture transversale des informations qui peuvent ainsi être croisées en fonction du profil des acteurs et des thématiques. Nous présentons ci-dessous une capture d'écran du logiciel Sonal qui montre comment les entretiens sont thématiques à travers l'association des thématiques à des gammes de couleurs. Par exemple, différentes tonalités de bleu sont associées aux sous-thématiques appartenant au groupe thématique « accès métier », etc. Ce faisant, on peut facilement repérer les éléments inhérents à une thématique (et sous-thématique) donnée.

Capture d'écran, logiciel Sonal utilisé pour l'analyse des entretiens



Choix et mobilisation des indicateurs socio-démographiques

Nous avons également identifié un ensemble d'indicateurs socio-démographiques qui nous permettent de préciser davantage le panel des personnes interrogées qui sont ainsi répertoriées en fonction de l'âge, de la nationalité, du lieu de résidence, du niveau scolaire, du statut professionnel et de la connaissance du français. Un indicateur objectif correspondant au diplôme ou certificat obtenu ; un indicateur subjectif correspondant à la perception que l'enquêteur a de la maîtrise du français de la personne enquêtée à l'issue de l'entretien. Cet indicateur se décline sur trois niveaux allant du niveau de base (+), qui indique une connaissance faible du français et signifie une difficulté importante d'expression et de compréhension orale, à un très bon niveau (+++) qui traduit un échange fluide et une bonne capacité de communication durant l'entretien.

Dans tous les cas, nous sommes attentifs à ce que les données utilisées dans l'analyse et pour la rédaction du rapport ne permettent en aucun cas d'identifier les personnes interrogées. Pour tous les extraits d'entretiens présentés dans le rapport, nous procédons systématiquement à l'anonymisation de l'identité personnelle (nom, prénom) et, en fonction des cas, de tout élément et/ou association d'éléments susceptibles de pouvoir identifier la personne.

Présentation du profil des personnes interrogées

Nous reportons ici la distribution des principaux indicateurs socio-démographiques caractérisant le profil de réfugiés interrogés.

La moyenne d'âge est de 30,9 ans, la plus jeune réfugiée interrogée étant âgée de 22 ans, et le plus âgé de 55 ans, soit un peu moins que la moyenne d'âge des réfugiés en France qui est de 32 ans⁴¹.

Concernant le sexe, nous avons systématiquement demandé des contacts de femmes réfugiées lors des entretiens avec les acteurs et structures de l'insertion professionnelle des réfugiés ; ces dernières-ci étant généralement plus difficiles à interroger, et ce pour différentes raisons (souvent plus en retraites des enquêtes, ou tout simplement moins disponibles, notamment lorsqu'elles ont de jeunes enfants). Si à l'échelle mondiale, les femmes représentent près de la moitié des migrants⁴² et réfugiés⁴³, en France, elles représentent environ un tiers des demandeurs d'asiles primo-arrivants en 2016⁴⁴. Notre panel de réfugiés respecte grosso modo cette distribution, nous avons interrogé **28 hommes et 12 femmes**.

En ce qui concerne le niveau d'étude, sur les 40 personnes rencontrées, nous comptons (au moment de l'entretien) 16 personnes non diplômées ou avec un niveau d'études primaires, 5 personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires, 14 personnes titulaires d'un diplôme d'études supérieures, 4 personnes en parcours d'études supérieures. Pour 1 personne nous ne disposons pas d'informations.

Au sujet de l'insertion professionnelle, la moitié des réfugiés interrogés sont **en activité (20 sur 40)**, dont la plupart en CDD (13 sur 20).

Activité	
En CDD	13
En CDI	7
Étudiant	4
Inoccupé	16
Total	40

Enfin, concernant la nationalité des personnes interrogées, nous observons une majorité de réfugiés issus de pays d'Afrique (27 personnes), le reste étant originaire essentiellement du Moyen Orient (12 personnes). L'analyse finale résulte du croisement des données des entretiens, des observations, de l'analyse du matériau documentaire collecté et de l'analyse de sources bibliographiques sur le sujet.

⁴¹DARES. « Les réfugiés en France : des travailleurs étrangers (presque) comme les autres ? » DARES analyses, août 2018.

⁴²Assemblée générale des Nations Unies, 2016. In safety and dignity: addressing large movements of refugees and migrants, Report of the Secretary-General.

⁴³Selon l'agence des nations unies pour les réfugiés, <https://www.unhcr.org/fr/femmes.html>

⁴⁴Chiffres de l'Ofpra cités dans Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, rédigé par Bousquet, D. ; Forest, M ; Bougeard, J. ; Bourdin, A.. Situation des femmes demandeuses d'asile en France après l'adoption de la loi portant réforme de droit d'asile, 2017

Pays	Nombre de personnes interrogées	Pays	Nombre de personnes interrogées
Algérie	1	Turquie	1
Burundi	3	Syrie	6
Érythrée	5	Afghanistan	6
Soudan	8		
Cameroun	1		
Sénégal	1		
Guinée Conakry	6		
Côte d'Ivoire	1		
République Démocratique du Congo	1	Total	40

2. Les réfugiés face aux délais et à la complexité des démarches administratives

La migration, quelle que soit sa cause, porte avec soi les conséquences du déracinement et implique l'appropriation de nouveaux codes socio-culturels et normatifs. D'autant plus si, comme dans le cas de l'exil, le déracinement se fait de manière brusque et traumatique. Le plus souvent, le pays d'arrivée du migrant demandeur d'asile ne fait pas l'objet d'un choix délibéré de l'individu, mais il est plutôt le fruit du hasard, d'une combinaison de circonstances et de facteurs. Le migrant demandeur d'asile se retrouve, donc, catapulté dans un contexte qu'il ne connaît pas, et qui peut s'avérer très différent de ce qu'il avait connu auparavant. Il doit rapidement s'adapter aux délais des procédures administratives qui demandent la compréhension et la connaissance de codes qui lui sont « étrange(r)s ».

C'est dur pour des personnes réfugiées, venir ici, changer sa vie, oublier tout, c'est dur (...). Une personne réfugiée doit changer toute sa mentalité. En plus, elle vient de la guerre. Tu la prends comme ça, tu la mets dans la vie réelle, c'est dur ! (...) Donc, il y a tout ce travail là, les souvenirs du passé, de la guerre, le choc d'arriver dans un pays dont on ne connaît rien et où on pense d'une manière différente... Donc, vous devez vous adapter à quelque chose que vous ne connaissez pas. [Aiko,⁴⁵ homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 30-40 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Somme]

Dans certains pays non européens, par exemple, on ne fait pas la différence entre nom et prénom ; dans d'autres, on n'indique pas le nom de naissance pour les femmes mais uniquement leur nom d'épouse. Il en

⁴⁵L'ensemble des prénoms ont été modifiés afin de préserver l'anonymat des personnes interrogées.

va de même pour la date de naissance, qui peut constituer une catégorie floue et imprécise. Certains réfugiés ne connaissent pas leur date de naissance :

J'ai 23 ans, mais en fait je ne connais pas vraiment mon âge. Dans mon pays, avec ce qui se passe, on n'a pas le temps de penser à ça. Quand à la préfecture ici on m'a demandé l'âge, ils m'ont dit que je devais forcément donner une date de naissance. J'ai alors donné une date, mais ce n'est pas la vraie. [Joseph, homme, tranche d'âge 20-30, pas de diplôme, Dép. Somme]

On a ici à faire avec de véritables « décalages culturels » qui peuvent conduire à des interprétations différentes des normes et procédures, à des erreurs de forme susceptibles d'engendrer des blocages, d'autant plus lorsqu'on se heurte à des difficultés de compréhension mutuelle du fait de la barrière de la langue. Selon leur origine, certains réfugiés ne distinguent par exemple pas le nom du prénom, car les logiques et procédures d'identification peuvent différer d'un pays à l'autre. Les données recueillies par la Banque Mondiale dans le cadre du projet ID4D⁴⁶ montrent qu'un milliard de personnes dans le monde ont du mal à apporter la preuve de leur identité, les femmes et les filles étant touchées de manière beaucoup plus importante.

Les procédures et les délais de la bureaucratie française peuvent, donc, demeurer complexes et incompréhensibles pour une partie du public réfugié et engendrer des difficultés qui, cumulées à d'autres facteurs, peuvent se révéler invalidantes et être cause de souffrance psychologique, ce qui a un impact remarquable sur la vie sociale et professionnelle des individus concernés.

2.1. La condition de demandeurs d'asile : des délais d'attente trop longs dans des conditions difficiles

À partir du moment où les demandeurs d'asile déposent leur demande, ils entrent dans un « temps d'attente », un temps « interstitiel », qui se situe entre leur arrivée en France et leur entrée potentielle dans un processus d'intégration (Tisato, 2017). La période d'instruction de la demande d'asile est une période de grande incertitude qui constitue une source de stress et d'angoisse susceptible d'exaspérer une détresse psychologique souvent déjà présente. Pendant cette période, les demandeurs d'asile en France n'ont pas droit d'ouvrir un compte en banque, de travailler⁴⁷, ni de suivre des formations ou des cours de langue officiels. Ils ne sont pas tous hébergés par l'État, notamment du fait de la saturation des structures d'accueil, se retrouvant ainsi à vivre dans des conditions matérielles difficiles, avec des ressources faibles, voire inexistantes, et dans l'incapacité totale de se projeter et de planifier leur avenir.

C'est du « temps perdu » - d'après les personnes interrogées - qui pourrait être mis à profit différemment et qui, par ailleurs, a un coût élevé pour la société d'accueil, ainsi qu'un impact assez important sur l'intégration économique future, et cela jusqu'à plusieurs années après l'obtention du statut de réfugié. La

⁴⁶<https://blogs.worldbank.org/fr/voices/apporter-la-preuve-de-leur-identite-un-defi-complexe-pour-les-refugiees>;
<https://id4d.worldbank.org/about-us>

⁴⁷En France, les demandeurs d'asile ont le droit de demander un permis de travail dans le cas où leur demande d'asile est en cours d'examen depuis plus de 6 mois par l'Ofpra. Cependant, pour obtenir ce permis, ils doivent avoir une attestation de demande d'asile valide et fournir une preuve de l'offre de travail ainsi que de sa durée. La durée de l'autorisation de travail ne peut pas dépasser les 6 mois et le permis est renouvelable jusqu'à la décision de l'Ofpra.

charge psychologique en lien avec les difficultés dans la procédure d’asile a, par exemple, été documentée par S. Luebbens lors d’une enquête portant sur les réfugiés bosniaques à Francfort, en Allemagne (Luebbens, 2003). L’économiste Nadiya Ukrayinchuk estime également que plus la durée d’instruction de la demande d’asile est longue, plus l’intégration est lente une fois le statut de réfugié obtenu (Ukrayinchuk, 2020).

Selon la première enquête Elipa⁴⁸, la durée moyenne du traitement des demandes d’asile en France était de 2.8 ans en 2009. Depuis, la réforme de la politique nationale d’intégration qui a eu lieu en 2015 a acté la réduction du temps d’attente à 9 mois, mais l’impact effectif de cette mesure n’a pas encore été étudié. Cependant, les résultats provisoires de l’enquête Elipa 2 indiquent que la majorité des personnes ayant obtenu le statut de réfugié en 2018 sont arrivées en France entre 2014 et 2016, soit deux à quatre ans avant d’obtenir leur titre (Jourdan, Prevot, 2020). D’après le rapport annuel 2020 de l’association *Forum réfugiés*, en 2019, le délai d’instruction global à l’Ofpra a été en moyenne de 325 jours, 18 de plus qu’en 2018 et, parfois, jusque 13 mois peuvent s’écouler entre l’entrée dans la procédure et la décision définitive⁴⁹. Ce temps pourrait être employé différemment, mettant en place des cours de français, des activités de bénévolat, des ateliers de préparation et sensibilisation à la construction d’un projet professionnel, etc., permettant aux demandeurs d’asile de commencer à se familiariser avec le « nouveau monde » que représente pour eux la société d’accueil.

Il faut également considérer que le délai d’attente ne se limite pas à ce laps temporel, car **entre l’obtention d’une réponse de la part de l’OFPRA et l’intégration d’un parcours d’accompagnement à la recherche d’un logement et d’un emploi, plusieurs mois s’écoulent encore.**

Des délais d’attente variés en fonction des modalités de prise en charge

Sur la base des informations recueillies au cours de notre enquête, nous pouvons constater des fluctuations remarquables dans le traitement des demandes d’asile en fonction, entre autres, des modalités de prise en charge des personnes. Plus précisément, les demandeurs d’asile qui sont adressés vers un CADA ou un centre d’hébergement provisoire (CPH) pendant la demande d’asile, reçoivent leur récépissé plus rapidement que ceux dont l’hébergement n’est pas pris en charge durant cette période. Pour les personnes hébergées, le délai est de quelques mois jusqu’à un an. Parmi les personnes interrogées, celles qui étaient dans la « jungle » de Calais, par exemple, ont été rapidement prises en charge suite au démantèlement du camp, et ont eu le statut peu de temps après, comme raconte Aiko :

Je suis arrivé à Paris, où j’ai fait deux jours. Puis à Calais. Quand ils ont vidé le camp à Calais, on m’a amené à Arras. Je suis resté deux mois, je pense. C’était l’État qui nous avait amené. Puis à Maubeuge, deux mois encore. Là, chez Adoma, l’assistante sociale me demande de faire la demande d’asile. Après deux mois, trois mois, je suis devenu réfugié. C’était plutôt rapide. [Aiko, homme, originaire du Soudan, tranche d’âge 30-40 ans, diplôme d’études supérieures, Dép. Somme].

Ainsi que Mario :

Je suis arrivé à Paris, puis Calais, puis Boulogne-sur-Mer et enfin à Lille. A Calais, l’Ofii, avec une association, nous a fait les démarches administratives. J’étais dans la rue, on m’a

⁴⁸Quelques informations sur l’enquête Elipa ici : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Etudes/Etudes/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA/Les-publications-ELIPA>

⁴⁹Des éléments du rapport sont rapporté dans un article du journal Le Figaro, ici : <https://www.lefigaro.fr/flash-actu/le-delai-de-traitement-des-dossiers-de-demande-d-asile-continue-de-s-allonger-20200620>

donné un logement à Boulogne-sur-Mer pendant la demande d'asile et quelques mois après j'ai obtenu les papiers. [Mario, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30, diplôme d'études secondaires, Dép. Nord].

Et Mirko :

Je suis arrivé à Paris en juillet 2016. Je suis allé à Calais et, en octobre 2016, je suis arrivé à Lille pour étudier le français à l'université. J'étais hébergé par Adoma dans le CROUS. En décembre 2016 j'ai eu mon statut de réfugié. Avant mon arrivée à Lille, j'avais déjà fait les démarches à Calais. Après je suis venu à Lille et via les assistantes sociales d'Adoma, j'ai été accompagné pour continuer ma demande sur Lille. [Mirko, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

Dans notre échantillon, c'est-à-dire sur les quarante personnes rencontrées dans les deux Départements, les demandeurs d'asile hébergés dans un centre d'hébergement provisoire représentaient un peu plus de la moitié des réfugiés interrogés, soient 21 personnes. Pour les autres, les conditions de logement pendant la procédure d'asile ont été difficiles :

Je suis arrivé en France en juillet 2019. J'ai attendu pendant plus d'un an comme demandeur d'asile. Ça n'a pas été facile, comme je n'avais pas de droits, pas de logement. De temps en temps, j'arrivais à trouver moi-même un logement, mais le plus souvent je suis resté dans la rue. Pendant l'hiver, cela a été très difficile. La première année a été très dure, physiquement et psychologiquement. C'est insupportable pour quelqu'un de vivre comme ça. Les structures comme Coallia, Adoma... ce n'était pas gentil la personne là-bas... comme il y a beaucoup de demandes, même si j'explique ma situation, ils n'ont pas trouvé une solution pour moi. [Jason, homme, originaire de Turquie, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord]

Léo est aussi resté dans la rue un an et demi. Il a instruit sa demande d'asile en octobre 2019 et obtenu le récépissé en janvier 2021. Pendant ce temps, il a envoyé plusieurs mails à l'Ofii demandant un logement mais à chaque fois l'Ofii le renvoyait vers le 115 :

Mais moi, on avait signé une convention avec l'Ofii pas avec le 115. ça veut dire que le 115 n'est pas obligé de me loger. Le 115, excusez-moi, héberge en cas d'urgence, il ne peut pas nous prendre (...). Je n'ai pas été hébergé, Madame, j'ai passé un an et demi dans la rue. Et quand je suis retourné à l'Ofii pour l'entretien... quand j'ai posé le problème... l'Ofii m'a donné l'adresse de AIR, m'a dit de contacter AIR. [Léo, homme, originaire de la République démocratique du Congo, tranche d'âge 40-50 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

Ensuite l'association *Accueil Insertion Rencontre (AIR)* l'envoie vers le *Groupe de Recherche pour l'Aide et l'Accès au Logement (GRAAL)* qui lui trouve enfin un logement. Léo signe son premier bail le 24 avril 2021, trois mois après l'obtention du récépissé.

Léo est francophone, il s'exprime bien en français, il était avocat dans son pays d'origine, et il maîtrise les outils informatiques. Il dispose donc des ressources et compétences nécessaires pour expliquer ses besoins, connaître ses droits et les revendiquer. D'autres personnes, n'ayant pas les mêmes ressources et la même capacité d'action, restent dans l'attente et l'inaction, comme Camila :

Je suis restée dans l'attente. Je suis restée attendre, attendre, attendre, puis avec la Covid... J'ai fait l'entretien à l'OFPRA un an après l'instruction de ma demande d'asile. J'ai eu l'entretien au mois de novembre 2020 et j'ai eu l'ok en décembre 2020. [Camila, femme, originaire de la Côte d'Ivoire, tranche d'âge 40 – 50 ans, pas de diplôme, Dép. Nord].

Pour les demandeurs d'asile les temps se dilatent et pour ceux qui sont dans la rue l'attente est davantage éprouvante. Elly, par exemple, a le sentiment que le fait d'avoir passé plusieurs mois dans la rue ait retardé son insertion. Il est arrivé en France en 2019, il a obtenu le statut de réfugié en février 2020 et a signé le CIR en mai 2021. Ce n'est qu'en février 2021 qu'il a réussi à avoir un logement, « un studio de 14 mètres carrés » :

Enquêtrice (E) : Vous avez, donc, passé un an en attente ?

Réfugié (R) : *oui en attente et en plus je n'avais pas d'hébergement, je vivais de gauche à droite comme un sans-abri, ce qui m'a retardé dans mon insertion. Puis, j'ai rencontré un Sénégalais et lui ai parlé pour avoir de l'aide et des informations. Il m'a dit qu'il connaissait quelqu'un qui pouvait m'héberger. Il a appelé cette personne, cette personne habite à Lille, et donc je suis arrivé ici à Lille. Il m'a aidé un peu pour dormir, puis il m'a dit que je devais trouver une solution, car il ne pouvait pas m'aider tout le temps (...).*

E: Donc pour le logement vous vous êtes débrouillé parfois dans la rue, parfois dans des centres d'urgence ?

R: *oui oui c'est un peu ça, mais aussi des personnes de bonne volonté qui m'ont aidé, des bénévoles. En effet, je fréquentais l'association AIDA, et c'est là-bas qu'on nous mettait en relation avec des gens bénévoles qui veulent héberger des réfugiés. Donc, ça tournait autour de ça en fait pour l'hébergement. C'était donc difficile car ce n'est que récemment que j'ai eu un logement.*

E: C'était après que vous avez signé le CIR?

R: *Non pas du tout, c'était avant ça, en février 2021, parce qu'avec Coallia j'ai eu un assistant social, et l'assistant social m'a aidé à chercher un logement. Donc il m'a mis dans une situation qui me permet d'accélérer mon insertion professionnelle en quelques sortes...*

[Extrait de l'entretien mené avec Elly, homme, originaire du Sénégal, tranche d'âge 20-30 ans, deux ans de lycée, Dép. Nord]

Le fait d'avoir un logement donne à Elly une relative stabilité lui permettant de se projeter dans l'avenir et de se focaliser sur son projet personnel. Elly est francophone, ce qui facilite les échanges avec les différentes structures et bénévoles mentionnés.

Pour les réfugiés qui ne parlent pas français à leur arrivée, même la recherche d'une place au 115 devient difficile. Nouham, d'origine syrienne, raconte avoir passé quatre mois dans la rue avant de trouver une place dans un foyer :

Je suis arrivé à l'aéroport de Charles-de-Gaulle à Paris et puis j'ai pris un train pour Amiens. J'ai commencé à appeler le 115. Je parlais en anglais, si je trouvais quelqu'un au 115 qui parlait l'arabe pour traduire... (...). Il était un peu dur car on ne pouvait pas se comprendre. J'ai fait quatre mois comme ça, dans la rue. J'ai rencontré tous les SDF, je me suis fait beaucoup d'amis qui boivent de l'alcool tous les jours alors on buvait de l'alcool tous les jours car je n'avais rien à faire. C'était difficile de se comprendre, mais on buvait ensemble, c'était tout. [Nouham, homme, originaire de la Syrie, tranche d'âge 30-40 ans, titulaire d'un diplôme d'étude supérieures, Dép. Somme]

Les données recueillies pendant notre enquête **montrent donc que le délai d'attente pour obtenir le statut de réfugié est plus court pour ceux dont l'hébergement est pris en charge, alors que pour les demandeurs d'asile qui ne sont pas hébergés par l'État, les procédures sont en moyenne plus longues.**

De la réponse de l'OFPPA à la signature du CIR : des délais d'attente supplémentaires

L'obtention du document de l'OFPPA, qui reconnaît à une personne le statut de réfugié, ne signe pas la fin du parcours de demande d'asile. Les procédures administratives à accomplir, en effet, ne s'arrêtent pas là, comme le raconte Antony :

Vous recevez un courrier de l'OFPPA qui vous communique la réponse et dans ce courrier il y a un formulaire à remplir et à retourner à l'OFPPA pour leur expliquer votre parcours, l'âge, etc. Et après trois semaines/un mois, l'OFPPA vous envoie l'acte de naissance et c'est avec l'acte de naissance que vous devez demander un nouveau rendez-vous à la préfecture de votre ville pour faire une demande de titre de séjour (...). Quand vous faites cette demande, on vous donne un récépissé d'attente du titre de séjour qui est produit par l'Agence de fabrication des titres sécurisés qui est à Nantes. Cela prend un autre mois. Au bout de deux-trois mois, vous avez votre titre de séjour. [Antony, homme, originaire du Burundi, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

Dès la réception du courrier reconnaissant à une personne le statut de réfugié, donc, la personne concernée doit s'adresser à la préfecture de son domicile pour demander la carte de résident. Elle reçoit ainsi un récépissé⁵⁰ en guise de permis de séjour provisoire ayant une validité de 6 mois renouvelable. A partir de là, la préfecture dispose d'un délai de 3 mois pour délivrer la carte de résident. Mais dans la réalité, cette démarche peut à son tour s'avérer plus longue que prévu. Par ailleurs, pour pouvoir intégrer un dispositif d'accompagnement à la recherche d'un logement et d'un emploi, la personne réfugiée doit d'abord signer

⁵⁰L'obtention d'un permis de séjour provisoire est conditionnée au dépôt d'une série de documents que le réfugié est tenu de fournir, à savoir : l'attestation d'état civil (transmise par l'Ofpra à la préfecture) ; le justificatif de domicile datant de moins de 6 mois (ou déclaration de domiciliation) ; 3 photos ; la décision de l'Ofpra ou de la CNDA attribuant le statut de réfugié ; déclaration sur l'honneur de non-polygamie en France ; le justificatif de paiement du droit de timbre.

le Contrat d'intégration républicaine (CIR). Ce qui signifie qu'elle doit encore attendre la convocation de l'Ofii pour la signature du CIR.

Dans le cas d'Antony, par exemple, la convocation pour passer un entretien à l'Ofii est arrivée en avril 2020 (il avait obtenu la réponse de l'OFPRA en janvier 2018), plus de deux ans après l'attribution du statut de réfugié. Jade⁵¹, qui est arrivée en France comme réfugiée en 2018 suite à une démarche de regroupement familial, au moment de l'entretien (en mai 2021) n'avait pas encore été convoquée à l'Ofii pour le test de français et la signature du CIR. Les temps d'attente sont donc très variables, mais demeurent relativement longs.

Ce temps « d'attente imposée » est vécu par les réfugiés comme un « vide » caractérisé par l'inaction. C'est du temps « perdu » qui influe fortement sur leurs émotions et qui ne prendra fin que lorsque les réfugiés intègrent un parcours d'insertion (Mathieu, 2021). Et là encore, l'impatience dans la recherche d'une stabilisation résidentielle et professionnelle rallonge la détresse liée à ce sentiment d'attente.

Bien que le récépissé donne le droit d'exercer une profession, certains réfugiés ainsi que certains acteurs de l'accompagnement nous ont fait part de la méfiance et de la méconnaissance des employeurs quant à la possibilité d'embaucher une personne qui n'a pas encore sa carte de résident. Comme l'explique Jason :

R : *J'avais trouvé un travail mais le récépissé n'est pas accepté... Si je pouvais dire quelque chose au gouvernement, je dirais que s'il veut faire quelque chose pour les jeunes réfugiés il faut faire vite l'acte de naissance, les démarches administratives pour les réfugiés. Ce n'est pas juste d'attendre un an, deux ans... pour avoir le statut, et puis il faut encore attendre pour avoir la carte de naissance. C'est un peu bizarre.*

E : Parce que vous avez trouvé un travail... Facilement même ?

R : *oui bien sûr, avec mon CV, mais les entreprises n'acceptent pas le récépissé même si sur le papier c'est écrit que le travail est autorisé.*

E : Vous êtes bloqué...

R : *oui, c'est la grande chose pour les réfugiés, sans carte de séjour, sans acte de naissance, on ne peut rien faire. Le gouvernement doit faire vite ces démarches. Par exemple, si je trouve un travail, dans des écoles privées, à l'université catholique, par exemple, on m'avait accepté, mais je n'avais pas l'acte de naissance. Donc j'attends depuis 7 mois, et depuis 7 mois je ne travaille pas. Pôle Emploi me dit de travailler, ok je veux travailler mais... et je dis à la préfecture, je leur ai donné les noms des entreprises qui m'ont embauché pour travailler mais sans carte de séjour ce n'est pas possible...*

[Extrait d'entretien réalisé avec Jason, homme, originaire de Turquie, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord]

Ne pas pouvoir travailler ni être en mesure de se sentir membre de la société d'accueil peut provoquer un sentiment d'inutilité et une perte d'estime de soi, ce qui, d'après Lacroix, représente un obstacle majeur au processus d'intégration (Lacroix, 2006).

Les caractéristiques du territoire de résidence influencent également sur cet état d'esprit. Le fait de résider dans des lieux éloignés des centres urbains et moins bien desservis par les transports publics exacerbent ce

⁵¹Femme, originaire de Syrie, tranche d'âge 30-40 ans, titulaire d'un diplôme d'études supérieures.

sentiment de vide et d'inutilité. Monio explique avoir passé trois ans dans un CADA à Doullens (Somme) sans « rien faire » et que ça a été très difficile pour lui :

J'ai demandé plusieurs fois à l'assistante sociale de m'aider à trouver quelque chose pour m'occuper... c'est comme ça que j'ai fait du bénévolat auprès des Restos du cœur (...). J'ai travaillé aux Restos du cœur comme bénévole, et à la banque alimentaire, et je joue au foot (...). J'ai ensuite demandé de déménager à Amiens. Maintenant je suis à Amiens depuis un an. [Monio, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Somme].

« On perd un an-deux ans comme ça, sans rien faire... » - commente Monio, ce qui est stressant et éprouvant.

Ce temps, dilaté par l'attente, s'accélère rapidement à la sortie du CADA, à partir du moment de l'obtention de la carte de résidant et, surtout, suite à la signature du CIR. En effet, une fois obtenu l'asile, le requérant bascule dans le droit commun, et jouit des mêmes droits et devoirs que tout autre citoyen français. Cependant, n'étant pas autonomes dans la plupart des cas, les réfugiés doivent être accompagnés dans la recherche d'un logement, dans l'ouverture de leurs droits (CAF, Pôle emploi, RSA, etc.) et dans la recherche d'un emploi, et cela dans un temps relativement court.

Comme cela a été vu dans les parties monographiques précédentes, la plupart des dispositifs d'accompagnement ont une durée limitée qui varie entre 6 mois et un an et demi. Dans ce laps de temps, qui devient donc assez court comparé au délai d'attente du demandeur d'asile, les réfugiés sont censés apprendre la langue française, accomplir les démarches administratives, chercher un logement, chercher un emploi. Bref, se familiariser avec un système jusque-là étranger, jusqu'à devenir complètement autonomes dans leurs démarches quotidiennes.

2.2. L'accompagnement à la sortie du CADA : le risque d'une rupture de parcours

Comme l'ont montré précédemment les monographies, la prise en charge des demandeurs d'asile hébergés par des travailleurs sociaux est un facteur important dans la constitution de parcours d'intégration. Les demandeurs d'asile hébergés dans un centre d'accueil provisoire, une fois le statut obtenu, **ont six mois avant de quitter le centre et trouver un autre logement.** Dans la majorité des cas analysés, la sortie d'un CADA (ou d'un autre centre d'hébergement provisoire) s'est faite de manière guidée et grâce à l'accompagnement d'un assistant social. **Plus que d'une « sortie », il s'agit en réalité d'une « transition » vers une autre solution d'hébergement qui devrait s'accompagner de la construction d'un parcours d'insertion socio-professionnelle personnalisé.** Ce passage est important, car c'est à partir de ce moment-là qu'on commence à repérer des ruptures de parcours. **Dans certains cas, en effet, si aucune solution d'hébergement n'est proposée par le centre d'accueil provisoire, au bout de six mois la personne concernée se retrouve à la rue et sort ainsi des radars.** Se retrouvant dans la situation de devoir se débrouiller toute seule dans un système qu'elle ne connaît pas, la probabilité de cumuler des malentendus et des erreurs administratives, ainsi que de se retrouver à la merci des marchands de sommeil et du marché du travail noir augmente remarquablement, comme en témoigne le parcours de Faryd :

R: L'assistante sociale m'a dit « quand vous aurez votre réponse, si c'est positif, vous pouvez rester ici »

pour six mois, mais après cela vous devez trouver un autre hébergement. Nous chercherons un hébergement pour vous, mais si nous n'en trouverons pas, vous devez quitter » (...). Ils m'ont juste dit « vous devez quitter ce lieu ». J'ai dit « mais pourquoi ? Je ne connais pas la langue, je n'ai pas un autre endroit, j'ai juste ce papier, ce contrat... Mais je dois quitter ». Je leur ai dit, « vous pouvez appeler la police mais ce que je ferai...c'est...je ne vais pas quitter ce lieu ! Je vais aller où ? Je vais dormir dans la rue ? » Ils m'ont dit « ton adresse a changé, ce n'est plus ici, nous avons bloqué ton adresse. Tu n'as plus une assistante sociale ici, tu dois partir ». J'étais vraiment dans une mauvaise situation et ne savais pas quoi faire. Un ami à moi m'a appelé et m'a dit « tu veux travailler ? ». Et je lui ai dit « pourquoi pas ? » Et il m'a dit « viens ici ». Je suis alors allé à Paris. Nous étions 3-4 personnes dans une chambre, une très mauvaise situation. J'ai commencé le travail, dans un restaurant. Un contrat de 4h par semaine dans un kebab. Le propriétaire m'a dit « Tu ne sais pas couper l'oignon ? ». J'ai dit « non, c'est la première fois pour moi. J'étais un étudiant dans mon pays ». J'ai travaillé dans ce kebab pour dix mois. Pour cela, je ne parlais que kurde.

E: Pendant ce temps, l'Ofii vous a appelé ?

R: *Non, personne. Personne. Quand j'ai quitté mon pays, je pensais pouvoir avoir une vie meilleure mais... c'est tellement difficile... 3-4 personnes dans une seule chambre...*

E: Vous avez pu avoir accès à des aides ?

R: *Non. Pendant que je travaillais, je n'avais pas une adresse, personne ne m'a donné une adresse. Je suis allé dans une sorte de bureau pour demander comment je pouvais avoir une adresse ? Ils m'ont dit... vous avez ce contrat... une femme m'a donné l'adresse de la mairie de Paris. J'ai encore cette adresse sur ma pièce d'identité. A la mairie ils m'ont dit « ça c'est ton adresse pour un an ».*

[Extrait d'entretien réalisé avec Faryd, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'étude secondaires, Dép. Nord]⁵²

L'interruption de l'accompagnement : des facteurs multiples

D'autres personnes peuvent se retrouver en rupture de parcours dans l'accompagnement pour des raisons différentes, des problèmes de santé par exemple, des contraintes familiales qui amènent à changer de lieu de résidence, etc. Ce qui est illustré par les cas de Mario, qui a vécu une rupture de parcours lors de son déménagement à Lille pour des raisons de santé. Il était hébergé dans un foyer à Boulogne-sur-Mer où il était accompagné par une assistante sociale, puis suite à un problème de santé il a déménagé à Lille :

En fait, j'ai un problème à la hanche. J'ai vu un médecin qui m'a dit de faire l'opération et après je pouvais chercher un travail. Ils m'ont changé à Lille pour faire l'opération. Je pense qu'il n'y avait pas de médecin à Boulogne-sur-Mer. J'ai fait l'opération ici à l'hôpital Saint Vincent [à Lille], j'ai mis une prothèse à la hanche. Je suis resté 15 jours à l'hôpital. C'était en octobre 2018. [Mario, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études secondaires]

Il a ensuite passé un an et demi de convalescence et de rééducation, ce qui a causé une rupture dans son parcours d'insertion. Au moment de retourner à une vie active, n'étant plus accompagné par une structure,

⁵²Cet extrait est traduit de l'anglais. Faryd étant anglophone et incapable de s'exprimer en français.

il n'a pas été en mesure de trouver ses repères dans le cadre du droit commun, ayant encore besoin d'un accompagnement spécifique. Il est, en effet, reconnu handicapé mais ne reçoit pas d'aides ni allocation, car il ne connaît pas ses droits et n'en a pas fait la demande. Il explique qu'il n'a pas d'assistant social qui le suit :

J'ai cherché plusieurs endroits pour obtenir une assistante sociale et ne trouve pas. L'ABEJ m'a dit : nous on s'occupe des personnes sans logement, une fois que vous avez un logement vous devez chercher une autre personne. Après ils m'ont dit d'aller à la CAF qui va s'occuper de moi, mais à la CAF ils m'ont dit que c'est juste pour le RSA. Après j'ai trouvé... un ami m'a dit il y a une asso qui s'appelle AIR... Je suis allé trois fois. Il y avait une dame... lors du premier rdv comme j'avais perdu ma pièce d'identité, j'ai demandé de faire le dossier pour changer l'adresse à la préfecture. Mais je n'ai pas eu de nouvelles de la préfecture depuis... Maintenant ça fait 4-5 mois, 6 mois je pense et je n'ai pas eu de réponse. Puis j'ai dit j'ai des problèmes avec les impôts, mais elle m'a dit non, je m'occupe seulement des papiers. Après j'ai quitté. [Mario, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études secondaires, Dép. Nord]

La bureaucratisation grandissante et l'hyper spécialisation des services et dispositifs ne permettent pas de répondre à l'exigence d'accompagnement global et sur le long terme dont les réfugiés ont besoin.

Lorsque l'accompagnement ne se fait pas de manière structurée, l'errance d'une structure à l'autre, d'un service à l'autre, à laquelle les réfugiés sont soumis, est épuisante et décourageante. Mario a toujours des soucis pour ses déclarations de revenus, ne sait pas faire des démarches auprès des sociétés de gaz et d'électricité, il voudrait chercher un autre logement mais ne sait pas comment faire, et il ne connaît pas ses droits en tant que travailleur handicapé. Tout cela le met dans une situation de désespoir qui aggrave son état de santé fragile et engendre des troubles psychiques qui impactent sa stabilisation professionnelle. Son cas n'est pas exceptionnel ni surprenant : Alexis Spire met par exemple en lumière dans ses travaux l'articulation entre non-recours et immigration et pointe à la fois les difficultés communes aux autres usagers et les éventuels obstacles spécifiques que rencontrent les étrangers pour faire valoir leurs droits (Spire, 2015).

A son arrivée en France, Ray⁵³ avait été hébergé, avec sa femme et ses trois enfants, dans un CADA en Normandie. Cinq à six mois plus tard, via l'assistante sociale du CADA, il se voit attribuer un logement social à Amiens. Il ne connaît pas cette ville, mais suivant les consignes de l'assistante sociale du CADA, il y déménage avec toute sa famille. Ce changement de lieu de résidence représente pour lui un moment de rupture : une fois à Amiens, il ne bénéficie plus d'aucun accompagnement car il est censé devoir s'adresser aux services sociaux de sa ville. Étant donné son niveau de français très faible, il n'ose et ne sait pas demander des renseignements auprès des structures publiques. Il ne sait pas s'adresser aux services de droit commun et est obligé de demander fréquemment de l'aide à un ami parlant sa langue maternelle. Il se replie alors sur sa communauté d'appartenance et, plus précisément, sur son cercle restreint de connaissances. Toute démarche et toute action demandant des capacités relationnelles et de transfert et décryptage d'informations, nécessitent de faire recours à une personne proche, avec laquelle il partage une culture et une langue commune. Ce qui représente un frein à l'apprentissage de la langue et à la compréhension de la culture bureaucratique de la société d'accueil :

⁵³Ray : homme, originaire de Syrie, tranche d'âge 30-40 ans, pas de diplôme, Dép. Somme.

E (Enquêtrice) : Avez-vous des contacts avec des associations ?

I (Interprète) : non, non.

E : il n'a presque pas d'accompagnement ?

I : non, sauf moi ! On est devenu des amis, donc à chaque fois, c'est moi qui, si j'ai le temps, je l'aide pour faire les papiers, des choses comme ça, oui

E : même pour les papiers, c'est vous qui l'aidez ?

I : oui, même si y'a quelqu'un qui frappait à la porte et il n'arrive pas à ouvrir la porte, il m'appelle, il dit « quelqu'un frappe à la porte, est-ce que tu peux lui demander qu'est-ce qu'il veut ? » donc c'est de grandes difficultés oui pour le français, toujours le français ...

E : Les enfants ne parlent pas encore assez bien le français pour l'aider ?

I : Ils ont commencé à parler un peu oui, mais ils parlent le kurde, l'arabe et le français, parce que lui, avec sa femme, ils parlent kurde (...). Alors les enfants donc, ils parlent parfois kurde, parfois arabe, parfois français...

E : Et il reçoit des appels... je sais pas de Pôle Emploi, par exemple, pour lui proposer quelque chose ? Il n'a pas une assistante sociale ?

I : non

E : donc lui, il ne connaît aucune association et aucun dispositif d'aide aux réfugiés ? Est-ce qu'il a entendu parler, par exemple, de HOPE ? Ou d'un projet de... Apremis par exemple ? Parce que vous (l'interprète), vous êtes passé par Apremis, est-ce que lui il connaît tout ça ?

I : oui, seulement le nom. Et en plus, c'est vrai, s'il m'appelle pour faire des... des choses, donc on fait ensemble, c'est-à-dire... s'il va, je suis obligé d'aller avec lui pour traduire moi

E : donc à chaque fois il t'appelle en fait...

I : oui. S'il reçoit du courrier, je sais bien ce qu'il fait, il traduit sur google, ou il prend une photo ou des choses comme ça, donc, pour comprendre... Il me donne les courriers, il me dit « oui, j'ai reçu du courrier, ils demandent quelque chose ».

E : et du coup, il scanne les courriers avec le téléphone, c'est ça ?

I : oui, oui ! Et pour, par exemple, tout comprendre là, avec son portable maintenant, donc il scanne, c'est plus facile... Sans portable, il va mourir il dit ! (Rires)

[Extrait d'entretien avec Ray, homme, originaire de Syrie, tranche d'âge 30-40 ans, pas de diplôme, Dép. Somme]⁵⁴

Un autre facteur qui semble jouer dans l'accompagnement est l'orientation. Il émerge des données collectées que **les personnes qui sont orientées vers une structure particulière par un acteur associatif ou institutionnel ont plus de chance de bénéficier d'un accompagnement plus ou moins structuré**. En revanche, celles qui, pour une quelconque raison **disparaissent des radars pour s'approcher dans un second**

⁵⁴ Note : cet entretien a eu lieu en présence d'un interprète qui est lui aussi réfugié.

temps et de manière volontaire à des structures/services d'assistance et d'accompagnement social, ont moins de chances que l'accompagnement aboutisse. Voici l'expérience de Mario :

E: vous connaissez l'AFPA?

I: oui mais pour AFPA on a besoin qu'une personne, de Pôle emploi ou de la Maison pour l'emploi, m'envoie là-bas. Moi tout seul, ils ne vont pas m'accueillir. Il faut que quelqu'un m'envoie.

E: Vous avez essayé déjà?

I: oui, déjà en 2019 pour faire la formation. Et ils m'ont dit « vous êtes venu seul ici ? » J'ai dit « oui » et il m'a dit « continues le cours de français et après tu cherches la formation ».

[Extrait d'entretien avec Mario, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études secondaires, Dép. Nord]

Dans les cas où, en revanche, la « transition » à la sortie d'un centre d'hébergement provisoire se passe bien, et le passage d'une structure à l'autre ou d'une modalité d'accompagnement à l'autre se fait de manière relativement fluide, le parcours d'accompagnement est, dans la plupart des cas, plutôt linéaire et le ressenti des personnes réfugiées par rapport à l'utilité et aux bénéfices de l'accompagnement est plutôt positif. Sissi⁵⁵, par exemple, estime avoir très bien été orientée et accompagnée tout au long de son parcours. Elle a été accompagnée par Coallia pendant la période de demande d'asile et jusqu'à six mois après l'obtention du statut. Ensuite, une fois son rôle accompli, Coallia a fait la mise en relation avec l'association AIR, qui prend ainsi le relais de l'accompagnement social, alors que l'association ABEJ l'aide pour l'accès au logement. Elle est également orientée vers une structure de soutien psychologique et estime avoir été bien informée par rapport aux droits et aides auxquels elle peut avoir accès. Son parcours n'a pas été dépourvu de difficultés, mais elle a toujours pu compter sur l'aide d'un référent auprès de plusieurs structures. Nous pouvons donc considérer son parcours comme relativement linéaire par rapport à l'expérience vécue par d'autres réfugiés.

Pour Camila également, l'orientation s'est très bien passée, comme le montre cet extrait :

E : Est-ce que vous vous êtes adressée à d'autres associations qui sont sur le territoire ? Est-ce qu'il y a des associations qui vous ont aidée ?

R : oui, il y a l'association France Horizon, qui m'a aidé pour le logement, parce que j'avais pas, toujours de logement

E : et comment vous avez connu France Horizon ?

R : je sais pas

E : vous ne savez pas ? Par hasard ?

R : je sais pas, parce que un jour, j'étais là, comme vous m'avez appelé là, c'est comme ça que monsieur x m'a appelé, il m'a dit « bonjour, c'est madame Camila ? » J'ai dit oui, j'ai dit « oui, c'est moi », « je t'appelle, nous sommes une association

⁵⁵Sissi : femme, originaire d'Algérie, tranche d'âge 40-50 ans, titulaire d'un diplôme d'études secondaires, Dép. Nord.

E : ah bon, c'est eux qui vous ont contactée ?

R : *c'est eux qui m'ont contactée !*

E : et comment, d'où ils avaient pris votre numéro ?

R : *je sais pas, mon dossier il est tombé dans sa main comme ça. Donc du coup, il dit « nous on va s'occuper de votre logement et tout », j'ai dit « ben oui »*

E : vous ne savez pas qui lui a demandé de s'occuper de vous ?

R : *je sais pas, parce que j'avais fait la demande à Aïda, à l'association Aïda*

E : pour le logement

R : *pour le logement, j'avais fait Aïda pour le logement, parce que quand j'ai fait Ofii..... Parce qu'Ofii travaille en collaboration avec Aïda, ils sont tous ... je pense bien qu'ils sont tous ... dans le même...*

E : L'Ofii vous a mis en contact avec Aïda...

R : *oui, mais après mon dossier, il s'est retrouvé là-bas, à France Horizon (...). Une fois à Aïda, elle m'a dit « beh j'ai ton dossier, il est fait, il est monté et tout, on va te trouver quelqu'un pour pouvoir s'occuper de ton logement ». Mais quand c'est parti là-bas, j'ai appelé la dame de Aïda, j'ai dit « madame [nom de l'assistante sociale], est-ce que c'est vous qui avez fait venir le dossier, etc. », elle dit non, elle dit c'est pas elle. J'ai dit mais tiens ! Mais Béni soit le Seigneur, c'est ça... ben c'est le Saint-Esprit qui l'a envoyé là-bas ! Donc du coup, elle m'a... lui il m'a donné rendez-vous, je suis allé le voir. Il s'est occupé du papier, tatatatata, ça a même pas fait... ça a même pas fait deux mois, mon dossier, il est passé à... en commission. Une semaine... ma tuteur elle m'a dit « ton dossier il est passé en commission, c'est vrai mais tu vas attendre encore 3 ou 4 mois », j'ai dit « ah d'accord, ok » ... une semaine ! Il m'appelle, il me dit « on a un logement pour vous madame, est-ce que vous pouvez venir voir ? ». Un logement pour moi !! Ah le jour où ils ont ouvert la porte et que j'ai regardé dans la maison, j'ai pleuré. Je pleure vite moi, j'ai pleuré, j'ai pleuré, j'ai dit mais... Aujourd'hui j'ai un chez-moi ! Je croyais pas, mais c'est parti vite.*

[Extrait d'entretien avec Camila, femme, originaire de la Côte d'Ivoire, tranche d'âge 40–50 ans, pas de diplôme, Dép. Nord]

Parfois, la reconstruction de la trajectoire d'un individu durant cette phase de passage n'est pas évidente. Lorsqu'une personne réfugiée quitte un centre d'hébergement temporaire, elle peut se retrouver dans la rue et errer d'une structure à l'autre sans bénéficier d'un véritable accompagnement. Certaines personnes peuvent, en revanche, opter pour des solutions d'hébergement autonomes si leur capital social⁵⁶ le permet. Dans ce cas de figure, c'est plutôt le **bouche-à-oreille au sein d'un réseau personnel communautaire** qui fonctionne comme modalité d'orientation, ce qui n'est pas la meilleure option : tout d'abord parce que l'information « informelle » manque parfois de précision, voire de correction, mais aussi parce que l'intégration d'un dispositif d'accompagnement ne se fait pas de manière automatique : un individu disposant d'un logement dans le parc privé, par exemple, a moins de chance d'intégrer un dispositif d'accompagnement car il n'est pas considéré comme « prioritaire », selon les logiques de

⁵⁶D'après Bourdieu, « le capital social est l'ensemble de ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interconnaissance », Bourdieu, P., « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n.31, 1980. On fait donc ici référence à la possession de ressources relationnelles mobilisables grâce aux connexions sociales pouvant favoriser l'accès au logement, l'insertion professionnelle, etc.

l'accompagnement. De plus, l'orientation *via* d'autres structures semble jouer un rôle important dans la dynamique d'accompagnement. Ces deux éléments seront analysés en détail plus tard.

La sortie d'un CADA et le passage du statut de demandeur d'asile à celui de réfugié représente donc pour les personnes concernées un moment de passage délicat qui peut engendrer des ruptures de parcours importantes. La présence de dispositifs individualisés, travaillant dans leur globalité l'accès au logement, aux droits et aux formations est dans ce contexte un élément central.

En même temps, la sortie d'un centre pour demandeurs d'asile et l'entrée dans un parcours d'insertion socio-professionnelle constitue le moment où débute un nouveau « parcours du combattant ». Dès l'obtention du statut de réfugié, les temps s'accroissent et le réfugié est appelé à accomplir de nombreuses démarches dans un temps court : chercher un logement, chercher un travail, inscrire les enfants à l'école, ouvrir un compte en banque, accéder aux droits socio-sanitaires, etc. Toutes ces démarches demandent une bonne compréhension orale et écrite de la langue française, mais aussi une capacité d'adaptation « culturelle » à des règles et procédures que parfois les réfugiés ont du mal à s'approprier, car elles échappent aux « normes culturelles » auxquelles ils étaient accoutumés.

2.3. Le labyrinthe bureaucratique : un véritable casse-tête pour les réfugiés

Être réfugié ne signifie pas seulement habiter et travailler dans un pays différent de celui d'origine et d'en apprendre la langue nationale, mais demande également d'adopter et d'intérioriser des manières différentes de se représenter et respecter les règles d'un nouvel État, ainsi qu'aux règles générales, formelles et informelles, du vivre ensemble. **Dans ce processus continu d'apprentissage, l'une des difficultés les plus importantes que les personnes réfugiées rencontrent concerne l'intériorisation des temps, lieux et processus des démarches administratives.** Le respect des procédures bureaucratiques demande une bonne maîtrise de la langue française, une bonne capacité de communication, une bonne connaissance de la variété d'acteurs et services auxquels ils peuvent s'adresser en fonction de leurs besoins spécifiques.

Le cumul de toutes ces compétences ne va pas de soi pour les personnes réfugiées qui se retrouvent, la plupart du temps, dépourvues de ressources, à la fois matérielles (pas d'accès à internet ; pas d'ordinateur ; etc.) **et cognitives** (manque de connaissances et de compétences), devant la bureaucratie, dont les délais et la complexité des démarches peuvent devenir un véritable cauchemar pour ce type de public. Plusieurs facteurs, à la fois culturels, psychologiques, linguistiques, etc., entravent la compréhension du fonctionnement du système administratif et l'adaptation aux normes et pratiques bureaucratiques de la société française. Dans la plupart des cas, les conséquences d'une erreur administrative sont méconnues ou sous-estimées par les réfugiés. Cela entraîne des blocages, des coupures des aides, etc. qui sont très mal vécus par les bénéficiaires.

Les modalités d'accueil et d'intégration sont encore aujourd'hui vécues par les réfugiés comme bureaucratiques, impersonnelles et standardisées (Spire, 2007). **Une fois le statut obtenu, les réfugiés sont censés basculer dans le droit commun** et sont considérés comme tout autre citoyen français en termes de recherche d'emploi, de recherche d'un logement, et d'accès aux droits sociaux. Certes, des dispositifs d'accompagnement social destinés aux réfugiés sont mis en place au sein de différents types de structures et mériteraient d'être renforcés (comme nous montrerons plus tard), notamment pour pallier les limites du service public au sein duquel les vulnérabilités spécifiques aux réfugiés⁵⁷ sont sous-estimées (ou

⁵⁷Le droit européen de l'asile a introduit en 2013 une notion de vulnérabilité visant à qualifier la vulnérabilité spéciale des demandeurs d'asile. La directive dite « Accueil » de 2013 dresse une liste non exhaustive des vulnérabilités qui doivent être prises en compte par

méconnues) et mériteraient d'être mieux prises en compte. Par ailleurs, les services publics sont généralement surchargés et subventionnés pour des interventions spécifiques.

La bureaucratisation de l'aide sociale enferme les réfugiés dans un labyrinthe de procédures et de démarches qu'ils se sentent impuissants à effectuer sans un soutien extérieur. Ils sont donc très demandeurs d'un accompagnement social, ayant besoin d'« être pris par la main », comme l'évoque Aiko :

Les personnes réfugiées, le plus important pour eux, c'est le besoin d'une personne à côté d'eux (...). Ils ont besoin... on va dire... comme une mère avec ses enfants... Ils ont besoin de quelqu'un qui leur prend la main, qui leur explique tout et les accompagne. [Aiko, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 30-40 ans, diplôme d'études supérieures, Dép.. Somme]

Interruption des aides et endettement : des problèmes récurrents

Les erreurs administratives et les blocages, ainsi que les coupures des aides, arrivent souvent à ce genre de public. Faryd, par exemple, ne savait pas comment faire l'actualisation pour Pôle emploi, ce qui l'a mis dans une situation d'endettement dont il ne parvient pas à s'en sortir seul :

Je ne savais pas comment faire l'actualisation. Pôle Emploi m'a dit que je dois payer 1 200 euros parce que j'ai manqué l'actualisation. Je ne savais pas comment faire ça. Je travaillais et je n'ai pas fait l'actualisation. Maintenant je sais, mais quand j'ai commencé à travailler, je ne savais pas. Maintenant je dois payer 1 200 euros, c'est comme ça. Et c'est à cause de la madame qui n'a pas su m'aider. Et je n'ai pas d'assistante sociale. [Faryd, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30, diplôme d'étude secondaires, Dép. Nord]

Dans ce genre de situation, et face à des personnes susceptibles d'expérimenter plus que d'autres des formes de stigmatisation, une éventuelle « mauvaise foi » pourrait facilement être mobilisée en guise d'explication. En réalité, Faryd nous a expliqué qu'il avait bien déposé auprès de Pôle Emploi une copie de son contrat de travail et de ses fiches de paie, mais que personne ne lui avait expliqué qu'il fallait également effectuer l'actualisation sur le site et déposer les documents dématérialisés. « C'est 50 et 50 » - lui dira ensuite le conseiller de Pôle Emploi. Faryd vit cela comme une injustice et se trouve maintenant à devoir faire face à une situation d'endettement qui le préoccupe :

J'ai un conseiller à Pôle Emploi, je lui ai demandé pourquoi je devais payer ? J'avais déposé mon contrat, mes fiches de paie. J'avais tout déposé. C'est juste une erreur, je ne savais pas de l'actualisation. Le conseiller m'a dit « c'est 50 et 50 ». C'est quoi 50 et 50 ? Il s'agit d'une erreur, personne ne m'a expliqué, pourquoi je dois payer ? [Faryd, homme,

les États européens, incluant par exemple les mineurs non accompagnés, les victimes de la traite des êtres humains, les personnes souffrant de troubles mentaux ou encore les personnes qui ont subi des tortures, des viols ou d'autres formes graves de violence psychologique, physique ou sexuelle. Voir à ce propos la note publiée par Forum Réfugié : <https://www.forumrefugies.org/s-informer/publications/articles-d-actualites/en-france/839-accueil-des-demandeurs-d-asile-les-vulnerabilites-encore-insuffisamment-prises-en-compte> Cette liste n'est pas exhaustive et mériterait d'être élargie aux réfugiés qui dans leur parcours d'insertion rencontrent davantage des difficultés représentant des sources ultérieures de vulnérabilités.

originnaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30, titulaire d'un diplôme d'étude secondaires, Dép. Nord]

Filly, par méconnaissance, s'est également retrouvée dans une situation difficile d'endettement qui lui a causé énormément d'angoisse. Elle faisait des études pour devenir infirmière et bénéficiait d'une bourse universitaire sur critères sociaux. N'ayant pas validé son année, elle a perdu son droit à la bourse. Elle a alors fait une demande pour le RSA, mais étant toujours inscrite à l'université, elle n'y avait pas droit. Elle a ainsi passé huit mois sans ressources et s'est retrouvée dans l'impossibilité de payer son loyer. Une dette importante s'est ainsi cumulée au fil du temps et l'a obligée à interrompre ses études afin de bénéficier du RSA et recommencer à payer sa part de loyer. Mais entre-temps, l'impayé a aussi engendré l'interruption des APL et depuis elle dit « pleurer tous les jours » craignant de se retrouver à la rue. Pour rétablir ses droits aux APL, la CAF lui demande des papiers qu'elle n'est pas en mesure de fournir et dont elle ne comprend pas le contenu. Elle raconte s'être adressée au responsable de son foyer qui, entre-temps, a entamé une procédure d'expulsion et ne souhaite délivrer aucun papier à la CAF avant que l'audience n'ait lieu :

Et maintenant, la CAF... elle a arrêté les APL, je sais pas pourquoi, elle a besoin de quelques papiers, que je payais mon loyer, mais elle a arrêté mes APL, mais je ne savais pas, je fais quoi ? Je suis fatiguée ! Je dois payer le loyer, mais comment payer ? Vous savez... le plus difficile ici c'est la langue que tu ne peux pas parler, la chose que tu voulais, tu ne peux pas parler avec quelqu'un. Et en même temps, je dois payer l'argent que j'ai pris à mes amis pendant huit mois, je dois payer ça aussi...

Vraiment, vous savez, je ne savais pas la règle en France, parce qu'il n'y a pas personne qui explique... Et je ne savais pas, comment je fais ? Je fais quoi ? Je ne savais pas. Jusqu'à maintenant, je ne connais pas d'association, et je ne connais pas les règles que j'ai quelques droits... je fais quoi ? Et jusqu'à maintenant, je n'ai pas d'assistante sociale, juste pour un an mais maintenant... [Filly, femme, originnaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

En effet, Filly avait une assistante sociale pendant le temps qu'elle logeait dans une résidence universitaire lors de sa formation de FLE. Ensuite, son contrat terminé, elle n'a plu eu de référent social, comme l'explique l'extrait d'entretien suivant :

E : Et vous faites comment ? Vous demandez de l'aide ? A qui vous vous adressez ?

R : Pour ça, je ne sais pas, je demande à qui ? Je suis allée partout... j'ai demandé partout, personne ne me répond...J'ai demandé à une assistante... c'est complet. Puis à la Mission locale

E : à la mission locale ? Vous avez quel âge ?

R : maintenant c'est 28 ans, avant... et maintenant que le PLIE, il travaille jusque 30 ans, 30 ans aussi... C'est à côté de chez moi, ça s'appelle PLIE ? PLIE... que j'ai demandé, je ne sais pas ils s'appellent comment... là-bas aussi je suis allée et il m'a dit que « parce que tu n'as pas touché la bourse et tu n'as pas touché le RSA, on ne peut pas faire quelque chose pour toi »... et l'université aussi elle m'a laissée... et la CAF et ...

E : et Pôle Emploi ?

R : et je n'ai pas de conseiller à Pôle Emploi jusqu'à maintenant, et j'ai demandé ! J'ai demandé ! J'ai besoin

E : vous avez demandé sur internet ?

R : non, non, non, je suis allée, en face à face, j'ai parlé avec... j'ai dit que « je n'ai pas de conseiller, j'ai besoin quelqu'un qu'il m'aide » et il a dit que « allez prendre le rendez-vous sur internet », j'ai dit que « madame, je l'ai fait mais ça marche pas, j'ai besoin quelqu'un »

E : vous avez demandé un rendez-vous sur internet mais personne ne vous a appelée ? Pourquoi ça n'a pas marché ?

R : il m'a dit que « c'est pas notre travail, ce n'est pas notre responsable, c'est PLIE », et la mission locale, elle ne fait pas beaucoup de choses pour moi, aussi...

[Extrait d'entretien réalisé avec Filly, femme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord]

Nous n'avons pas pu croiser le récit de Filly avec celui de son conseiller de Pôle emploi ou de son conseiller de la Mission locale. Nous tenons, donc, à souligner qu'il s'agit ici du ressenti de la personne interrogée, et que, de manière générale, les témoignages présentés ont moins la vocation de reconstruire la vérité des faits que de restituer les perceptions, les regards des individus et le sens qu'ils donnent à leur vécu. De toute façon, les malentendus dus à des problèmes de communication et/ou de compréhension du français sont récurrents dans le discours des réfugiés interrogés ; ce qui montre l'intérêt à adapter les compétences et ressources des services publics pour mieux répondre à leurs besoins. Ces difficultés peuvent en effet conduire à des **situations de non-recours**. Plusieurs formes de non-recours sont identifiées par les travaux de P. Warin et de l'Odenore : par absence d'information ou de connaissance des droits, par non-demande, par non-réception (la prestation est connue, demandée mais non obtenue ou non utilisée) ou non proposition (la prestation n'est pas proposée, que le destinataire potentiel la connaisse ou non) (Warin, 2015). Les propos de Filly ci-dessus (« il n'y a personne qui explique », « pour ça, je ne sais pas, je demande à qui ? Je suis allée partout... », « il m'a dit que c'est pas notre travail ») soulignent des manques basiques en termes d'information et de connaissance, conduisant à des non-demandes.

Un besoin d'accompagnement au-delà de l'ouverture des droits

Si la grande majorité des personnes que nous avons interrogées a bien été accompagnée dans la phase d'ouverture et d'accès aux droits (APL, RSA, etc.), cette étape n'est qu'une première dans le processus d'apprentissage des normes et d'adaptation au système bureaucratique français. Et cet accompagnement à l'ouverture des droits n'est pas suffisant pour garantir aux personnes réfugiées une certaine autonomie en termes d'accès aux et de maintien des ressources. Si les personnes non francophones sont les plus concernées par des éventuelles erreurs et blocages administratifs, les personnes francophones rencontrent également des difficultés, comme Mary :

Pour les démarches administratives, moi je les fais avec mon tel, si ça va pas, je pars à Pôle emploi avec leur ordinateur et si des choses je ne comprends pas, je demande. C'est comme ça que je fais, pour la CAF aussi. Une fois on m'a coupé l'argent, j'ai dû refaire les démarches. C'est difficile, hein? Ce n'est pas tout le monde qui connaît cela... Nos droits

on ne les connaît pas. Il y a des gens qui doivent nous montrer cela et ne le font pas. [Mary, femme, Guinée Conakry, tranche d'âge 30-40 ans, non diplômée, Dép. Somme]

Cet extrait donne à voir des possibles formes de non-recours par non-information (« on ne connaît pas nos droits ») mais aussi de non-proposition (la prestation n'est pas proposée, que le destinataire potentiel la connaisse ou non).

Mary a un bon niveau de français, elle sait lire, comprendre et s'exprimer aisément. Elle maîtrise l'usage des outils numériques, et pourtant elle exprime également le besoin d'un accompagnement dans ces démarches, ayant vécu elle aussi une expérience d'interruption des aides.

Pour la plupart des personnes réfugiées, l'information ne passe pas aisément, soit parce qu'elles n'y ont pas accès et/ou ne sont pas bien renseignées, soit à cause de la langue. La manière dont l'information est présentée joue également. Mario raconte ses soucis pour la déclaration des impôts et, en particulier, pour le paiement de la taxe audiovisuelle :

R : Je n'ai pas pu payer les impôts pour la télé, 138 euros. Alors, la première fois, j'ai pris l'argent, je l'ai mis dans une enveloppe et l'ai déposé à l'agence des impôts. Trois mois après, ils m'ont envoyé un courrier me demandant de payer encore plus. Moi j'ai dit, j'ai fait ceci, et eux m'ont dit je pense que quelqu'un a volé l'argent... moi j'ai dit je ne sais pas... Mais ils m'ont demandé de l'argent pour payer encore... Et jusqu'à maintenant je n'ai pas payé, car je n'ai pas d'argent.

E : Donc ce qui est difficile pour vous c'est est l'administration, les factures, les papiers... que vous ne comprenez pas...

R : oui, tous les papiers, comment ça marche. S'il y a un problème.. je ne comprends pas tout sur les papiers, j'ai besoin de quelqu'un pour m'aider mais je n'ai personne pour m'aider. Je voudrais trouver quelqu'un qui m'aide même pour chercher un travail.

[Extrait d'entretien réalisé avec Mario, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études secondaires, Dép. Nord]

La plupart des personnes que nous avons rencontrées ne sont pas autonomes dans leurs démarches administratives, ne savent pas comment chercher l'information et la dématérialisation des procédures ne les aident pas. Mario s'est sans doute adressé au bon organisme pour le paiement de la taxe audiovisuelle mais il n'a probablement pas suivi la bonne procédure pour le dépôt.

Les blocages administratifs impactent l'équilibre psychique des personnes concernées

Les blocages administratifs ont un impact important sur l'équilibre psychique des publics plus vulnérables, et s'ajoutent et aggravent un état de détresse psychologique souvent déjà présent et dans peu de cas pris en charge, comme le raconte Filly :

R : Je suis malade, pas malade... je suis en dépression. j'ai été en dépression il y a un an et demi, je suis en détresse encore, à cause de peurs et de perdre tout, les choses... et...

E : Vous avez peur de quoi ?

R : De perdre mon logement, la langue française, la formation, c'est trop !!

E : êtes-vous suivi par un psychologue ? Y-a-t-il quelqu'un qui vous aide ?

R : oui et la CMP [Centre médico-psychologique], je ne sais pas ça s'appelle comment... elle s'appelle CMP, c'est à Ronchin et j'ai raconté tout mon ... toutes les choses... et j'ai dit que j'avais pas de conseiller... de quelqu'un... et j'ai arrêté la langue français à cause de... et maintenant c'est comme ça, et ma famille le sait... j'ai problème avec ma famille. Ma mère, elle est tombée et elle est malade. J'en ai beaucoup de problèmes à l'Afghanistan. Mon père il est malade, ma sœur, elle est malade... tous les jours ils viennent dans ma vie et après ... c'est très difficile. Pour ça que je voulais ... comment on dit... je voulais mourir... et je voulais... je voulais mourir et mon médecin il savait, pour ça qu'il m'a envoyé en CMP...

[Extrait d'entretien réalisé avec Filly, femme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord]

Des craintes, des peurs, de l'angoisse ont évidemment un impact sur la construction d'un projet professionnel durable. D'autant plus si la personne se sent livrée à elle-même et est obligée à renoncer à ses projets personnels pour faire face à des soucis administratifs qui entraînent souvent des besoins d'ordre matériel.

Les services du droit commun ne sont, en somme, pas suffisamment adaptés aux vulnérabilités propres au public réfugié, qui aurait besoin d'un accompagnement spécifique et de longue durée. Les difficultés liées à la maîtrise du français, en particulier, expliquent le besoin d'une présence physique, de rencontres en visu, car la communication téléphonique ou *via* un courriel électronique n'est souvent pas efficace pour le transfert de l'information. La majorité des réfugiés rencontrés s'est plaint de la difficulté à rencontrer un conseiller de Pôle Emploi et du fait que les rendez-vous pris en ligne sont souvent annulés à la dernière minute. Filly raconte :

E : Vous êtes à la mission locale, et avant la mission locale, vous alliez où ? À Pôle Emploi ?

R : j'ai inscrit au Pôle Emploi chaque année, mais vraiment j'en ai pas, non, non, non, rien du tout

E : vous n'avez pas réussi à parler avec quelqu'un...

R : non, non, finalement j'ai reçu un... je prends un rendez-vous avec... comment dire ? Pôle Emploi et après quelques jours, je reçois... quelqu'un m'appelle et me dit « votre rendez-vous s'est annulé et si vous voulez, vous parlez avec moi au téléphone ». J'ai dit que « madame, s'il vous plaît, je ne parle pas bien français, je ne comprends... je n'ai pas de conseiller, je voulais quelqu'un qui parle face à face, devant moi, je ne peux pas comme ça ». Elle a dit que... « ok, si vous voulez, je donne quelques adresses pour trouver quelques formations, si vous voulez, sinon je voulais... cancel... annuler le rendez-vous, vous

prenez la rendez-vous avec autre dame qu'il s'appelle » ... je ne savais pas il s'appelle comment... elle a dit que prendre le rendez-vous avec elle. J'ai dit que ça fait un an que je cherche, je cherche quelqu'un et après quand j'ai trouvé un rendez-vous et maintenant, vous, vous dites comme ça ?

[Extrait d'entretien réalisé avec Filly, femme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplômé d'études supérieures, Dép. Nord]

Mais même ceux qui sont toujours dans un dispositif d'accompagnement, craignent d'être laissés à eux-mêmes une fois l'accompagnement terminé. Cet extrait d'un focus groupe avec quatre personnes réfugiées bénéficiaires du dispositif AILE d'Apremis, dans la Somme, montre bien l'exigence d'un suivi durable dans le temps :

E (Enquêtrice) : Dans le cadre du dispositif d'Apremis, ils sont accompagnés pendant combien de temps ?

E (Éducateur) : *en principe c'est 6 mois renouvelable une fois. On arrête d'où moment où une personne a un contrat.*

R (Réfugié) : *c'est dommage !*

E (Éducateur) : *mais t'as un contrat.*

E : Vous sentez que vous avez besoin d'être accompagné encore plus tard ?

R : *bah oui*

E : Qu'est-il difficile pour vous ?

R : *plein de choses qu'on ne comprend pas, les démarches pour faire venir ma femme, pour le logement.*

E : Vous avez cherché un logement ?

R : *pas encore.*

E : vous savez comment chercher ?

R : *non*

E (Éducateur) : *ça c'est moi, c'est mon rôle.*

E (Éducateur) : *Il est toujours suivi par Apremis. Il n'y a qu'Émile qu'on ne suit plus parce que à partir du moment où ils sont en logement autonome... fin... les uns considèrent qu'ils sont autonomes et peuvent se débrouiller tous seuls. Mais tant qu'ils sont chez Adoma, sur le volet social ils sont suivis.*

E : Et l'accompagnement social se fait aussi sur un an ?

E (Éducateur) : *c'est ça oui, 6 mois renouvelable, donc c'est sur un an. Mais parfois ça dépasse un petit peu...*

E : et vous les accompagnez aussi pour les démarches auprès de la CAF, Pôle emploi, etc. ?

E (Éducateur) : *après CAF, Pôle emploi, ils savent faire maintenant...*

E : vous êtes autonomes pour ça ?

R : *oui oui*

E : vous utilisez le traducteur ou vous n'en avez plus besoin ?

R : *quelque fois oui*

E : vous avez déjà eu des difficultés administratives, des blocages ?

E (Éducateur) : *des radiations à Pôle emploi il y en a régulièrement, assez souvent, même si on suit, il*

suffit un rendez-vous loupé, un mail qu'on n'a pas vu... Des problèmes avec le RSA parce qu'ils sont en formation ou autre ça arrive régulièrement, il arrive souvent qu'ils se retrouvent sans RSA etc.

Note : deux éducateurs d'Apremis ont également participé au focus groupe pour nous aider dans la compréhension des parcours, étant les participants non-francophones⁵⁸.

« Des radiations à Pôle Emploi il y en a régulièrement », donc. C'est ce que nos données montrent également. Si certaines démarches plus récurrentes sont progressivement intériorisées par les réfugiés, notamment les procédures d'actualisation à Pôle Emploi, et pour l'accès aux APL, la moindre erreur engendre des blocages susceptibles d'amener à des interruptions des droits, ce qui constitue une source de stress importante. La complexité des démarches et les délais longs que cela implique apparaissent difficiles à surmonter aux yeux des réfugiés, surtout en absence d'un soutien extérieur. La présence d'un référent, en effet, constitue un repère en cas de blocages administratifs, mais aussi une source d'assurance et de confort moral.

Ces observations et ces témoignages montrent le rôle bénéfique que pourrait avoir sur l'équilibre psychique des personnes réfugiées un accompagnement sur une plus longue durée, ainsi qu'une meilleure prise en charge de ce type de public par le droit commun. Ce qui signifie qu'il faudrait repenser les temps des dispositifs d'accompagnement social mis en place par les différentes structures, associatives ou non.

Le temps (trop) court de l'accompagnement social

Comme évoqué plus haut, l'obtention du statut de réfugié fait basculer les personnes concernées dans le droit commun. Les réfugiés devraient s'adresser aux services publics pour avoir accès aux aides, chercher une formation et/ou un travail, chercher un logement. Cependant, **ils peuvent bénéficier de l'accompagnement d'un certain nombre d'acteurs à travers des actions ad hoc**. Plusieurs dispositifs d'accompagnement social sont, en effet, mis en place par des structures et associations travaillant auprès des migrants, **mais le temps circonscrit dans lequel l'accompagnement se déploie représente une limite importante à son aboutissement**. Dans une logique de financement de dispositifs *ad hoc*, déterminée par la réponse à des appels d'offre, l'accompagnement prend, en effet, la forme d'un véritable contrat ayant un début et une fin. Et le délai de cet accompagnement est souvent trop court aux égards des exigences et besoins spécifiques des réfugiés, comme pour Hurry :

R : Le contrat avec mon assistant social de Coallia est terminé. Il m'a dit que maintenant je suis autonome et que notre contrat est terminé.

E : Êtes-vous autonome pour faire les papiers ?

R : Non ça c'est difficile. Quand j'ai un problème je vais à la mairie où il y a une assistante sociale, ou je demande à Nathalie et Céline (des bénévoles)

E : Qu'est-ce qu'il est difficile pour vous ?

⁵⁸Quatre personnes réfugiées ont pris part au focus groupe, à savoir : Monio, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 30-40 ans, titulaire d'un diplôme d'études supérieures, Dép. Somme ; Remy, homme, originaire d'Érythrée, tranche d'âge 20-30 ans, non diplômé, Dép. Somme ; Émile, homme, originaire d'Érythrée, tranche d'âge 20-30 ans, non diplômé, Dép. Somme ; Khan, homme, originaire d'Érythrée, tranche d'âge 30-40 ans, non diplômé, Dép. Somme.

R : *Surtout chercher les documents dans les services...*

E : Et cela parce que vous ne comprenez pas le français ou parce que vous ne savez pas à qui demander ?

R : *Je ne comprends pas certaines choses, comme quand je reçois les lettres de la CAF... aussi il est difficile d'écrire et de m'exprimer de manière correcte. Ainsi je demande de l'aide à l'assistante sociale de la mairie.*

[Extrait d'entretien réalisé avec Hurry, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 30-40 ans, non diplômé, Dép. Somme]

Dans la plupart des cas, comme celui de Hurry, la personne est réorientée vers le droit commun, vers les CCAS des mairies de quartier. Hurry n'est pas francophone, mais son niveau de français lui permet de communiquer sur ses besoins essentiels, comme pour les démarches auprès de la Caf ou du CCAS. Il a, en effet, travaillé pour l'armée française dans son pays d'origine et parle, par ailleurs, un peu d'anglais. Mais, en général, les personnes non francophones rencontrent évidemment plus de difficultés dans leurs démarches administratives, comme dans le cas de Ray, que nous avons analysé plus haut. La langue est l'une des entraves principales à l'insertion. Et la situation est encore plus complexe pour les personnes illettrées. Les services sociaux sont généralement surchargés et subventionnés pour des interventions spécifiques, « s'il existe de fait un réseau de services sociaux et d'associations, il se caractérise par son cloisonnement où chaque entité, avec les moyens du bord, s'occupe d'un aspect de la situation de la personne pour lui venir en aide. Peu sont capables d'accompagner la personne dans la globalité des problèmes qu'elle rencontre et cela dans la durée » (Warnotte, 2017).

Mario, par exemple, nous a raconté de ne pas avoir réussi à avoir un assistant social à la mairie de quartier :

J'ai contacté la mairie de Lille qui m'a dit qu'il n'y a pas d'assistant social ici. J'ai demandé plusieurs fois. Ils m'ont dit « vous habitez où ? » J'ai dit « à Moulins » [un quartier de Lille]. Ils m'ont dit d'aller à la mairie de Moulins, mais je suis allé là-bas plusieurs fois et ils m'ont dit « non, il n'y a pas d'assistante sociale ici pour faire les papiers » [Mario, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études secondaires, Dép. Nord]

La cause pourrait être la saturation du service, leur domaine de compétence très spécialisé, ou tout simplement le fait que certains besoins ne trouvent pas une réponse appropriée.

Le cloisonnement et la bureaucratisation de l'aide sociale tendent, donc, à enfermer les familles de réfugiés dans un labyrinthe de procédures et de démarches pour obtenir l'aide sociale indispensable à leur survie alors qu'elles se sentent impuissantes à les effectuer sans un soutien extérieur.

En même temps, les logiques de l'accompagnement social reposent le plus souvent sur la courte durée. On peut repérer **un écart entre la notion/perception d'autonomie telle qu'elle est conçue par les acteurs de l'accompagnement et de l'insertion, d'une part, et le degré réel d'autonomie des personnes accompagnées dans leur vie quotidienne, de l'autre.** Dans la plupart des cas, les acteurs de l'accompagnement et de l'insertion considèrent que l'obtention d'un diplôme de français niveau A1 ou A2 et/ou l'attribution d'un logement (que ce soit dans le parc public ou privé) sont des critères suffisants pour considérer une personne comme autonome, justifiant ainsi l'interruption de l'accompagnement, comme le montre le témoignage de Mary :

Elle [l'assistante sociale] me dit que je peux me débrouiller seule car j'ai un appartement maintenant. Tu sais, si tu trouves un appart ils te laissent, ils te disent de te débrouiller, c'est difficile. Et pourtant pour moi ce n'est pas fini, j'ai des démarches à faire pour récupérer mes enfants... [Mary, femme, Guinée Conakry, tranche d'âge 30-40 ans, non diplômée, Dép. Somme]

Et de Smith :

R : Quand j'étais avec Coallia j'avais un psychologue. Après mon contrat est terminé avec Coallia, et c'était fini.

E : Donc plus d'accompagnement avec Coallia?

R : Non

E : A partir de quel moment la relation avec Coallia s'est terminée ?

R : En septembre 2019

E : Ils considèrent que vous êtes autonome ? C'est pour ça ?

R : Je sais pas pourquoi

E : septembre 2019...après combien de temps que vous aviez eu vos papiers ?

R : J'ai eu l'acte de naissance et la carte de séjour 14 jours après la notification qui elle est arrivée en mai 2019.... Comme j'avais trouvé le logement, avec OPAC.

E : Donc après avoir trouvé un logement avec l'OPAC l'accompagnement s'est terminé ?

R : Oui

[Extrait d'entretien réalisé avec Smith, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge non indiquée (on peut supposer entre 40 et 50 ans), titulaire d'un diplôme d'études supérieures, Dép. Somme]

Le contrat d'accompagnement de Smith s'est terminé au moment où il a eu accès à un logement social. Il en est de même pour Hurry (plus haut). **L'acquisition d'une certaine autonomie devant constituer le but de toute logique d'accompagnement, la conception de cette notion est assez floue et variable en fonction des structures et des différents cas de figure mais, globalement, la majorité des personnes interrogées soulèvent la nécessité d'un accompagnement de plus longue durée.** Une fois que le contrat d'accompagnement arrive à sa fin, la personne concernée est obligée de s'adresser vers d'autres structures et services afin de se faire accompagner dans l'accomplissement des démarches administratives, de manière ponctuelle ou régulière, selon les cas. Un certain nombre de personnes pointe ainsi la difficulté d'avoir accès aux services sociaux et de bénéficier de l'aide d'un assistant social, comme on l'a vu.

Les difficultés rencontrées pour accomplir les démarches administratives constituent un obstacle à l'insertion socio-professionnelle qui est loin d'être anodin, car les démarches administratives, surtout en cas de blocage, prennent beaucoup de temps. Les soucis bureaucratiques engendrent de l'angoisse, du dépaysement et de la frustration qui font qu'« on n'a pas l'esprit tranquille pour s'occuper d'autres choses ».

Il serait au final intéressant de réfléchir à une pérennisation de l'accompagnement social pour les réfugiés, ainsi qu'à un renforcement des compétences et connaissances dans les services publics et, pourquoi pas, créer des figures professionnelles du type « référent migration », ainsi que nous pourrions les nommer. De plus, l'accompagnement devrait permettre de garantir un véritable transfert des compétences et renforcement des capacités des réfugiés, ainsi que de déclencher un véritable processus d'apprentissage de normes et pratiques du système administratif français.⁵⁹

3. Les logiques de l'insertion professionnelle : les réfugiés face à la recherche d'emploi

La théorie économique classique présente le travail comme une marchandise et le marché du travail comme un équilibre entre offre et demande. Mais le travail n'est pas une marchandise comme les autres, il ne peut pas être séparé du travailleur, de son parcours de vie, de son environnement, de son milieu social, familial... Le travail, pour utiliser l'expression de Marcel Mauss, est un « fait social total » (Mauss, 2012) qui englobe un large éventail de facteurs pouvant expliquer l'activité comme l'inactivité professionnelle d'une personne. Au-delà de la possession de compétences et qualifications, les dimensions familiale, éthique, culturelle, psychologique, jouent dans les dynamiques d'accès à un emploi et de maintien d'un emploi. Des ruptures, des accidents, des tournants, des bifurcations affectant toute sphère de vie d'un être humain ont un impact sur son employabilité, c'est-à-dire sur l'analyse des compétences d'un individu par rapport à ce qui est requis dans le monde du travail. Mais ces facteurs ont également un impact sur ce qu'on pourrait appeler la « capacité »⁶⁰ d'un individu, c'est-à-dire sa capacité à accéder à un emploi qui n'est pas « n'importe quel emploi » mais qui est un véritable choix, le choix d'un métier qui est valorisé et recherché par le candidat.

Par ailleurs, la valeur qui est attribuée aux compétences et expériences professionnelles d'un individu est fonction du contexte dans lequel il évolue. Un changement d'environnement, comme cela est le cas pour les réfugiés, peut impacter la reconnaissance de leurs expériences et qualifications antérieures. Le « jugement d'employabilité » (Demaziere, 2020), c'est-à-dire les critères d'évaluation sur le marché du travail auxquels une personne d'origine non-européenne est soumise, peut s'avérer très démotivant. L'adéquation entre les attentes et compétences de l'individu, d'une part, et les besoins du marché ainsi que les logiques de l'insertion dans le pays d'accueil, d'autre part, est une dynamique complexe qui demande un temps long pour se configurer.

La simple employabilité d'un individu, autrement dit l'analyse des qualifications et compétences d'une personne en fonction des qualifications et compétences requises dans un contexte donné pour occuper un emploi, ne peut pas suffire pour mesurer l'insertion professionnelle des réfugiés. **Dans notre analyse, nous tenons en compte non seulement de l'employabilité d'un individu mais aussi de sa « capacité », et donc sa capacité à effectuer un choix, à s'investir dans un secteur répondant à ses envies et aspirations.** Nous

⁵⁹ En guise d'illustration, en Allemagne, par exemple, des réfugiés ont créé une application, « *bureau-crazy* », pour aider les migrants à naviguer dans les méandres de la bureaucratie allemande et qui est traduite dans plusieurs langues : <https://www.slate.fr/story/122239/refugies-appli-bureaucratie>

⁶⁰ On fait ici référence à la notion de « capacité » développée par Amartya Sen dans son ouvrage *Un nouveau modèle économique. Développement, Justice, Liberté*, éditions Odile Jacob, 2000. Pour une application à l'insertion dans l'emploi, cf. Bonvin, J-M. et Farvaque, N. « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation emploi* [En ligne], n. 98, avril-juin 2007.

étudierons le rapport entre les compétences et expériences acquises dans le temps et celles demandées par la société d'accueil, ainsi que l'équilibre entre le projet personnel d'un individu, ses envies et aspirations et les besoins du marché. Nous étudierons également le pouvoir de négociation des réfugiés et leur relation avec le monde de l'insertion professionnelle. **Le défi n'étant pas seulement l'accès à un emploi, mais l'accès à un emploi parmi d'autres, autrement dit la possibilité et la capacité d'effectuer un choix, d'avoir la possibilité d'investir un domaine professionnel dans lequel l'individu s'épanouit et nourrit un rapport positif à soi.** C'est seulement à ces conditions, qu'un individu peut construire un projet professionnel durable, sortir du précarité et reconstruire un rapport d'estime en soi.

Dans cette partie, nous allons montrer **les logiques et dynamiques d'insertion professionnelle telles qu'elles sont vécues par les réfugiés et les mettrons en regard de l'accompagnement des structures et associations s'investissant auprès de ce public.** Nous tenons compte de leur expérience professionnelle antérieure à leur arrivée en France, de leurs aspirations personnelles, des processus de formation et d'acquisition de compétences en France, des stratégies mises en place par les réfugiés, ainsi que des logiques dominant le monde du conseil à l'insertion professionnelle.

Tous ces éléments impactent et sont impactés par le pouvoir de négociation des réfugiés et par les rapports de pouvoir qui s'instaurent entre les conseillers en insertion professionnelle et les réfugiés à la recherche d'un emploi. Nous avons ainsi pu repérer des profils-types de parcours d'insertion professionnelle, à savoir : le décideur négociateur ; le focalisé ; le résigné ; l'indécis, dont nous présenterons les caractéristiques dans la section 3.3 de cette partie.

3.1. L'orientation à la fin du CIR et le sourcing : des logiques floues

Une fois le statut de réfugié obtenu, les personnes concernées basculent dans le droit commun et sont considérées comme des demandeurs d'emploi à l'instar de tout citoyen français. En fonction de leurs revenus, elles peuvent donc avoir accès au RSA (pour les plus de 25 ans), s'inscrire à Pôle Emploi et bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller d'insertion professionnelle (qui peut les orienter vers une formation), favoriser l'acquisition et/ou la valorisation des compétences, le cas échéant, et les aider dans la recherche d'un travail.

Depuis 2018, les réfugiés sont tenus de signer un Contrat d'Intégration Républicaine, le CIR, qui ouvre la porte à une formation de FLE et à un cours d'éducation civique. Cela signe le début du parcours d'insertion dans la société d'accueil.

Le CIR : à la fois un contrat et un parcours...

Le CIR est à la fois un contrat, qui stipule l'obligation pour la personne signataire de suivre un cours de français et un cours d'éducation civique, et un véritable « parcours » qui débute par un entretien et un test de français auprès de l'Ofii et se termine par un entretien de « sortie de parcours ». Le but du premier entretien - qui se déroule en français ou, lorsque cela s'avère nécessaire, avec la médiation d'un interprète - est de vérifier le niveau de français à l'oral, de comprendre les compétences et le niveau de scolarité, les expériences professionnelles antérieures, et la situation familiale des personnes.

**Illustration : cf. « Observation d'un entretien avec un néo-signataire du CIR », monographie Nord, § 4.2.
« Le CIR, une plateforme d'accueil et non d'orientation et d'accompagnement »**

À la fin du parcours, l'Ofii est tenu de réinterroger les personnes concernées pour, entre autres, les réorienter vers d'autres structures, afin d'éviter des ruptures de parcours. Une auditrice de l'Ofii, que nous avons rencontrée lors d'une demi-journée d'observation à l'Ofii de Lille nous explique :

L'entretien de fin parcours dure 20 minutes. On évite de faire déplacer les personnes et on le fait souvent par téléphone pour ceux qui ne sont pas sur [le territoire]. Plusieurs ne répondent pas. En effet, ils ne sont pas prévenus. Puis certains rappellent. Nous on ne les recontacte pas, car ils sont beaucoup.

En effet, la majorité des personnes réfugiées que nous avons interrogées racontent **ne plus avoir eu de contact avec l'Ofii** après leur cours de français ou de ne pas avoir souvenir de contacts postérieurs.

L'auditrice nous explique également que :

L'entretien de fin de parcours est en place depuis deux ans seulement. Puis il y a eu la Covid. On a perdu beaucoup de personnes. On a fait des entretiens au téléphone mais au téléphone c'est compliqué. Souvent, ils changent de numéro, de résidence, ils ne répondent pas au téléphone. Certains, surtout les Afghans, ne viennent pas en cours. Dans ces cas, nous on clôture le dossier par une sortie négative et on communique le dossier à la préfecture.

Les entretiens au téléphone ne sont effectivement pas une méthode de suivi efficace à ce stade. Comprendre et s'exprimer au téléphone est un exercice compliqué pour la plupart des primo-arrivants, surtout pour les non-francophones. Certaines personnes nous ont effectivement raconté qu'elles ont tendance à ne pas décrocher le téléphone car elles ne comprennent pas leur interlocuteur. Parfois, ce sont d'autres personnes qui répondent à leur place. Les entretiens de visu restent la meilleure option, et encore, la présence d'un interprète reste parfois nécessaire. Il est également important de tenir en compte de la répartition géographique des réfugiés et de leur capacité de mobilité.

Les formations dans le cadre du CIR et les freins à la mobilité

Certains freins à la mobilité peuvent impacter la participation aux formations proposées dans le cadre du CIR, et notamment les frais de déplacement et la garde des enfants. Les frais de déplacement ne sont, en effet, pas pris en charge, et aucun dispositif ne permet de travailler la levée des freins pour les femmes isolées avec enfants. Ces questions se posent à la fois pour les auditions et pour la participation aux cours de français et d'éducation civique. Les deux étant obligatoires et demandant une certaine flexibilité, qui ne tient cependant pas toujours en compte les éventuels freins qui peuvent se poser, en termes de coût et de disponibilité à la mobilité. Ces freins pourraient expliquer, en partie, l'absentéisme dont fait état le témoignage de l'auditrice de l'Ofii.

Ci-dessous nous présentons les notes tirées de l'observation d'un entretien dans un bureau de l'Ofii qui reconstituent le cas d'une femme d'origine ivoirienne lors de son audition d'entrée :

Elle est arrivée en France en 2019 avec deux de ses trois enfants. Elle habite dans un CADA dans une ville située à une trentaine de kilomètres de Lille, mais les cours de français et d'éducation civique ont lieu à Lille et dans les alentours. Elle raconte que dans sa ville c'est difficile, car « il n'y a pas de bus, on fait tout à pied. C'est difficile de se déplacer ». Elle voudrait vivre dans une ville où elle pourrait se déplacer plus facilement. D'autant plus que sa fille aînée va à l'école dans une autre ville, plus proche de Lille, et qu'elle s'occupe à temps plein, donc, de la cadette qui a à peine un an. Elle raconte ne pouvoir se déplacer que le vendredi car la grande fille peut s'occuper de la petite sœur. Autrement, elle est obligée de demander de l'aide à l'assistante sociale du CADA.

Les personnes qui, en revanche, ont la possibilité de suivre les cours dans leur ville de résidence, semblent avoir plus de chances de bénéficier d'une d'orientation de la part de l'Ofii. Aiko, par exemple, habitait dans une ville de l'Avesnois lors de la convocation par l'Ofii et ses cours se sont déroulés dans cette ville :

R : J'ai appris la langue française dans un centre, toujours [dans ma ville]. Après l'Ofii organisait la formation de trois métiers, avec le cours de langue etc. Et puis, si on était prêt, on pouvait travailler dans une entreprise. Une association qui s'appelle "Entreprise" aide les réfugiés pour faire les entretiens avec l'Afpa. Donc c'est Ofii, avec le Haut-de-France et l'association "Entreprise".

E : Donc c'est à l'AFPA, c'est le programme HOPE ?

R : HOPE, c'est ça. J'ai fait l'entretien linguistique, puis l'examen, etc. après on proposait trois métiers.

[Extrait d'entretien avec Aiko, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 30-40 ans, diplôme d'études supérieure, Dép.. Somme]

En fin de parcours CIR, donc, l'Ofii réoriente Aiko vers l'AFPA. Cependant, cette réorientation ne se fait pas de manière systématique.

Les logiques floues de la réorientation vers d'autres dispositifs à la sortie du CIR

Des récits des personnes interrogées, nous n'avons pas pu tirer des éléments nous permettant de reconstruire les modalités d'orientation ainsi que les critères d'intégration d'un dispositif d'accompagnement. Un lien direct entre l'AFPA et l'Ofii existe toutefois. L'Ofii du Nord propose systématiquement la formation HOPE à l'ensemble des BPI signataires du CIR – comme on l'a vu plus haut, il s'agit d'un partenariat privilégié alors que les auditeurs de l'Ofii orientent vers assez peu de dispositifs en sortie de CIR (**voir monographie Nord, §4.2. « Le CIR, une plateforme d'accueil et non d'orientation »**).

Lors d'une réunion d'information sur l'une des formations proposées aux réfugiés dans le cadre du programme HOPE, certaines personnes sur place avaient été convoquées à la réunion par l'Ofii. Sheila raconte que l'Ofii l'a « mise en liste » et orientée vers l'AFPA de Compiègne d'abord, et puis vers l'AFPA de Roubaix pour intégrer le programme HOPE :

E : Comment vous êtes arrivée sur le dispositif HOPE, là où on s'est rencontré la dernière fois ?

R : *Du coup, j'ai été convoquée à l'Ofii un premier RDV, puis un deuxième rdv. C'était pour le test, et on m'a dit que j'avais le niveau A1 mais que je pouvais poursuivre en niveau A2. On m'a donné le numéro, j'ai appelé et le monsieur m'avait dit qu'en avril, les cours du niveau A2 commencerait, mais j'attends toujours. La femme de l'Ofii m'avait mis dans les listes, si jamais il y avait des formations et du coup j'ai eu une première convocation à l'AFPA de Compiègne. C'était pour les choses de restauration... J'ai été là-bas, je me suis présentée...*

[Extrait d'entretien avec Sheila, originaire du Burundi, tranche d'âge non indiquée (entre 20 et 30 ans environ), diplôme d'études supérieures, Dép. Nord]

Cependant, si certaines personnes sont orientées vers l'AFPA, d'autres ne le sont pas, et du récit des réfugiés, aucun élément n'émerge pour nous permettre d'expliquer cette orientation différenciée. Il nous est donc difficile de repérer d'éventuels obstacles pouvant se présenter à ce stade du parcours d'insertion et pouvant amener à des ruptures de parcours. Cependant, nous constatons **une errance d'un dispositif à l'autre, d'une structure à l'autre**, qui peut avoir différentes explications, à la fois objectives (éparpillement de l'information, mauvaise orientation, manque de coordination entre les acteurs, etc.) et subjectives, c'est-à-dire propre à chaque individu (indécision, projet professionnel pas clair, facteurs psychoculturels, etc.).

Les modalités de sourcing des acteurs associatifs interrogés sont assez variées et les logiques d'orientation des personnes réfugiées vers un certain dispositif difficiles à identifier. Souvent, les souvenirs des réfugiés à ce propos restent vagues et confus. Parfois le nom même de la structure à laquelle ils se sont adressés leur échappe.

Ce qui, en revanche, semble clair, est la nécessité de renforcer le rôle de l'Ofii à la sortie du parcours CIR afin de mettre en place un dispositif efficace d'orientation et de construction d'un parcours d'insertion professionnel.

3.2. La prise en compte des compétences et expériences antérieures : les réfugiés face au déclassement ?

Le déclassement concerne « tout individu dont le niveau de formation initial dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002). Les réfugiés expérimentent, plus fréquemment que les autres catégories de la population, des formes de déclassement, qui sont dues à plusieurs facteurs :

- Tout d'abord, un faible niveau de connaissance de la langue française défavorise l'insertion professionnelle dans des secteurs professionnels proches de ceux occupés par les réfugiés dans leur pays d'origine.
- Deuxièmement, la nécessité de prouver la formation acquise au pays d'origine par la présentation d'un diplôme, ce qui n'est souvent pas évident car les diplômes sont perdus ou non reconnus par les États qui les accueillent.
- Et enfin, la longueur de la procédure de demande d'asile qui implique l'inactivité et une immobilité obligée pouvant affaiblir les compétences professionnelles préalablement acquises, alors même que ce temps est très précieux pour se former, préparer un projet et être prêt à intégrer le marché du travail, une fois le statut reconnu.

Les immigrés occupent souvent des postes peu qualifiés et ils sont très concentrés par secteur d'activité : construction, hôtellerie, restauration, services de nettoyage et sécurité, services domestiques à la personne. Une étude récente de l'Ifri (Bilong, Salini, 2002) pointe le déclassement professionnel entre le pays d'origine des réfugiés et leur situation en France et met effectivement en avant la **concentration des réfugiés dans des secteurs peu qualifiés** comme la construction et le BTP, l'hôtellerie, le commerce et la restauration. Plus précisément, par rapport au milieu social d'origine, l'étude observe une augmentation du groupe des ouvriers (de 22 % à 46 %) et des employés (de 18 % à 42 %), une diminution du nombre de cadres et de professions intellectuelles supérieures (de 10 % à 2 %) et de professions intermédiaires (de 16 % à 7 %). Ces données viennent confirmer statistiquement le poids du déclassement sur l'insertion professionnelle des réfugiés.

Lors des entretiens réalisés avec les personnes réfugiées nous avons particulièrement insisté sur le lien entre leur situation professionnelle actuelle et leurs compétences et expériences professionnelles antérieures, ainsi que sur leurs envies et aspirations professionnelles. Nos données confirment les résultats des études citées ci-dessus et mettent également en lumière d'autres éléments plus qualitatifs qui permettent d'identifier des parcours-types d'insertion professionnelle.

Au fur et à mesure des entretiens, nous nous sommes rendu compte que **le déclassement peut prendre différentes formes, intervenir à différents degrés, et avoir un impact différé sur la sphère privée des individus**. Le déclassement peut être « imposé » par l'extérieur, autrement dit par les acteurs de l'insertion professionnelle et par les logiques du marché ; mais il peut également être lié à la perception qu'un individu a de lui-même, de sa valeur et de la place qu'il serait légitime à occuper sur le marché du travail. Le déclassement peut également être engendré par un manque de confiance en soi et le sentiment de ne pas être accepté par la société d'accueil, d'où le repli sur des secteurs et/ou des formations considérés comme plus « accessibles » mais ne répondant pas forcément aux compétences et envies personnelles des individus. Ce qui, sur le long terme, constitue un véritable handicap qui engendre une perte de motivation et une perte de temps important.

Pour comprendre les logiques du déclassement, nous allons présenter des données sur la situation professionnelle des personnes interrogées et les mettrons en lien avec la possession d'un diplôme et la reconnaissance des compétences acquises dans le pays d'origine.

Niveau d'étude et situation professionnelle des réfugiés interrogés

Sur les 40 personnes rencontrées, au moment de l'entretien nous comptons 16 personnes non diplômées ou avec un niveau d'études primaire, 5 personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires, 14 personnes titulaires d'un diplôme d'études supérieures, et 4 personnes en parcours d'étude supérieure. Pour 1 personne nous ne disposons pas d'informations. Ces données sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Niveau étude	Nombre de personnes
Diplôme études supérieures	14
Diplôme études secondaires	5
Primaire (ou pas d'études)	16
Etudiant (études supérieures)	4
Inconnu	1
Total	40

En ce qui concerne la situation professionnelle des personnes interrogées, au moment de l’entretien, nous comptons 7 personnes en CDI, 13 personnes en CDD, 16 personnes inoccupées et/ou à la recherche d’une formation, et 4 étudiants à l’université. Il n’est pas anodin de signaler que sur les 7 personnes en CDI, 3 personnes ont des contrats de travail à temps partiel de quelques heures par jour ; et que pour certaines personnes en CDD il s’agit d’un travail intérimaire dont le délai varie entre quelques jours et quelques mois.

Situation professionnelle	Nombre de personnes
CDI	7
CDD	13
Étudiant (études supérieures)	4
Inoccupé/en formation	16
Total	40

Si on croise les deux types de données présentées dans les tableaux ci-dessus, à savoir la situation professionnelle des personnes interrogées et leur niveau d’étude, nous constatons que **dans notre échantillon, la plupart des personnes inoccupées sont les personnes les plus diplômées.**

Le tableau qui suit affiche le nombre de personnes en activité professionnelle selon leur niveau d’étude :

Niveau d’étude	Personnes en activité	Personnes inoccupées	Totale
Supérieure	6	8	14
Secondaire	3	2	5
Primaire (ou pas d’études)	10	6	16
Inconnu	1	0	1

Le nombre élevé d’inoccupés parmi les plus diplômés peut essentiellement s’expliquer par le fait que **les compétences des réfugiés ne sont pas reconnues sur le marché du travail français ou sont jugées insuffisantes.** La **maîtrise de la langue française** représente également un élément de blocage important. Par conséquent, les métiers leur étant proposés sont ressentis par les personnes concernées comme éloignés de leur identité professionnelle. La recherche d’un travail qui leur convient peut donc prendre plus de temps que pour les autres profils de réfugiés-demandeurs d’emploi.

En analysant les chiffres plus en détail, on s’aperçoit que sur les 6 personnes en activité titulaires d’un diplôme d’études supérieures, une seule personne occupe un poste correspondant à son niveau d’étude, mais il s’agit d’une personne ayant fait ses études en France (M1 en Ingénierie civile). Quatre personnes sont en situation de déclassement. La cinquième personne (Bac + 5 en Droit) travaille dans un domaine proche de son milieu professionnel d’origine mais elle occupe un poste qui reste en deçà de ses compétences.

Formation	Activité professionnelle
Bac + 4 (Ingénierie civil)	Chargé de mission bureau d’étude
Bac + 2 (Économie)	Agent de nettoyage
Bac + 3 (Arts)	Préparateur de commande
Bac + 4 (Économie)	Responsable adjoint de rayon
Bac + 4 (Économie)	Coffreur-bancheur
Bac + 5 (Droit)	Accompagnement sociojuridique

Parmi ceux qui possèdent un diplôme d'études secondaires, une seule personne a réussi à investir un milieu professionnel correspondant à son projet personnel (il travaille dans la maintenance industrielle comme tuyauteur). Une deuxième personne a dû réadapter ses compétences et n'exclut pas une future reconversion professionnelle (elle a été mécanicienne dans son pays d'origine et travaille actuellement comme assistante de vie). La troisième personne travaille comme agent de nettoyage.

Formation	Activité professionnelle
Bac	Tuyauteur
Bac	Assistant de vie
Bac	Agent de nettoyage

Les personnes non diplômées ou avec un niveau d'étude primaire travaillent essentiellement dans les secteurs du bâtiment et des services de nettoyage. La personne dont le niveau d'étude n'est pas connu, travaille également comme agent de nettoyage.

Indépendamment du niveau d'étude et/ou de l'expérience antérieure, donc, les secteurs les plus investis par les réfugiés - demandeurs d'emploi sont les services à la personne, les services de nettoyage, et le domaine de la construction et du BTP⁶¹. La validation des diplômes joue évidemment un rôle dans les dynamiques de positionnement socio-professionnel.

L'équivalence des diplômes et la reconnaissance des compétences antérieures

Sur les 6 personnes en activité titulaires d'un diplôme d'études supérieures, deux personnes ont obtenu l'équivalence de leurs titres, deux personnes ne l'ont pas obtenue faute de justificatifs, une personne a obtenu un diplôme de M1 en France, et une personne a obtenu une reconnaissance partielle de ses études (elle devrait étudier encore un an pour valider son diplôme en France).

Si on considère la totalité des personnes de notre échantillon ayant un niveau d'études supérieures, c'est-à-dire 14 personnes, on s'aperçoit que 5 personnes se sont vu reconnaître leur diplôme, 5 personnes n'ont pas eu l'équivalence (dans 4 cas sur 5 à cause de l'impossibilité de fournir une copie du diplôme ; pour un seul cas il s'agit d'un véritable refus de l'équivalence), 1 personne est en attente de réponse, 1 personne a complété ses études en France (niveau licence) et 2 personnes ont obtenu une reconnaissance partielle, c'est-à-dire elles ont obtenu la reconnaissance de leurs années d'études mais pas du diplôme qui, pour être validé, nécessite d'un temps d'étude supplémentaire en France.

Statut	Nombre de cas
Équivalence du diplôme	5
Équivalence partielle	2
Non équivalence	5
Autres cas	2

⁶¹Parmi les personnes en activité, on compte en effet 4 assistants de vie, 4 agents de nettoyage, 3 maçons, 2 étancheur-bardeur, 1 coffreur-bancheur, 1 préparateur de commande, 1 tuyauteur, 1 responsable adjoint de rayon, 1 ingénieure, 1 médiateur juridique et culturel.

Total	14
--------------	-----------

À peu près la moitié de personnes ayant un niveau d'études supérieures sont donc dans l'impossibilité de valider et se faire reconnaître leurs compétences en France, soit parce qu'elles se trouvent dans l'impossibilité de prouver leur parcours d'étude, soit parce que leur diplôme n'est pas reconnu en France, soit parce que leur parcours universitaire n'est reconnu que de manière partielle.

Celles qui n'ont pas obtenu (ou ne peuvent pas obtenir) l'équivalence ressentent le déclassement de manière particulièrement violente, comme dans les cas de Filly :

E : vous avez étudié à l'université ?
 R : *oui, de sport. J'ai le diplôme.*

E : ah vous avez le diplôme ?
 R : *oui, j'avais le diplôme en Afghanistan, c'est avec moi...*

E : le diplôme a été reconnu en France ? Vous avez fait l'équivalence ?
 R : *oui, oui je l'ai fait oui !*

E : et vous n'avez pas tenté de travailler dans votre domaine ?
 R : *ah non*

E : pourquoi vous n'avez pas tenté ?
 R : *je dois étudier encore ici... c'est pas possible*

E : pourquoi ?
 R : *ils m'acceptent pas... c'est pas possible !*

E : Qu'est-ce qu'il n'est pas possible ? Vous ne pouvez pas travailler en France avec votre diplôme ?
 R : *non, non, je dois étudier encore ici*

E : combien de temps ?
 R : *combien de temps... euh ... la PLIE elle m'a dit peut-être un an... c'est la métier, c'est pas notre métier comme en Afghanistan, mais c'est comme un prof ou... coach, peut-être que je peux étudier ici pendant un an et après un an, je peux...*

E : et pourquoi vous ne l'avez pas fait ? Pourquoi vous ne faites pas la formation pour votre diplôme ?
 R : *ah oui ! Parce que moi aussi je voulais faire ça, elle m'a dit que... attendre, parce que la course... on ne savait pas elle commence quand ! Mais comme on savait que la course commence...*

E : la course ?
 R : *course... information, la information... la formation !*

E : ah la formation ! Oui

[Filly, femme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

Filly souhaiterait travailler comme enseignante de sport, ce qui nécessiterait de poursuivre ses études en France, car son diplôme, équivalent de Bac +2, n'est pas reconnu. Elle voudrait valider son diplôme mais ne

sait pas comment faire. Elle s'est adressée à son conseiller de la Mission locale qui, en revanche, l'a orientée vers une formation de coiffeuse, ce qui ne correspond pas à ses aspirations :

E : est-ce que vous avez un projet ? Pour l'avenir ? Pour le futur ?

R : *oui, pourquoi pas, pour ça que je voulais étudier quelque chose, sinon tout le monde m'a dit qu'allait partir le travail ou que je travaille dans les restaurants jusque quand ? Jusque quand je travaille ? J'ai étudié en Afghanistan ! Comment je fais ?*

Faryd nous a également fait part de ses difficultés et de sa souffrance face à l'impossibilité de se construire une identité professionnelle répondant à ses attentes et à celles de sa famille. Il est titulaire d'un diplôme universitaire en économie correspondant à deux ans d'étude, dont l'équivalence n'est pas reconnue en France. Il raconte avoir été contraint d'accepter un contrat comme agent de nettoyage à la mairie de Lille afin de pouvoir faire face à ses dépenses :

J'ai beaucoup cherché, pas de travail. Après, je suis allé à la mairie et ai déposé mon CV. Quelqu'un à la mairie m'a appelé et m'a donné un travail pour ramasser les papiers et les poubelles, c'est comme ça. J'ai dit « d'accord! ». Comme avec le RSA je paie le loyer, je mange quoi? J'ai dit ok alors. [Faryd, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30, titulaire d'un diplôme d'étude secondaires, Dép. Nord]

Faryd n'a pas choisi ce métier, il le subit, pour des raisons de survie : il doit payer son loyer et prendre en charge les autres dépenses. Il se sent méprisé à cause du décalage entre son milieu social d'origine et sa situation actuelle :

Après ça, je leur ai dit, « s'il vous plaît, je ne veux pas travailler comme ça, ramasser les papiers, apprenez-moi un métier, donnez-moi quelque chose, je n'aime pas ce travail ». Quand quelqu'un me regard il s'éloigne. Je n'aime pas ça. Je n'ai jamais travaillé comme ça. Si je dis ça à quelqu'un en Afghanistan, que je travaille comme ça, il me dit « dégage ! ». En Afghanistan j'étais étudiant à l'université. [Faryd, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30, titulaire d'un diplôme d'étude secondaires, Dép. Nord]

Ce déclassement affecte sa sphère émotive et son équilibre psychologique et lui cause beaucoup de souffrance. Il ne peut pas trouver de réconfort auprès de sa famille et de ses proches car il vit son déclassement professionnel d'une manière tellement dévalorisante qu'il n'ose pas partager sa situation avec sa famille :

Quand j'appelle ma famille, je leur montre de beaux bâtiments et je leur dis « moi, je vis ici, je suis bien ». Mais ce n'est pas vrai. Ma famille ne sait pas de ma situation, je ne veux pas les inquiéter, ils ont déjà beaucoup de soucis en Afghanistan. [Faryd, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30, titulaire d'un diplôme d'étude secondaires, Dép. Nord]

Cependant, certaines personnes trouvent les ressources pour s'adapter au mieux à leur nouvelle vie, et cela en dépit du déclassement qu'elles subissent. Mirko, par exemple, a aussi vécu un déclassement mais a su réadapter son projet professionnel et s'investir dans un domaine qui lui offre des possibilités de carrière et qu'il trouve assez satisfaisantes :

À la base j'ai une licence en économie chez moi, Bac+4. J'ai été à [l'université] Lille 2 pour le cours de français que j'ai suivi pendant 7 mois. Après j'ai eu mon DELF niveau A2. En septembre 2017 j'ai déposé mon dossier pour refaire la licence 3 en économie à [l'université] Lille 1 après avoir suivi une orientation où ils m'ont indiqué plusieurs formations que je pouvais faire. Après je me suis inscrit en économie et management d'entreprise, en L3 à Lille1. J'avais fait une équivalence de mon diplôme qui correspond à L3 ici. Mais on m'a dit que c'était compliqué, vu mon niveau de français, de faire un M1, donc je me suis inscrit en L3.

J'ai suivi des cours pendant 3 mois mais c'était compliqué, mon cours de 7 mois de français n'était pas suffisant (...). Après je me suis dit pas la peine de rester deux-trois ans dans la même classe, j'ai décidé de prendre une formation car j'ai expérience dans le commerce, comme mes parents sont commerçants. Il y avait un dispositif que la préfecture avait fait pour les réfugiés qui étaient en formation, j'ai assisté à une réunion à l'AFPA. [Mirko, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

Mirko a un Bac + 4 en économie mais il a fini par suivre une première formation comme conseiller en magasin et, ensuite, une deuxième en management d'unité marchande. Donc, non seulement le Bac+4 de Mirko est déclassé à Bac+3, mais d'autres freins interviennent et remettent en question son projet personnel, et notamment son niveau de français. Afin de confirmer ses compétences antérieures, Mirko aurait dû refaire sa troisième année de licence pour renforcer son niveau de français et pouvoir ensuite s'inscrire en M1. Deux ans lui ont semblé trop longs et il a ainsi préféré se tourner vers une formation lui permettant d'intégrer plus rapidement le marché du travail mais ne correspondant pas à son niveau d'études. Cependant, le choix d'un secteur professionnel lui offrant des opportunités de carrière et lui permettant de se qualifier à travers différents parcours de formation compense la frustration de ne pas avoir pu poursuivre ses études. Au moment de l'entretien, il travaillait comme responsable adjoint de rayon, un poste ne correspondant pas vraiment à son profil mais le fait de pouvoir se projeter dans l'avenir avec un projet professionnel qui fait sens pour lui nourrit sa confiance et lui permet également de développer un certain pouvoir de négociation :

R : Ils m'ont appelé et j'ai passé mon entretien. Ils m'ont proposé un poste pour responsable adjoint de rayon. J'ai eu un contrat de 6 mois, et actuellement je travaille encore là-bas.

E : et ça correspond à ce que vous voulez faire ?

R : Pas tout à fait, car j'ai fait une formation de management, normalement je devrais être responsable de rayon soit manager de magasin.

E : Oui d'accord, mais c'est le même secteur, le secteur qui vous intéresse...

R : Oui exactement, mais ça ne correspond à mes compétences. Mais je suis dit au lieu de rester au chômage sans rien faire, mieux prendre ce poste, après 6 mois s'ils me proposent un contrat mieux je prends sinon je peux chercher ailleurs.

[Extrait d'entretien avec Mirko, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

Un autre cas qui mérite d'être évoqué est celui de Nouham. Il était avocat en Syrie et a obtenu l'équivalence de son diplôme facilement car d'après lui, le système juridique syrien est calqué sur le modèle français. Cependant, pour exercer comme avocat en France il est censé passer un concours qui demande, avant tout, une connaissance excellente de la langue française, ce qui représente l'obstacle principal d'après lui :

R : Mon objectif pour devenir avocat le B2 ne suffit pas.

E : vous avez cherché un travail comme avocat ?

R : oui, mais je dois passer un examen, trois matières, mais pour le préparer il faut que je suive des cours de français, des stages, mais c'est difficile.

E : votre niveau B2 pas suffisant pour passer examen et devenir avocat ?

R : j'ai tenté une fois l'examen et ai pas réussi. De plus, il me fallait payer 900 euros de frais et faire l'aller-retour plus l'hôtel. Alors j'ai consommé l'argent... Cet examen est difficile même pour les Français. J'ai eu 4/20. J'ai laissé tomber et ai cherché un travail. Mais j'ai perdu mon temps.

[Nouham, homme, originaire de la Syrie, tranche d'âge 30-40 ans, titulaire d'un diplôme d'étude supérieures, Dép. Somme]

Nouham se montre déterminé. Après avoir en vain tenté de trouver un travail correspondant à ses compétences *via* Pôle emploi et d'autres structures d'insertion, il réussit en juin 2021 à se faire embaucher comme médiateur culturel et juridique auprès d'une association parisienne travaillant avec les migrants. Il a dû cependant attendre presque six ans avant de réussir à s'insérer dans un milieu professionnel proche de ses compétences. Pendant ce temps, il a travaillé ponctuellement comme interprète et dans le BTP, alternant de longues périodes de chômage.

Les parcours assez variés décrits ci-dessous semblent répondre à la théorie de « la file d'attente » postulée par Nauze-Fichet et Tomasini (Nauze-Fichet, Tomasini, 2002), selon laquelle, en fonction de la longueur de la queue et du temps d'attente, les individus sont amenés à choisir entre prolonger l'attente en restant au chômage ou changer de file d'attente en postulant pour des emplois moins qualifiés. Cette **logique de la file d'attente** s'applique à tout type de profils, indépendamment du niveau de scolarité, mais des différences d'attitude peuvent être repérées. Les moins qualifiés ont en effet tendance à changer de « file d'attente » en fonction des délais ; alors que les plus qualifiés ont plutôt tendance à rester dans l'attente, prenant le temps de réfléchir et de construire leur projet professionnel.

Dans notre échantillon, les moins diplômés ont une approche plus positive du monde du travail, et semblent expérimenter une insertion relativement plus rapide, ce qui ne se traduit pas forcément par une meilleure stabilité professionnelle. Effectivement, certaines personnes continuent à développer dans le pays d'accueil des compétences acquises antérieurement, à travers des formations, des stages, des alternances, et ressentent moins les effets du déclassement, s'adaptant également plus aisément aux besoins du marché du travail (ils ont donc tendance à changer de « file d'attente »). Toutefois, le recours assez fréquent au travail intérimaire, le cumul de formations et de reconversions professionnelles

définissent souvent ce type de profil et finissent également par alimenter la vulnérabilité financière et la dépendance des aides sociales.

De cette analyse, on peut en conclure que la situation professionnelle de la plupart des personnes interrogées est assez **précaire**, avec une majorité de personnes inoccupées et/ou avec des contrats de courte durée. Il en découle une **dépendance importante des aides sociales**. Ce qui pourrait également expliquer l'état de stress et d'angoisse dans lequel les réfugiés sont susceptibles de se retrouver en cas de blocages administratifs et d'interruptions des indemnités et droits sociaux.

En somme, non seulement les réfugiés les plus diplômés rencontrent plus de difficultés qu'un Français à s'insérer professionnellement, mais les moins diplômés se retrouvent également dans la condition de devoir se former pour acquérir un titre leur permettant de trouver un travail.

La construction en amont d'un projet professionnel qui fasse sens pour les réfugiés représente donc une étape importante qui demeure encore largement sous-estimée dans les logiques d'accompagnement et d'insertion où la tendance dominante est celle de répondre à l'offre existante au détriment des compétences antérieures et des aspirations des individus.

3.3. La construction d'un nouveau projet professionnel et le pouvoir de négociation des réfugiés

À la question de la reconnaissance du diplôme et des compétences antérieures des réfugiés, d'autres facteurs s'ajoutent pour expliquer les défis qui se posent aux réfugiés en termes d'insertion et de maintien sur le marché du travail, comme le manque de capital social, les difficultés de communication en français, la difficulté à repérer l'information et à s'appropriier des lieux (virtuels ou pas) et des temps de la recherche du travail, des soucis d'ordre psychologiques etc. En fonction des éléments repérés, nous avons pu identifier quatre parcours-types qui mettent en scène des situations réelles vécues par les personnes interrogées et qui montrent la *capabilité* d'un individu demandeur d'emploi à construire son projet professionnel et à négocier sa position dans le monde du travail.

Au niveau national et local, une multiplicité de dispositifs d'insertion sont déployés pour favoriser l'insertion des chômeurs et des publics précaires. Les politiques d'accès à l'emploi sont conçues sur la base d'objectifs formulés en termes d'autonomisation et de responsabilisation, qui s'appuient sur un modèle du « sujet acteur et responsable » de son parcours professionnel (Dagot, Castra, 2002). Cette logique d'incitation des individus à se responsabiliser et à s'activer repose sur le postulat que chacun a des ressources et doit apprendre à les utiliser. Cependant, l'application pratique de ces dispositifs a montré que, d'une part, certaines personnes manquent de ressources, devenant durablement dépendantes des dispositifs d'aide⁶² ; de l'autre, en se focalisant sur l'individu jugé comme défaillant, on omet le contexte dans lequel il est inséré ou est susceptible de s'insérer (Guyennot, 1998). En ce qui concerne plus précisément le public réfugié, on omet également de prendre en compte le contexte antérieur à leur arrivée en France, autrement dit leur environnement d'origine. Par ailleurs, les politiques de l'insertion et de l'accès à l'emploi sont culturellement marquées, autrement dit caractérisées par des manières de faire propre au modèle français qui ne sont pas forcément et automatiquement comprises par des personnes d'origines étrangères ce qui rend l'insertion des réfugiés plus difficile que celle des autochtones à cause des **éventuelles « incompréhensions culturelles » engendrées par ce qu'on pourrait appeler une « rencontre interculturelle ratée »**. À cela s'ajoutent les contraintes relatives à la (non)reconnaissance des diplômes, au déclassement, à la

⁶²<https://www.reiso.org/articles/themes/precarite/326-les-exclus-de-l-insertion>

dévalorisation des compétences antérieures des réfugiés jugées non-suffisantes pour répondre aux exigences de performance et aux attentes du monde du travail français. L'insertion professionnelle des réfugiés est le plus souvent pensée en termes d' « employabilité » plutôt que de « capabilité » et **en fonction de l'équation offres/demandes sur le marché du travail, au détriment donc de l'élaboration d'un projet professionnel** personnel reposant sur les envies et aspirations réelles des individus.

Cependant, il n'est pas rare que ce soient les réfugiés eux-mêmes qui, pressés de trouver un travail rapidement, s'orientent vers des métiers et des formations ne correspondant ni à leurs aspirations ni à leurs compétences. La méconnaissance des différentes typologies de métier, ainsi que de l'offre formative y joue sa part. Cela peut expliquer l'abandon des formations, la cumulation de contrats de courte durée et de reconversions professionnelles.

Le pouvoir de négociation du réfugié-demandeur d'emploi qui est fonction de sa motivation, de sa stabilité émotionnelle, ainsi que d'une prise de conscience de sa valeur et de ses compétences, impacte de manière importante la construction de son avenir professionnel. Dans la plupart des cas rencontrés, ce sont les conseillers en insertion professionnelle (CIP) qui pilotent l'orientation professionnelle des personnes réfugiées dotées d'un faible pouvoir de négociation. Ce faisant, la plupart des formations proposées concernent les secteurs évoqués plus haut, à savoir les services de propreté et d'assistance à la personne, le BTP et la logistique. Certaines personnes suivent la direction indiquée par les CIP, alors que d'autres réussissent à négocier la construction de leur projet professionnel.

La définition de ce rapport de pouvoir dans la relation des réfugiés avec les acteurs de l'insertion contribue, entre autres, à l'identification d'un certain nombre de parcours-types, permettant ainsi une montée en généralité des cas singuliers. Nous avons identifié quatre typologies de parcours, à savoir l'Indécis, le Décideur-négociateur, le Focalisé, le Résigné, que nous allons détailler dans le paragraphe qui suit.

Quatre profils-types : l'Indécis, le Décideur-négociateur, le Focalisé, le Résigné

Nous proposons ici une analyse différenciée des postures et stratégies de négociation des réfugiés en fonction de leur profil. Nous avons travaillé à partir de profils types, afin d'une part de faciliter la lecture et la compréhension des principaux facteurs déterminant ces postures et stratégies de négociation, d'autre part car une analyse individuelle de chacun des 40 réfugiés interrogés aurait eu peu de sens.

Nous avons dans un premier temps identifié les principaux facteurs déterminant le pouvoir de négociation : le niveau d'étude, et le « capital social » des réfugiés, celui-ci se définissant par les relations et les réseaux d'entraide qui peuvent être mobilisés à des fins socialement utiles⁶³ (Bourdieu, 1980). Nous avons ensuite regroupé les parcours individuels en fonction de ces deux facteurs, et avons analysé leurs stratégies et pouvoir de négociation (éléments communs et distincts en termes de parcours, activités exercées, formations suivies...). A partir des éléments communs ou similaires, nous avons alors construits quatre profils types, qui nous ont permis de monter en généralité. Évidemment, il s'agit ici d'une reconstruction simplifiant une réalité qui est plus nuancée et complexe que cela. Cependant, ces quatre profils-types constituent un point de départ pour aborder les difficultés dont les réfugiés nous ont fait part lors des entretiens, et l'argumentation sera enrichie avec des extraits d'entretiens qui viendront prouver le propos.

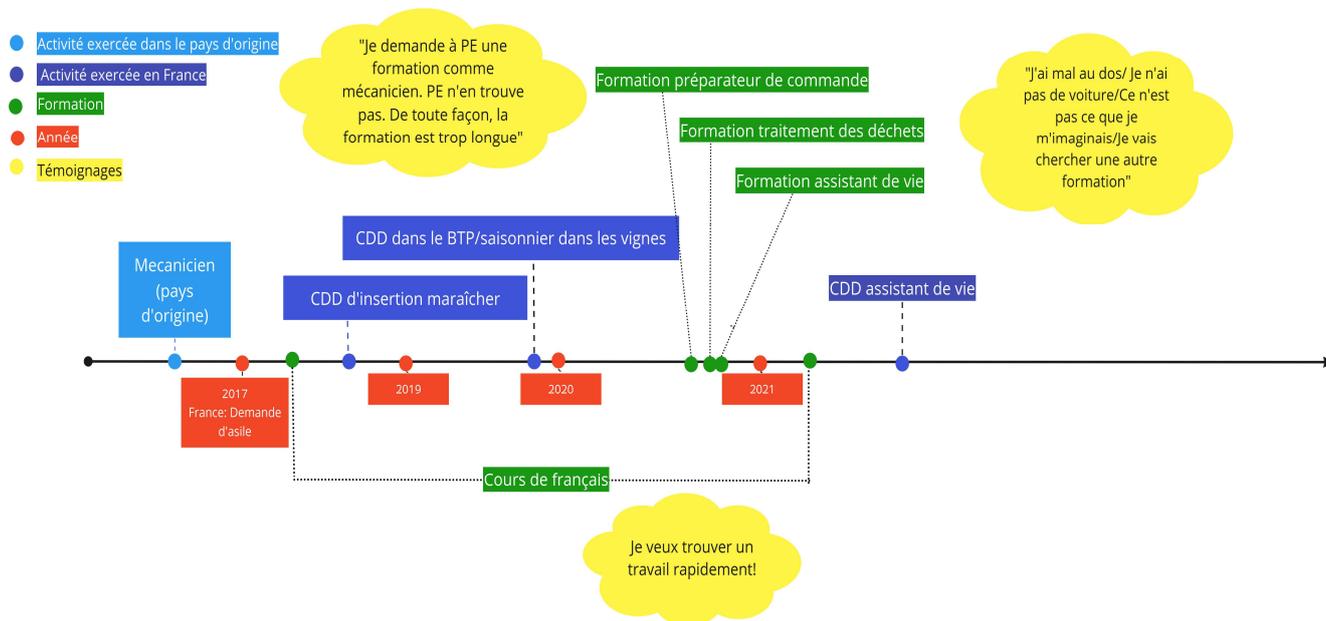
Les parcours-type sont des portraits « réalistes », une sorte de « méta-parcours », autrement dit ils illustrent des situations tangibles dans lesquelles un individu, en fonction de certaines caractéristiques, est susceptible de se retrouver. Les parcours-type sont construits à partir d'éléments réels tirés des entretiens qui, combinés entre eux, donnent lieu aux typologies ci-dessous décrites. Chaque entretien à partir duquel les éléments-types sont tirés, rentre donc dans l'une de ces typologies, dans certains cas ils peuvent se situer à cheval entre deux typologies.

Dans la partie qui suit, nous accompagnons chaque parcours-type d'extrait d'entretiens. Nous avons également décidé de présenter en annexe des portraits de quelques parcours réels correspondant aux quatre typologies de parcours identifiés.

⁶³ Dans le cas des réfugiés, l'accès aux réseaux d'entraide est notamment facilité par la maîtrise de la langue française (qui permet d'accéder à des réseaux en dehors de sa communauté), et le niveau de sociabilité (le degré de connaissance, et la capacité à faire appel à ces réseaux).

Profil-type n.1 : « L'Indécis »

L'Indécis (non diplômé/Bac)



L'Indécis

L'Indécis a fait quelques années de lycée et exercé plusieurs métiers dans son pays d'origine, dont celui de mécanicien. Se l'imaginant comme un métier ne demandant pas de qualification, il pense pouvoir travailler facilement comme mécanicien en France, avant de découvrir qu'il lui fallait suivre une formation. Il s'adresse alors à Pôle Emploi mais ne trouve pas de formation proche de son lieu de résidence. De plus, il découvre que la formation en mécanique est plutôt longue. Il ne veut pas passer longtemps sur les bancs d'une école. Il cherche alors une formation comme préparateur de commande, mais il ne trouve pas de place disponible. La formation comme préparateur de commande est très prisée par ce genre de profil car c'est l'une des formations de plus courte durée. On lui propose une formation dans l'agriculture, mais il refuse car il connaît ce métier, qu'il a exercé pendant presque deux ans, et il sait que ça ne l'intéresse pas. Il intègre alors une formation pour le traitement des déchets, formation qu'il trouvera inintéressante et abandonnera pour se tourner vers les services à la personne. Cette formation semble l'intéresser, une fois terminé son stage il est embauché en CDD comme assistant de vie. Il est enthousiaste et envisage une carrière professionnelle dans le secteur médical, songeant à se former plus tard comme aide-soignant pour travailler à l'hôpital. Mais au bout de quelques semaines, il décide de mettre fin à son contrat. Des problèmes surgissent : son dos est fragile, un accident de travail l'oblige à un arrêt maladie. De plus, ce métier demande une grande mobilité : on s'occupe de plusieurs personnes par jour, il faut se déplacer souvent et parcourir plusieurs kilomètres. Mais L'Indécis n'a pas de permis de conduire ni de voiture, et ne dispose pas de ressources pour pouvoir s'équiper d'un moyen de transport motorisé. Il décide alors de s'orienter vers un autre métier et d'entamer une nouvelle formation.

Le profil de l'Indécis correspond à des individus peu ou pas diplômés, qui n'ont pas l'aspiration à poursuivre leurs études ni à faire reconnaître leurs expériences antérieures. Ce sont des personnes qui souvent ont exercé plusieurs métiers avant d'arriver en France et dont l'objectif est de **trouver un travail rapidement**. Cela ne signifie pas qu'ils n'ont pas d'aspirations ou de préférences, mais ces dernières peuvent être multiples et varier au fil du temps, et notamment au fur et à mesure qu'ils acquièrent davantage des connaissances sur les différentes typologies de métiers auxquels ils peuvent avoir accès, mais aussi en fonction des possibilités d'insertion.

Amal, vient de terminer une formation comme maçon, suite à laquelle il a travaillé par le biais d'une agence intérimaire avec deux contrats respectivement de deux jours et de deux semaines :

E : C'est vous qui avez demandé d'être formé comme maçon ? C'est votre projet professionnel ?

R : *Oui moi, mais je voulais choisir logistique ou plombier et travaux publics, les trois.*

E : Pourquoi alors une formation comme maçon ?

R : *Pour le travail*

E : Si non vous aimeriez travailler dans la logistique ?

R : *Non, n'importe où.*

E : Ça vous plaît le métier de maçon ?

R : *Oui. Si je fais trois métiers, quatre métiers, je travaille comme maçon, si je trouve autre chose je fais autre chose.*

E : Vous avez fait d'autres formations avant ?

R : *Non c'est la première.*

E : Vous dites si je ne trouve pas un travail comme maçon, je ferai autre chose... ?

R : *Oui. Si j'ai toujours le travail je travaille, si je ne travaille pas je fais d'autres formations.*

[Extrait d'entretien avec Amal, homme, originaire d'Érythrée, tranche d'âge 20-30 ans, pas de diplôme, Dép. Somme]

L'Indécis est ainsi susceptible de changer et/ou d'abandonner une formation et de cumuler des petits contrats. **Ce parcours très fluctuant s'explique, d'une part, par un manque de projet professionnel clair et défini et, d'autre part, par la difficulté à accéder à l'information.** En théorie, et sous prétexte de l'autonomisation et de la responsabilisation, ces personnes sont censées concevoir de manière autonome leur nouvelle vie professionnelle en France. En pratique, ce sont les conseillers en insertion qui les orientent vers un métier donné. Les réfugiés méconnaissent l'éventail de métiers auxquels ils peuvent accéder. Leur choix est donc limité. De plus, lorsqu'ils sont orientés vers des formations, les renseignements sur les métiers proposés sont insuffisants et/ou peu adaptés pour des publics ayant une maîtrise du français assez faible. Ils peuvent ainsi développer une idée du métier ne correspondant pas à la réalité, avoir tendance à idéaliser, à confondre les professions, et à accepter la première formation leur étant proposée car l'Indécis est pressé de travailler.

Anne a d'abord demandé de suivre une formation comme coiffeuse, puis elle a abandonné car ça ne l'intéressait pas. Comme sa sœur qui vit en Suisse travaille en tant qu'assistante de vie, elle a ensuite décidé de s'orienter vers cette formation :

E : On vous a proposé une formation ?

R : *Oui comme coiffeuse mais je n'ai pas aimé, je voulais changer. C'est moi qui avais demandé la coiffure, puis j'ai changé d'avis, car comme assistante de vie je peux trouver un travail meilleur.*

E : Vous connaissiez déjà le métier d'auxiliaire de vie ? Quelqu'un vous l'a expliqué ?

R : *J'ai ma sœur en Suisse qui fait ça, c'est elle qui m'a expliqué tout. (...)*

E : Quels sont vos projets pour l'avenir ?

R : *Pour moi, je vais travailler, après je veux commencer à l'université de Lille, j'espère qu'ils vont m'accepter, mais je vais déposer mon dossier pour le niveau de français B1, et faire ensuite la formation d'aide-soignante, comme ça je peux aller plus loin. Je commence à l'uni de Lille en septembre mais moi je travaille jusqu'à la fin de septembre, après je continue à apprendre mon français pour avoir le B1 et faire la formation d'aide-soignante après. (...)*

E : Quel était votre projet professionnel avant d'arriver en France ? Vos attentes ?

R : *Pour moi étudier et travailler. Je voulais continuer les études, je vais demander... je veux continuer mon Bac pour avoir le Bac.*

[Extrait d'entretien avec Anne, femme, tranche d'âge 20-30 ans, pas de diplôme, Dép. Nord]

Nous avons réinterrogé Anne une deuxième fois, 10 mois après la première rencontre et avons découvert une situation professionnelle assez éloignée des projets dont elle nous avait fait part dans un premier temps. Lors du deuxième entretien, elle nous raconte :

E : Comment ça va au travail ? Vous travaillez toujours ?

R : *Non, je ne travaille pas. Je n'ai pas de travail depuis le 25 septembre. J'ai travaillé 4 mois, en CDD, puis j'ai arrêté. J'ai eu un accident de travail et je n'aimais pas le travail. Je travaillais auprès de personnes âgées et c'était dur. J'ai eu mal au dos, rien de grave, mais j'ai eu mal quand même. Je soulevais une dame âgée... comme on travaille au domicile des gens, on n'a pas de matériel pour soulever comme dans les hôpitaux, je le faisais moi-même, c'était trop dur.*

En plus les transports... ça faisait loin, c'était dur. Comme c'est un travail à domicile, il faut prendre le métro, le bus, marcher à pied... organiser le temps, les trajets... c'était trop difficile. Il faut une voiture mais je n'ai pas de permis, je cherche... je cherche une aide financière car ça coûte cher. L'année dernière, quand j'ai demandé, ça coûtait 1200 euros. J'ai demandé à la Mission Locale mais ils m'ont dit d'attendre un peu, qu'ils vont trouver...

Maintenant, je cherche un autre travail, ou une formation... je voudrais travailler aux caisses, dans des magasins, carrefour... comme caissière.

E : Avant vous vous disiez de vouloir faire des études... ?

R : *Oui mais j'ai changé d'avis. J'ai 23 ans quand même, j'ai envie de travailler, j'ai besoin d'être autonome...*

E : Depuis le mois de septembre, que faites-vous ? Avez-vous travaillé depuis ?

R : *Non, je n'ai plus travaillé. Je fais un cours de français pour m'occuper, pour ne pas rester sans rien faire, et pour avoir le niveau B1. Je suis au chômage jusqu'au mois de mars.*

[Extrait d'entretien avec Anne, femme, tranche d'âge 20-30 ans, pas de diplôme, Dép. Nord]

Une conseillère en insertion avec qui nous avons échangé, nous a illustré à travers quelques exemples les parcours de certains stagiaires en formation qu'elle avait suivi pendant quelques mois. Elle nous confirme cette tendance à cumuler de petits contrats :

Sur 21 personnes formées par « Entreprise » [nom anonymisé], seulement 2 ont un CDI. Pour le reste, une personne a repris une formation comme plombier après un parcours en structure d'insertion car il avait des difficultés en entreprise. Deux sont sorties de l'accompagnement. Tous les autres sont en intérim avec « Entreprise » [nom anonymisé] et ils ne comprennent pas vraiment le fonctionnement d'un intérim ou passent de contrat en contrat.

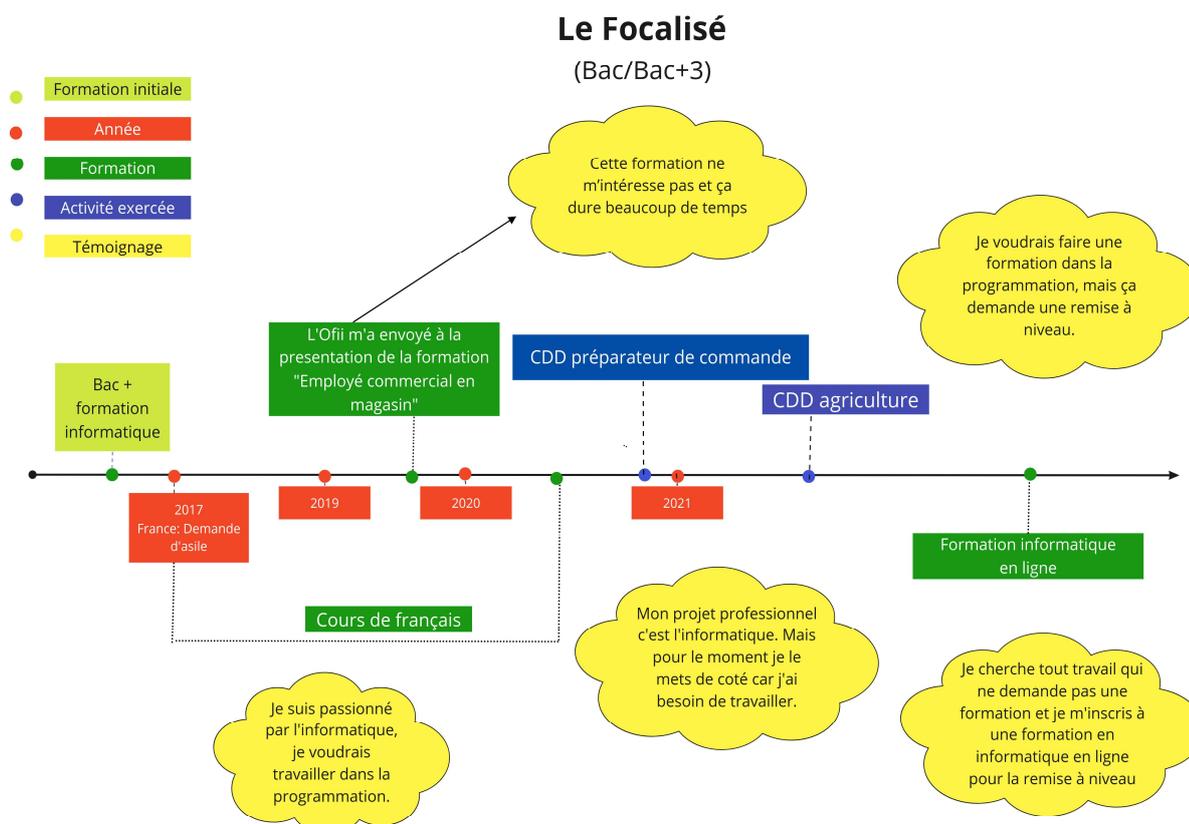
D'après elle, une des difficultés que les réfugiés rencontrent est la **non-compréhension du fonctionnement du marché du travail en France** ; mais aussi les **contraintes familiales**, qui prennent souvent le dessus sur la recherche d'un emploi stable. Elle nous donne l'exemple d'un homme qui a refusé un CDI car il devait retourner en Égypte pour épouser sa femme qu'il n'arrivait pas à faire venir en France.

Une autre difficulté concerne la **durée des formations**. Les réfugiés moins diplômés ne sont pas accoutumés aux normes de comportement en classe. Ils ont du mal à rester assis et concentrés pendant plusieurs heures. La maîtrise du français est par ailleurs un frein à l'apprentissage et ça peut démotiver davantage. Si dans la plupart des cas les modules portant sur la pratique d'un métier sont plutôt bien maîtrisés, les modules plus théoriques résultent moins accessibles et peuvent décourager.

Aussi, l'Indécis ne sait souvent pas comment chercher du travail et comment envoyer une candidature. Il ne connaît pas les outils numériques en lien avec la recherche d'emploi, exception faite pour les mails qu'il reçoit via le portail de Pôle Emploi. Il n'a pas d'ordinateur et dispose d'un accès limité à internet. La forme de travail qu'il maîtrise le mieux est celle de **l'intérim**. Il travaille donc souvent en intérim car il connaît les modalités de candidature (il peut se rendre dans des agences intérimaires et déposer son CV sans passer par des procédures dématérialisées) et alterne des périodes d'occupation et des périodes de chômage.

Pour ce type de profil, un travail en amont portant sur la connaissance approfondie des métiers et des formations existants et débouchant sur la construction d'un projet professionnel fiable et de longue durée pourrait permettre une insertion plus durable.

Profil-type n.2 : « le Focalisé »



Le Focalisé

Le Focalisé est titulaire d'un diplôme d'études secondaires et d'une formation en informatique. L'informatique étant sa passion, il souhaite se former dans la programmation. Dans un premier temps, il est orienté vers une formation d'« employé commercial en magasin ». Il assiste à la réunion d'information mais ne souhaite pas intégrer la formation étant bien déterminé à poursuivre son projet dans l'informatique. Il s'adresse alors à Pôle Emploi qui l'oriente vers une formation dans son domaine. Cette formation demande cependant une « remise à niveau ». Son projet professionnel ne pouvant donc pas aboutir rapidement, le Focalisé décide alors de se lancer dans la recherche d'un travail non qualifié, qui ne demande pas de compétences particulières ni de formation, le temps de gagner un peu d'argent pour faire face à ses besoins financiers avant de s'investir à temps plein dans son projet. Dans cette attente, il prévoit de suivre une formation en ligne pour sa « remise à nouveau », ce que lui permettrait de travailler pendant la journée et de se former le soir.

Le profil du Focalisé correspond à des personnes qui ont **un niveau de formation Bac ou qui ont acquis une certaine expérience professionnelle dans un domaine donné**. Ils ont des compétences plus avancées que l'Indécis mais sont généralement moins qualifiés que le Décideur-négociateur (profil suivant). Ce sont des personnes qui **ont des aspirations professionnelles, qui souhaiteraient mettre en valeur leurs compétences, et s'investissent dans la construction d'un projet professionnel** susceptible de les amener sur le long terme à réaliser leurs aspirations. Cependant, les contraintes liées à leur situation d'exilés les

poussent à **mettre temporairement de côté leurs objectifs** en mettant en avant la nécessité de travailler pour répondre à des exigences matérielles et/ou au besoin de s'occuper. Ce profil de réfugié a tendance à ne pas accepter « n'importe quel travail » mais chercherait à s'insérer dans un domaine qui s'approche à son projet professionnel. Cependant, les difficultés d'insertion peuvent le pousser à se contenter d'autres types de travail afin de subvenir à ses besoins. Les personnes rentrant dans cette catégorie s'orientent vers des formations de courte durée, et finissent par accepter tout type de travail afin de « ne pas rester comme ça, sans rien faire » et de gagner un peu d'argent. C'est le cas de Monio :

E : Monio, vous êtes en CDI ou en CDD ?

R : CDD (*L'éducatrice précise que c'est lui qui veut un CDD car on lui avait proposé un CDI*) .

E : Et pourquoi ? Vous avez envie de changer de métier après ?

R : *peut-être*

E : qu'aimeriez-vous faire ?

R : *non mais pour l'instant ça va*

E : pour l'instant ça va parce que vous avez besoin de gagner de l'argent, mais votre rêve... c'est lequel ?

R : *moi je parle arabe, anglais, et maintenant le français, donc j'aimerais bien devenir interprète.*

E : vous avez un diplôme dans votre pays ?

R : *oui à l'université, une Licence d'art.*

E : reconnu en France ?

R : *non, je l'ai ici avec moi mais pas reconnu.*

E : vous n'avez pas demandé l'équivalence ?

R : *non pas encore, parce que je voulais faire la formation et travailler car ma famille a besoin d'argent, donc je n'ai pas commencé mais je vais le faire. (...) Donc si je commence à étudier ou des choses comme ça... je n'aurais pas d'argent.*

E : Vous aimeriez, donc, reprendre des études plus tard ?

R : *Oui, et valider mon diplôme.*

[Extrait d'entretien avec Monio, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Somme].

Monio a une licence d'Art et a exercé comme professeur d'anglais pour les enfants. Mais il a également travaillé comme arbitre de football et comme maçon. Au moment de l'entretien, il travaillait comme préparateur de commandes en CDD. Il avait refusé la proposition de passer en CDI car son projet professionnel est de devenir interprète. Il voudrait donc valider son diplôme et reprendre les études mais une situation personnelle et familiale très complexe l'oblige à s'occuper d'abord des exigences financières de sa famille. Il a donc fait le choix d'une formation de courte durée, lui permettant de trouver rapidement un travail. Mais ce travail ne correspond pas à ses aspirations, et il ne lui permet pas d'acquérir des compétences pouvant faire progresser son projet personnel, qui est donc mis de côté pour plus tard.

Le profil Focalisé suppose **qu'une fois qu'il aura gagné un peu d'argent, ce qui lui permet d'aider sa famille et de faire des économies, il aura le temps et les ressources pour s'investir dans le domaine qui effectivement l'intéresse**. Cependant, cette logique est assez **risquée**, car la reprise en main tardive du projet personnel peut s'avérer encore plus complexe, et engendrer des frustrations.

Le Focalisé peut également correspondre à une personne qui, tout en ayant un projet professionnel clair, **ne réussit pas à négocier sa position** vis-à-vis des conseillers en insertion et rencontre donc des blocages. Les raisons sont multiples, cela peut être lié à la maîtrise du français, à l'incompréhension du fonctionnement du système français, à la peur de perdre les aides, etc. Ce profil a donc tendance à suivre sans négocier les indications et propositions des conseillers. C'est le cas d'Agnès, qui voudrait travailler avec les enfants mais s'est vu proposer une formation comme assistante de vie. Elle travaille actuellement auprès de personnes âgées mais voudrait faire une formation dans le secteur de l'enfance :

R : J'ai fait une formation comme assistante à la personne. J'ai fait deux modules sur trois, le troisième sur l'enfance, je ne l'ai pas encore fait.

E : La formation c'est vous qui l'avez demandée ou on vous l'a proposé ?

R : On me l'a proposée. Moi je voulais travailler avec les enfants, c'est mon projet depuis le début, c'est ce que j'ai demandé depuis le début à mon assistante sociale, mais je n'ai pas trouvé. On ne m'a pas proposé d'autres formations, que celle-ci. Je me suis dit... « je vais pas rester à la maison comme ça, sans rien faire ». J'ai accepté, mais mon objectif est de travailler avec les enfants. C'est le module 3 de la formation, celui pour les enfants, d'autres groupes l'ont fait mais nous pas encore. J'ai demandé à mon conseiller Pôle Emploi, mais il m'a dit qu'il n'y a pas, et comme je travaille... Si jamais je ne travaille plus, on va chercher la formation... Mais moi j'ai dit « pas de problème, je peux quitter le travail pour faire la formation, je suis prête ». Donc là j'attends... je travaille encore un peu, si je trouve la formation avec les enfants, je quitte mon travail pour ça. Si je trouve la formation pour les enfants, je serais très heureuse, ça fait longtemps que je demande... depuis que j'ai eu les papiers...

[Extrait d'entretien avec Agnès, femme, originaire de la Guinée Conakry, tranche d'âge non indiquée, diplôme non indiqué, Dép. Nord]

Le profil du Focalisé peut également correspondre à une personne titulaire d'un Master dans son pays d'origine mais qui n'a pas pu faire valider ses titres ou n'a pas obtenu l'équivalence, c'est le cas de Elyo et de Léo.

Elyo est un avocat qui n'a pas pu faire reconnaître son expérience professionnelle car il a perdu ses diplômes. Il ne travaille pas, il rencontre des difficultés à s'exprimer en français et il souhaiterait travailler auprès d'associations de droits humains. Il a demandé à Pôle Emploi de lui trouver une formation ou des stages dans des associations mais sans résultat, car son niveau de français est trop faible. Il a alors cherché des formations de français mais sans succès. Il n'est en effet pas facile de trouver des places dans des cours de niveau supérieur au niveau A2. Il est actuellement inoccupé et bénéficie du RSA. Mais il refuse toute proposition de travail ne correspondant pas à ses intérêts. Il est marié, avec 8 enfants à charge, ce que retarde aussi sa réinsertion professionnelle.

E : Comment vous vous projetez pour la suite ? Comment vous imaginez la suite ?

I (Interprète) : Actuellement, c'est le français. Il suit des cours de FLE. Après, il veut travailler avec les associations, comme Human Rights Watch... (...)

E : Vous ne pensez pas à changer de secteur ? À changer de métier ?

I : Non, non, toujours dans son domaine, c'est tout ! Il était avocat donc maintenant il est prêt à travailler

dans les associations, ça suffit ! Donc il ne change plus ! Et là-bas, dans son pays, il y a eu trop de problèmes... dans son dos... il est tombé donc...

E : vous avez parlé de Pôle Emploi, quelle est votre relation avec Pole Emploi ? On vous propose des formations ?

I : Maintenant non, parce qu'ils savent qu'il suit des cours de français. Mais parfois... il y a des personnes qui sont dures à Pôle Emploi, elles l'obligent, elles le poussent pour qu'il travaille. Lui, il demande à Pôle Emploi, toujours, s'il peut travailler comme bénévole dans les associations, pour améliorer le français. Mais Pôle dit non, ils ne peuvent pas faire ça, ce n'est pas leur travail... Mais toujours Pôle Emploi l'appelle et appelle sa femme en disant « il faut travailler, il faut travailler, il faut travailler » mais ils comprennent pas Pôle Emploi, comment ils peuvent travailler les deux ? C'est soit lui soit sa femme, mais les deux... bah avec huit enfants, c'est compliqué....

[Extrait d'entretien avec Elyo, homme, d'origine syrienne, tranche d'âge 40-50 ans, Bac+5, Dép. Somme]

Léo, en revanche, attend depuis plusieurs mois la réponse à sa demande d'équivalence de son diplôme. Il est avocat et titulaire d'un Bac+5 dans son pays. Il s'attend à ce que ses années d'études ne soient reconnues que de manière partielle et se dit prêt à reprendre les études en France. Il souhaite travailler dans son domaine et ouvrir un cabinet de conseils juridiques. Mais dans l'attente, il dit avoir besoin de travailler, à la fois parce que le RSA ne lui suffit pas et parce qu'il a besoin de s'occuper. Mais à Pôle Emploi on ne lui propose que des métiers très éloignés de son domaine et bien en deçà de ses compétences :

E : ah donc vous avez quand même tenté de chercher un travail ?

R : oui, j'ai postulé !

E : quel type de travail ?

R : j'ai postulé à certains postes, par exemple, j'ai mon profil sur LinkedIn. Et sur mon profil de LinkedIn, j'avais vu beaucoup de notifications de candidatures, par exemple, le poste de conseiller juridique dans des entreprises. J'ai postulé là-bas, quand j'ai montré mes études de droit que j'ai fait, ils m'ont refusé, ils m'ont refusé parce qu'ils me disent « non, comme ce n'est pas du... comment dirai-je, du droit français, c'est du droit africain, du droit congolais africain », ils peuvent pas me prendre comme conseiller juridique

E : et vous avez tenté de postuler pour d'autres titres de métiers ?

R : j'ai tenté et c'est là que, au niveau de Pôle Emploi, là où j'étais avant, j'ai commencé à être accompagné par Pôle Emploi de Lille Sud, vers CHU, Eurasanté, c'est là d'abord que j'ai été, auprès de CHU, Eurasanté, c'est de là qu'ils m'ont reçu, qu'ils m'avaient reçu et ils ont essayé de... la dame qui m'avait reçu, en toute sincérité, elle m'avait dit sincèrement que je dois ... elle m'avait dit que je dois... ou ce qui est mieux pour moi... elle m'avait dit comme j'ai la perspective de trouver un logement, ça serait mieux de trouver... de chercher ce qu'on appelle des emplois alimentaires, c'est la première fois que j'entends cette notion-là ! On dit un emploi alimentaire, j'ai dit « c'est quoi un emploi alimentaire ? ». On m'a dit non, elle me dit, c'est... parce que dans mon projet professionnel, elle a repris que j'ai l'ambition de faire le Barreau ici en France, mais en attendant j'ai besoin d'un emploi alimentaire, de libre-service qui pourrait m'aider. C'est par exemple, elle m'a dit par exemple, préparateur de commandes, commis de cuisine, je sais pas moi, donc des métiers qui sont faciles à trouver sans nécessairement avoir un diplôme. [Extrait d'entretien avec Léo, homme, d'origine congolaise, tranche

d'âge 40-50 ans, Bac+5, Dép. Nord]

Léo a tenté de postuler comme conseiller juridique mais il s'est rendu compte que son expérience précédente n'est pas prise en compte dans ce domaine. Il a ensuite tenté d'intégrer une formation dans la cybersécurité, mais a échoué. Il s'est alors retourné vers une formation en téléconseil financée par Google, mais il ne cesse pas de postuler et de s'informer sur les formations existantes.

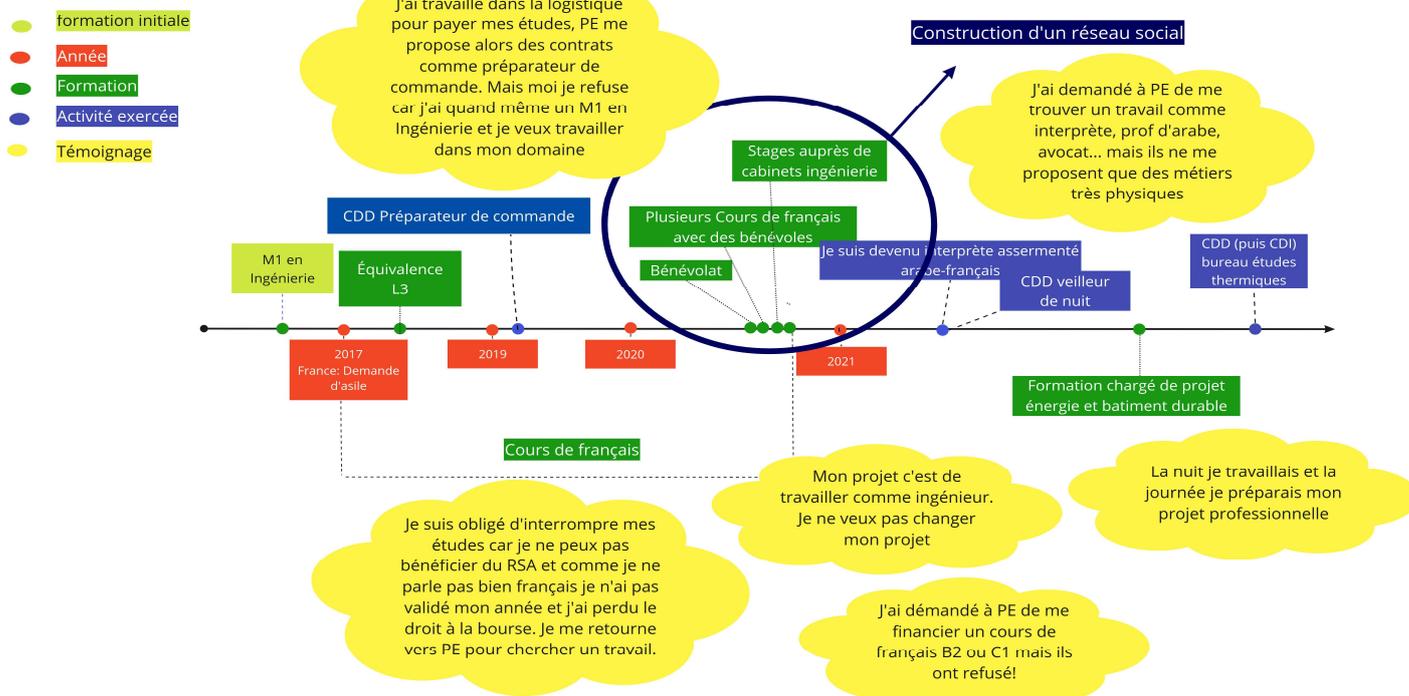
Le risque pour cette catégorie de personnes est, en effet, de cumuler des contrats de courte durée dans des domaines qui ne leur permettent probablement pas de faire progresser leurs compétences. Ce qui peut aggraver les conséquences du déclassement et les déstabiliser d'un point de vue émotionnel. De plus, ces personnes ont souvent **besoin de renforcer leurs compétences linguistiques**, mais l'instabilité professionnelle ne leur donne pas le temps ni la concentration pour se focaliser sur l'apprentissage de la langue. Cela peut rapidement entraîner une souffrance psychologique qui risque de rallonger davantage le délai d'aboutissement du projet professionnel.

La logique souvent appliquée par les CIP qui consiste à pousser les réfugiés à intégrer rapidement une formation ou à accepter un travail qui a peu à voir avec les compétences antérieures de la personne ou ses envies, nourrit la précarité, se traduit dans une perte de temps et n'amène pas forcément à l'acquisition de compétences adaptées à la construction d'un projet professionnel durable. Il apparaît important de pousser les personnes concernées à prendre le temps de réfléchir et de travailler en amont de leur parcours d'insertion à un projet professionnel qui soit stable et durable dans le temps et cela afin de se focaliser sur l'acquisition de compétences nécessaires à l'évolution de leur carrière.

Profil-type n. 3 : « le Décideur-négociateur »

Le Décideur-négociateur

(Bac/Bac+5)



Le Décideur-négociateur

Le Décideur-négociateur est titulaire d'un M1 en Ingénierie dans son pays d'origine mais son diplôme est reconnu comme équivalent à la Licence en France. Il souhaiterait poursuivre ses études en master pour confirmer ses compétences, mais à cause de son niveau de français encore faible il est orienté vers une réinscription en L3. Il peut bénéficier d'une bourse sur critères sociaux. Cependant, le chemin s'avère long et difficile pour lui. Aux difficultés en français s'ajoutent également des soucis familiaux qui l'angoissent. Il a du mal à suivre les cours. Il échoue aux examens et perd le droit à la bourse. Il n'a plus envie de passer encore des années à étudier et a besoin de travailler, cependant il n'est pas disposé à accepter un quelconque travail car il souhaite que ses compétences soient reconnues, et il souhaite travailler dans son domaine qui le passionne. Il refuse des formations et des métiers qui lui sont proposés et qui sont en deçà de ses compétences. Il mobilise ses ressources s'investissant sur plusieurs fronts afin de faire reconnaître sa valeur et ses compétences et, surtout, développer sa maîtrise du français et construire un réseau social. Il enchaîne des cours de français, il s'engage dans le bénévolat auprès de différentes structures, il prend contact avec des cabinets d'ingénieurs pour des demandes de stages. Cela lui permet de reconstituer un capital social qui s'avérera important pour son insertion professionnelle. Il donne des cours d'arabe à des amis français, il fréquente des lieux culturels pour faire connaître la culture de son pays. Il se construit ainsi des alliés sur lesquels il peut compter en cas de besoin. En développant son réseau, il élargit également son accès à l'information et, par conséquent, il élargit la visibilité sur les métiers qu'il aurait envie d'exercer. Ses perspectives d'insertion s'amplifient. En entre-temps, il cherche des petits contrats pouvant lui permettre de subvenir à ses besoins. Il décide de travailler la nuit pour se focaliser la journée sur son projet professionnel. C'est un parcours dur,

épuisant et long. Parallèlement, il doit s'occuper des démarches de regroupement familial, et gérer l'angoisse liée aux dangers que sa famille encourt dans son pays d'origine. Il a la chance de maîtriser parfaitement les outils informatiques et les procédures dématérialisées, il sait chercher l'information, il peut compter sur son réseau. Il réussira, au bout de quelques années, à se faire financer par Pôle Emploi une formation qui lui convient et à se faire embaucher dans un bureau d'étude thermique.

Le profil du Décideur-négociateur correspond aux personnes les plus diplômées, avec une expérience de travail bien consolidée dans leur pays d'origine, qui possèdent un certain capital scolaire et culturel leur permettant de faire évoluer leur projet professionnel de manière autonome, en dépit des pressions et des sollicitations du marché du travail, comme le montre le témoignage d'Antony :

R : En fait, une fois qu'on a un récépissé, comme vous avez toujours les aides... mais les aides de demandeur d'asile se transforme et on a maintenant droit au RSA. Et une fois qu'on vous envoie ces aides, on vous envoie aussi des courriers où on vous dit de vous rapprocher de votre conseiller pour définir votre projet. Dans ces courriers on vous explique que si on ne fait pas un parcours d'insertion professionnelle les aides risquent de s'arrêter. Mais moi je savais déjà que je voulais une formation qu'on ne propose pas. Je ne voulais aucune des formations qu'ils proposent... du coup, dès que j'ai été reconnu réfugié je suis allé voir moi-même la conseillère, j'ai demandé rendez-vous et lui expliqué ce que je voulais comme formation.

E : Donc il existe des listes de formations professionnelles qui s'adressent aux réfugiés ?

R : Oui. Ils ont des listes de formations et métiers vers lesquels orienter les jeunes réfugiés. Et comme ça, ça va vite, on peut aller le lundi matin et avoir une formation l'après-midi. Il y a une liste de formations réservée aux réfugiés (...). Donc attendre le courrier et se rendre à Pôle emploi signifie s'exposer à quelque chose qui ne correspond pas aux intérêts du candidat. Des courriers de Pôle emploi vous signifient que si vous ne prenez pas cette formation-là demain vous ne serez pas aidé et vous ne pourriez pas payer le loyer. Ainsi, du jour au lendemain on se retrouve dans un domaine qui peut, sur le coup, à court terme, vous aider mais qu'une fois qu'on y a mis les pieds ça devient définitif.

E : Donc vous avez senti une forme de pression ?

R : C'est exactement ça! En fait, le jour où vous allez chez Pôle Emploi c'est censé être le jour où vous montez ensemble un dossier d'insertion professionnelle. Mais visiblement c'est que... une fois que vous arrivez... la sorte de pression pour moi c'était le fait de me dire que je voulais une formation pour laquelle je devais devoir passer des tests et qu'il fallait attendre le retour des résultats et ensuite les ramener à Pôle emploi qui doit m'accepter cette formation. Une formation qui est en dehors de la marge dans laquelle Pôle emploi voudrait que je sois, tout simplement parce que la formation qu'ils vous propose si vous l'acceptez c'est demain matin, tandis que la formation que vous souhaitez intégrer demande de préparer un examen, et donc la réponse sera dans un mois... et c'est un peu ça. On ressent la pression, on répond aux mails et vous patientez en gérant cette forme de pression. Bien sûr le fait d'avoir des formations déjà préétablies ça peut aider des gens qui ne savent pas où aller. En fin de compte l'essentiel c'est de pouvoir faire quelque chose. Pour moi c'est ça, on peut sentir ça comme une sorte de pression, on nous met dans une case prédéfinie et quand on passe à côté ça devient automatiquement comme une sorte de rébellion.

Moi je ne me voyais pas... j'ai une licence, ça faisait 5 ans que j'étais en France, certes je ne suis pas allé au bout de mon Master mais je ne trouvais pas intéressant que... Comme par exemple j'avais travaillé

longtemps dans la logistique pour financer mes études, ils me disaient « mais vous avez de l'expérience monsieur, ça fait 4 ans que vous travaillez comme préparateur de commandes. Nous avons des demandes partout de gens qui veulent travailler, vous pouvez travailler demain ». Alors que non, malgré tout, je faisais certes tous les petits boulots mais je ne voulais pas cela définitivement.

[Extrait d'entretien avec Antony, homme, d'origine burundaise, tranche d'âge 20-30, Bac+4, Dép. Nord]

Sissi raconte aussi avoir refusé les offres de travail proposées par son conseiller professionnel pour se focaliser sur l'aboutissement de son projet personnel dont la validation par Pôle Emploi n'a pas été automatique :

R : Au début, là à ce moment-là, j'étais avec une conseillère, j'essayais de chercher un travail mais j'avais un problème de dos. Donc je voulais trouver quelque chose en position assise. Mais elle m'avait trouvé un nettoyage de locaux, (...) mais avec le froid et tout, déjà que je faisais des séances de Kiné, je lui ai dit que c'était pas possible... et je voulais faire... je voulais faire une formation dans le secrétariat. J'en ai... j'en ai parlé avec ma conseillère. Par contre je voulais valider le diplôme que j'avais dans la petite enfance...

E : c'était quel diplôme ?

R : ben là-bas, j'étais directrice et gérante d'une structure. J'avais un diplôme TS [technicien supérieur] Éducatrice ? C'est peut-être l'équivalent de puéricultrice ici ? Du moment que ... au bout de 5 ans, j'ai eu droit à ... à la gérance d'un centre d'accueil.

E : et on ne vous a pas reconnu le diplôme ici en France ?

R : j'ai pas pu ramener l'équivalent. Parce que quand je suis venue, c'était une fuite en fait, donc y'avait plein de documents que j'ai pas menés avec moi, et là en ce moment, je suis en train de faire la VAE (Validation des acquis de l'expérience) (...)

E : et à Pôle Emploi, vous avez demandé de pouvoir vous former dans le domaine du secrétaire assistante médico-social ? Vous avez pu faire une formation ?

R : non, c'était pas possible ! En fait, ici y'en avait pas ! Parce qu'il fallait que ça soit financé par la région ou Pôle Emploi (...). Là je fais la VAE c'est la validation acquise des expériences, c'est pour avoir une équivalence dans le domaine de la petite enfance...

E : donc vous avez fait les deux parallèlement. Vous avez cherché à faire une formation mais vous avez aussi cherché à avoir une équivalence de votre diplôme ?

R : oui parce que la VAE je la prépare à la maison. Donc j'écris et tout, je... c'est un mémoire, et je passe devant le jury. C'est pas comme si que je faisais... la formation au centre ou que je devais... je dois juste me présenter devant le jury à une date précise qu'on va me donner au mois d'octobre.

Entre temps, ma conseillère Pôle Emploi m'a conseillé de faire un Prépa compétences, qui consiste à passer des tests, oral et écrit pendant 4 jours pour voir est-ce qu'ils vont valider votre projet de formation. Donc pour voir est-ce que vous avez les compétences requises pour passer la formation de votre choix, votre projet professionnel. Donc je suis allée.⁶⁴

E : mais votre projet professionnel reste donc la petite enfance ou finalement vous vous êtes orientée

⁶⁴ Prépa Compétences est un projet national mis en œuvre dans le cadre du PIC par Pôle emploi et l'Afpa.

plutôt vers le secrétariat médico-social ?

R : non, en fait le truc de la petite enfance, c'est un plus, c'est le plan B. Mais mon projet professionnel, c'est secrétaire assistante médico-social (...) et donc ils ont validé mon projet à 100 % j'ai réussi les tests et l'écrit et tout. J'ai eu un entretien avec ma référente de Pôle Emploi hier, je lui ai dit qu'ils avaient validé et là, elle me demande de faire une semaine de mise en situation professionnelle dans le secrétariat médical pour voir comment ça se passe avant de trouver une formation, pour voir si ça me plaît à moi et si je tiens toujours à cette formation. Et là, je suis en train de chercher...

[Extrait d'entretien avec Sissi, femme, originaire d'Algérie, tranche d'âge 40-50 ans, titulaire d'un diplôme d'études secondaires, Dép. Nord]

Ces deux témoignages montrent les **efforts que les réfugiés doivent entreprendre pour faire valider de la part des conseillers en insertion un projet professionnel** qui ne correspond pas à l'offre qui leur est proposée. En effet, si on accepte une formation ou en métier dans la restauration, la logistique, le service de propreté etc., il est possible de se faire valider et prendre en charge la formation rapidement. Dans le cas contraire, les personnes concernées se trouvent dans la situation de **devoir « négocier » leur projet** dans le cadre d'une relation de pouvoir qui n'est pas favorable aux réfugiés. Ils sont donc invités à « prouver » leur motivation à travers un parcours par étapes qui prend du temps. Sissi a dû passer une Prépa Compétences et ensuite on lui a encore demandé de prouver sa motivation à travers une mise en situation⁶⁵. Antony a dû également négocier le financement de la formation de son choix auprès de Pôle Emploi.

Les personnes réfugiées plus diplômées ou ayant déjà une expérience de plusieurs années dans un secteur donné, doivent se doter de beaucoup de patience et d'une grande volonté pour arriver à se frayer un chemin dans leur domaine.

Certains sont contraints de reprendre les études pour consolider ou se faire reconnaître leurs compétences ou d'emprunter des voies alternatives pour y arriver, comme entreprendre un parcours de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). La plupart est également contrainte de trouver des solutions temporaires pour faire face à leurs besoins financiers. Cependant, toute démarche est entreprise dans le but d'une insertion dans le domaine dans lequel ils ont évolué dans leur pays d'origine.

Leur projet professionnel est souvent clair et bien défini. Dans la plupart de cas, ces personnes manifestent une certaine méfiance à l'égard de Pôle Emploi auquel elles s'adressent rarement dans leur recherche d'un travail. Elles estiment que Pôle Emploi ne peut pas les aider et préfèrent ainsi entreprendre des démarches de manière autonome.

Il serait intéressant, pour cette catégorie de personnes, de mettre en place des dispositifs *ad hoc* d'aide à l'insertion permettant à des personnes déjà compétentes dans leur domaine de pouvoir s'adapter aux pratiques spécifiques à la société d'accueil dans un délai raisonnable. Un programme semblable existe, par exemple, au Québec, où le projet Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP) « vise à fournir un soutien à la transition professionnelle des personnes formées à l'étranger qui sont en processus pour obtenir de la part de l'ordre professionnel leurs permis d'exercice »⁶⁶.

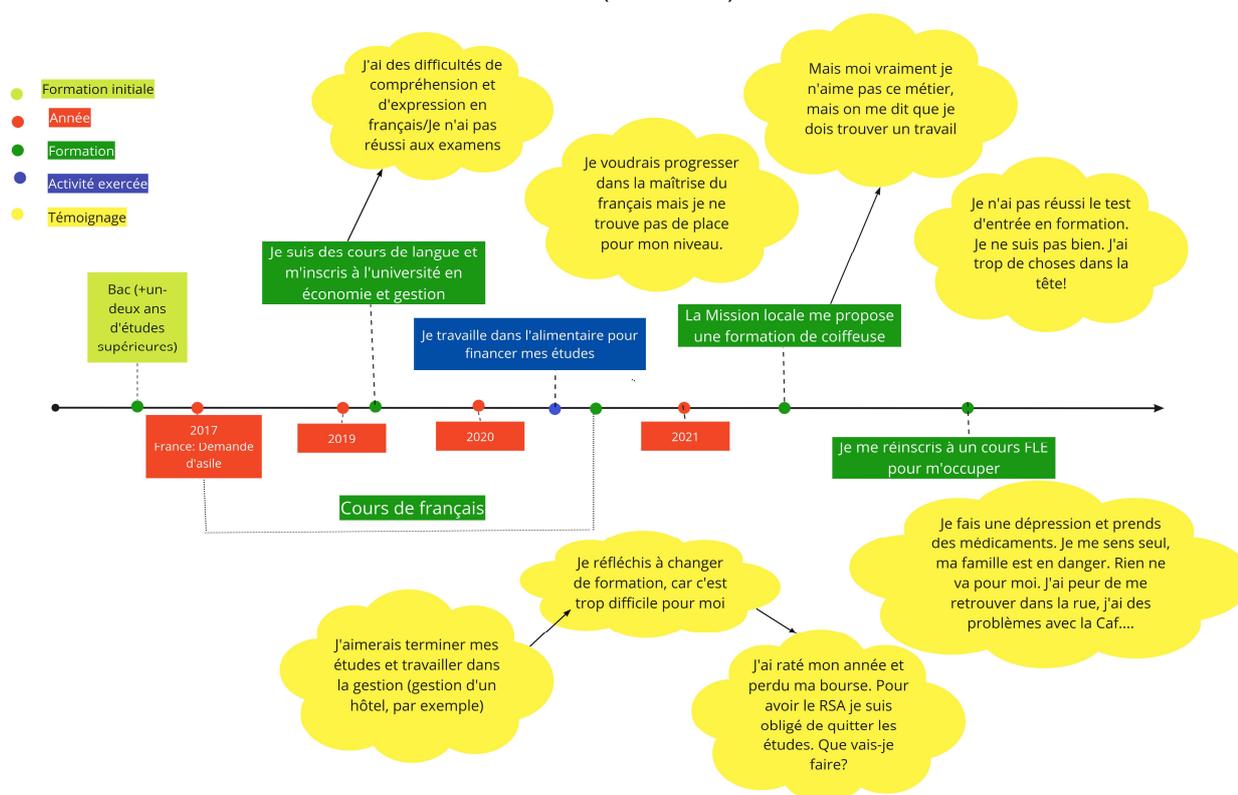
⁶⁵ Ces usages de Prépa Compétences ne sont pas spécifiques aux personnes réfugiées. L'évaluation réalisée en 2021 par Orseu et Itinere Conseil a souligné que l'orientation vers ce dispositif est souvent faite en cas de « doute » des conseillers de Pôle emploi, qui souhaitent sécuriser les envois en formation et donc vérifier en amont la validité du projet.

⁶⁶<https://www.quebec.ca/emploi/programme-daide-a-lintegration-des-immigrants-et-des-minorites-visibles-en-emploi-priime/>

Profil-type n.4 : « le Perdu-Résigné »

Le Perdu-Résigné

(Bac/Bac+3)



Le Perdu-Résigné

Le Perdu-Résigné vit une profonde souffrance psychologique. Il est un jeune célibataire, seul en France. Toute sa famille est restée dans son pays d'origine et est en danger. Il est très inquiet et tente de faire les démarches pour le regroupement familial. Il avait beaucoup d'attentes, beaucoup d'espoir lors de son arrivée en France. Il s'imaginait une vie meilleure, pouvoir réaliser ses rêves. Il est très déçu et regrette d'être venu en France. Il vit une profonde solitude, a du mal à se faire des amis. Il a tout le temps des soucis administratifs et ne sait pas gérer seul. Il vit dans un foyer et craint de se retrouver à la rue. Il aimerait terminer ses études mais n'y arrive pas. Malgré plusieurs années de cours de français, il ne maîtrise toujours pas la langue. Les soucis personnels l'empêchent de se focaliser sur son projet professionnel. Il a perdu ses droits à la bourse et n'arrive plus à faire face à ses dépenses. Pour bénéficier du RSA il est contraint d'interrompre les études. La Mission Locale le pousse à se former pour trouver un travail. Il accepte une formation comme coiffeur, mais il n'aime pas du tout ce métier et il échoue aux tests d'entrée en formation. Il voudrait faire quelque chose proche du domaine de la gestion mais il retentera le test pour la formation de coiffeur. Pour s'occuper, il se réinscrit à un cours de FLE, car il n'arrive pas à trouver de place dans des cours correspondant à son niveau. Il ne va pas bien, fait une dépression et est suivi par un psychologue. Il prend des médicaments depuis plusieurs mois et pleure tout le temps.

Le profil du Perdu-résigné correspond à des personnes plutôt jeunes, célibataires, dont la famille est restée dans le pays d'origine ou est réfugiée dans un pays limitrophe. Elles sont donc seules en France. La solitude les affecte beaucoup, la situation de leur famille les préoccupe.

Astar étudie à l'Université mais rencontre beaucoup de difficultés. Une partie de sa famille est exilée en Grèce et enfermée dans un camp. Il tente, en vain, depuis quatre ans d'effectuer les démarches de regroupement familial. Son père est malade et sa sœur, âgée de 24 ans, ne peut pas poursuivre ses études. Il raconte que depuis son arrivée en France, il tombe souvent malade et il a été hospitalisé :

Il y a quatre ans, j'ai demandé l'attachement pour les faire venir ici, le gouvernant de la France ne me répond pas. J'ai pris deux avocats et payé 1000 euros et ils m'ont dit qu'ils ne pouvaient pas m'aider. J'ai écrit une lettre à Édouard Philippe et il m'a répondu d'écrire à l'organisation de l'immigration mais pas de réponse. C'est toujours l'OFPRA qui s'occupe de ça et il ne répond pas. Le gouvernement en Grèce ont dit qu'ils ont complété le dossier et l'ont envoyé en France mais la France n'a pas répondu, cela fait 4 ans. Ah je me suis énervé. J'ai écrit une lettre au ministre de l'Intérieur. Ma sœur a 24 ans. Et ma mère ne travaille pas, elle est énervée toujours car mon père est malade et sa fille n'est pas là. Mon père a le diabète. En Grèce il y a beaucoup de problèmes. Ma sœur ne peut pas étudier. [Astar, homme, d'origine afghane, tranche d'âge 20-30 ans, étudiant à l'université, Dép. Nord]

Cette situation impacte négativement ses études et est aggravée par la solitude qui lui cause beaucoup de souffrance :

E : Qu'est-ce qu'il est difficile pour vous ?

R : *Comprendre le français oui. Je veux faire le ICARE pour mieux comprendre le français, mais il n'y a pas de place.*

E : Et puis ? D'autres difficultés ?

R : *ah je suis timide ! C'est difficile de trouver de relations, d'avoir des amis. Je suis timide.*

E : Vous avez des amis ?

R : *Un peu d'amis. Une amie française qui s'appelle Adèle et m'aide pour les devoirs et les démarches à l'université.*

E : Et vous fréquentez des asso ?

R : *Non, je voudrais bien trouver des amis, et avec des filles... je ne peux pas. Je ne sais pas comment trouver des amis.*

E : Donc vous vous sentez seul ?

R : *Oui. Comment je peux trouver des amis ?*

[Extrait d'entretien avec Astar, homme, d'origine afghane, tranche d'âge 20-30 ans, étudiant à l'université, Dép. Nord]

Filly nous évoque sa dépression :

R : *Je suis malade, c'est pas malade (rires), je suis en dépression*

E : ah dépression ? Vous êtes aidée ? Vous faites un traitement ?

R : *Oui*

E : *oui, ben oui... y'a trop de choses à gérer pour vous, c'est ça ?*

R : *(elle pleure) avant aussi, j'ai été en dépression à Nice, mais il y a un an et demi, je suis en détresse encore, à cause de peur et de perdu tous les choses... et ...*

E : *vous avez peur de quoi ?*

R : *perdre mon logement, langue français, formation, trop !*

E : *et là, y'a... vous êtes suivie par un psychologue, y'a quelqu'un qui vous aide ?*

R : *oui et la CMP, je ne sais pas il s'appelle comment mais elle s'appelle CMP [centre médico-psychologique], c'est à [Ville de la Métropole lilloise] et j'ai raconté tout mon... tous les choses et j'ai dit que j'avais pas de conseiller... de quelqu'un ... et j'ai arrêté la langue français à cause de récent... et maintenant c'est comme ça, et ma famille le sait... j'ai problème avec ma famille. Ma mère, elle est tombée et elle est... j'en ai beaucoup de problèmes à l'Afghanistan. Mon père il est malade, ma sœur, elle est malade... tous les jours ils viennent dans ma vie et après... c'est très difficile. Pour ça que je voulais... comment on dit... je voulais mourir... et je voulais... je voulais mourir et mon médecin il savait, pour ça qu'il m'a envoyé en CMP...*

E : *et vous avez été courageuse à demander de l'aide, parce qu'il faut du courage pour parler de ça, pour demander de l'aide*

R : *oui... mais vraiment j'ai été très très fatiguée, c'est pour ça que je suis venue comme ça... il y a quelques mois, non c'est pas quelques mois, il y a un an et demi que je suis comme ça, je suis en dépression, mais il y a quelques mois que j'ai su pour CMP...*

(...)

E : *ici, vous avez des amis ? Vous connaissez quelqu'un ici en France ?*

R : *ah non, je ne connais pas beaucoup de gens ici et...*

E : *y'a d'autres afghans ici qui vous...*

R : *il y a beaucoup d'afghans mais j'en ai pas de contact...*

E : *vous n'avez pas de contact... vous n'avez pas une copine avec qui je sais pas, vous pouvez parler ? Sortir un peu ?*

R : *ah non, j'ai deux amis afghans mais on n'avait pas beaucoup de contacts tous les trois. Et pendant que je suis malade, j'ai été juste dans ma chambre et je ne contacte pas avec quelqu'un...*

E : *ouais, vous n'aviez pas envie de sortir, parce que vous n'étiez pas bien*

R : *non, rien du tout... juste j'ai une amie, c'est à côté ici, à côté de votre bureau, elle habite ici. Juste, j'ai elle, c'est tout... mais je parle de quels problèmes...*

E : *donc vous souffrez beaucoup de la solitude aussi, parce que votre famille est loin, est en Afghanistan*

R : *et ils sont malades aussi, ils ont problèmes aussi, moi aussi j'ai problème ici, mais toujours j'ai écouté de ma famille... des problèmes... rien du tout... chaque fois je dis que c'est nécessaire d'avoir une famille, que tu écoutes... que tu restes avec eux... mais après... c'est dur... et c'est beaucoup*

E : *Et qu'est-ce qu'il est plus difficile pour vous en ce moment ? De quoi vous aurez besoin ?*

R : *ma famille*

[Extrait d'entretien avec Filly, femme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplômée d'études supérieures, Dép. Nord].

Ces personnes expérimentent des états d'angoisse et de stress importants qui débouchent souvent sur des dépressions demandant une intervention médicale. Des tendances suicidaires peuvent se manifester. Leur prise en charge intervient tardivement, car l'accompagnement psychologique n'est souvent pas intégré dans les dispositifs d'aides et d'accompagnement des réfugiés, alors que la souffrance psychologique est une problématique très présente.

Le profil du Perdu-résigné correspond à des personnes qui avaient beaucoup d'attentes lors de leur arrivée en France, mais qui se heurtent à la difficulté de réaliser leurs aspirations. La solitude, la non-maîtrise de la langue, l'instabilité résidentielle et financière, les soucis administratifs, la situation familiale sont des facteurs qui, se cumulant, deviennent des obstacles insurmontables et insupportables. Ce type de profil ne réussit à mobiliser aucune ressource pour pouvoir négocier sa position dans le monde du travail. Il se sent perdu, la résignation prend le dessus, il accepte toute proposition de leur conseiller en insertion car, de toute façon, ils ne voient pas d'issue à leur situation :

E : Pourquoi vous ne faites pas une formation dans le domaine qui vous intéresse, celui du sport ?

R : *Ah oui ! Parce que moi aussi je voulais faire ça, mais elle m'a dit que... d'attendre, parce que la course... on ne savait pas elle commence quand...*

E : la course ?

R : *course... information, la information... la formation !*

E : ah la formation ! Oui

R : *oui, elle a dit que ... peut-être que si elle commence, on étudie*

E : ça c'est la mission locale

R : *oui, c'est ça*

E : comment ça s'appelle la formation que vous devez faire ? Que vous voulez faire ?

R : *là, je ne sais pas...*

E : vous ne connaissez pas le nom ? C'est une formation pour devenir... pour enseigner quoi ? Pour enseigner le vélo ? Le sport ?

R : *non, non, non, oui pour le sport, pour faire avec les enfants, dans la crèche, dans la école, peut-être dans la... salle de sport*

E : et là, la formation, ça c'est à la mission locale, on vous a dit que ce n'est pas disponible maintenant, que vous devez attendre

R : *non, oui*

E : et que dans l'attente, il faut faire autre chose

R : *oui*

E : donc là, on vous a proposé un cours de coiffeuse

R : *oui, de coiffeuse, oui, oui et aussi, moi aussi je veux... c'est pas je voulais, c'est juste pour la apprendre, obtenir quelque diplôme, que je peux travailler. Mais vraiment je n'aime pas ce métier. C'est l'aide-soignant aussi (...). Juste pour avoir un diplôme, c'est tout, mais vraiment je n'aime pas*

[Extrait d'entretien avec Filly, femme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

Filly voulait faire une formation dans le sport, mais son conseiller lui dit qu'il n'en trouve pas et que, dans l'attente, il faut faire autre chose. Les seules options qui lui sont présentées sont des formations de coiffeuse et aide-soignante. Les deux ne l'intéressent pas. Cependant, elle a entrepris les démarches pour s'inscrire à la formation de coiffeuse.

De ces extraits d'entretiens, **plusieurs éléments émergent comme des freins à l'insertion professionnelle** des réfugiés, et notamment la maîtrise de la langue, la solitude qui se traduit par un manque de capital social, les facteurs psychologiques et culturels, la question de la mobilité, les difficultés administratives, un manque de visibilité sur les métiers et un accès difficile à l'information, les difficultés dans la construction d'un projet personnel cohérent et durable. Certains facteurs ont été amplement abordés et analysés dans les pages précédentes, d'autres méritent également qu'on s'y attarde, et notamment la question de l'apprentissage du français.

4. Les principaux freins à l'insertion professionnelle

La maîtrise de la langue française représente l'obstacle principal à l'insertion professionnelle. La grande majorité des personnes rencontrées sont **toujours dans un parcours de formation linguistique plusieurs années après leur arrivée en France.** Les raisons sont multiples : un manque de coordination entre les acteurs de la formation linguistique ; une offre insuffisante pour les niveaux supérieurs au A2 ; des soucis familiaux qui empêchent la participation aux cours et des facteurs psychologiques qui entravent l'apprentissage.

4.1. L'apprentissage de la langue

Les difficultés de compréhension et d'expression en français et l'impact sur l'insertion professionnelle sont mises en avant à la fois par les réfugiés et par les acteurs de l'accompagnement, comme cela a été vu dans les monographies. Les cours dispensés par l'Ofii dans le cadre du CIR sont de courte durée et permettent d'atteindre le niveau A1 et, parfois, A2. Au-delà, les personnes interviewées nous ont fait part de leur difficulté à trouver des cours de langue adaptés à leur niveau.

Pour les diplômés, en particulier, cela est un véritable frein à l'exercice d'une activité professionnelle qui puisse correspondre à leur formation ou s'apparenter au métier qu'ils exerçaient auparavant. Smith, après avoir obtenu un diplôme A2 en français, a cherché en vain d'autres formations linguistiques :

R : L'année dernière, j'ai fait une formation LEA (Lire, Écrire, Agir), c'est une formation financée par le Conseil départemental ou régional, je ne sais pas.

E : Comment vous y avez eu accès à ce cours de formation LEA?

R : Après avoir reçu les documents de l'OFPPRA, je me suis inscrit à Pôle Emploi etc. Quand j'ai terminé le niveau A1 à l'Ofii, j'ai contacté Pôle emploi pour demander une formation et Pôle emploi m'a proposé la formation LEA.

E : Donc combien de mois de cours de français ?

R : Juste deux mois

E : LEA c'était deux mois? Et Ofii aussi à peu près ?

R : *Oui deux mois et deux mois. (...). Après j'ai trouvé la formation DVE (Dynamique vers l'emploi) avec Greta*

E : toujours grâce à Pôle Emploi ?

R : *Non, ça c'est par moi directement, j'ai cherché moi-même. C'est une dynamique vers l'emploi. (...)*

E : et la formation au Greta, c'est bien ?

R : *Non pas bien, je vous dis tout simplement non. Maintenant je suis en formation DVE, j'ai demandé car j'ai des difficultés de langue mais il m'a donné beaucoup de documents, j'en fais quoi ? Ce n'est pas la bonne méthode. Ça c'est pour quelqu'un qui connaît et peut parler en français, c'est pour lui, pas pour moi.*

E : Et vous n'avez pas cherché à faire d'autres cours de français ?

R : *À Amiens ce n'est pas possible.*

E : Pourquoi ?

R : *Beaucoup de limitations pour les cours de français. J'ai demandé pour des formations de français, mais je n'ai pas trouvé.*

E : Pas de place ? Ou ?

R : *Non, pas de formation de langue. Juste FLE et A1*

E : Vous avez cherché où ?

R : *En ligne, avec Pôle Emploi, et auprès d'organismes de cours de français mais la réponse a été toujours négative.*

E : Donc, cela est un grand obstacle pour trouver un travail.

R : *Oui, parce que j'ai trouvé plusieurs travaux ici mais la première chose c'est le français, ça c'est le premier challenge. Je peux communiquer et passer l'entretien en ligne avec les gens, en anglais aussi, mais si je ne comprends pas les termes techniques... après je n'ai pas de réponse.*

E : Donc vous postulez, vous passez les entretiens, mais vous n'avez pas de réponse ensuite...?

R : *Non, ça c'est juste. J'envoie mon CV, après j'ai passé le test, c'était très bien, mais l'entretien... pour comprendre la langue ce n'est pas facile.*

[Extrait d'entretien réalisé avec Smith, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge non indiquée (on peut supposer entre 40 et 50 ans), titulaire d'un diplôme d'études supérieures, Dép. Somme]⁶⁷

Smith est un ingénieur informatique. Son diplôme a été reconnu en France, mais le niveau A2 est insuffisant à la fois pour suivre une formation professionnalisante et pour intégrer le monde du travail. Il est persuadé de pouvoir facilement trouver un travail dans son domaine mais la question de la langue représente pour lui un blocage.

Un autre réfugié témoigne que le niveau A2 est également insuffisant pour poursuivre les études à l'université :

J'ai eu la chance de faire un cours FLE à l'université, j'ai suivi pendant 7 mois, j'ai fait 440h à peu près et j'ai eu mon DELF. Mais pour aller à la fac ce n'est pas suffisant, car vraiment

⁶⁷La plupart de cet entretien s'est déroulé en anglais. Cet extrait a été donc, en partie, traduit de l'anglais.

j'ai dû commencer de l'alphabet, ce n'était pas facile. [Mirko, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

Pour des personnes pas ou peu dotées en capital social, le manque de cours de français d'un niveau supérieur au A2 constitue un véritable blocage dans l'acquisition des compétences nécessaires à intégrer le monde du travail. Certains se retrouvent ainsi à suivre plusieurs fois des cours du même niveau ou à suivre plusieurs cours en même temps, ce qui a été noté dans la partie monographique (**par exemple dans la monographie Somme, §4.1. « La coordination de l'offre et la problématique des parcours d'apprentissage du français »**). Ils finissent par abandonner, car ils n'y trouvent pas de bénéfice. L'apprentissage de la langue devient ainsi un **parcours sans fin**, car au bout de 4-5 ans de séjour en France en tant que réfugiés, ils (notamment les non francophones et les illettrés) ont encore besoin de se former à la langue française et sont encore dans un parcours d'apprentissage, comme le raconte Hamed et Faoud, père et fils d'origine syrienne :

R (Fils) : Le problème en France, on donne des cours pendant deux mois à l'Ofii et ensuite les personnes n'ont aucun contact avec les français et elles oublient. Elles ne parlent pas français dans leur vie quotidienne, et les Français n'ont pas le temps à consacrer, ni la patience, à quelqu'un qui ne parle pas leur langue.

E : Vous avez fait combien de cours de français ?

R (Père) : Ofii, puis... trois cours plus l'Ofii. Chaque fois pour trois mois. Et c'est toujours le même niveau, la même formation, c'est ça le problème.

[Extrait de l'entretien en binôme avec Faoud, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, étudiant à l'Université, Dép. Somme ; et Hamed, homme, originaire d'Afghanistan tranche d'âge 40-50 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Somme]

Les cours assurés par l'Ofii s'arrêtent le plus souvent au niveau A1. Les places à partir du niveau A2 ne sont plus assurées (dans le Département Nord comme dans la Somme). Les réfugiés se débrouillent pour chercher des cours ailleurs. Mais y compris en dehors de l'Ofii, les places sont souvent insuffisantes et le manque de coordination entre les acteurs de la formation accentue les difficultés d'accès à des cours de français de niveau supérieurs. Faryd raconte :

J'ai demandé à l'Ofii pour le cours de français et l'Ofii m'a donné 200h de cours. J'ai fait les 200h, ça fait 6 mois que j'ai fini le cours et j'ai demandé pour le A2. Tous les jours j'y vais pour demander et c'est comme ça tout le temps. [Faryd, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30, titulaire d'un diplôme d'étude secondaires, Dép. Nord]

Même chose pour Monio :

E : Vous avez fait combien de cours de français ?

R : Je l'ai fait par internet, moi tout seul. L'Ofii je ne l'ai pas fait, j'ai eu le niveau A1 car j'avais déjà étudié tout seul donc j'ai passé le test. J'ai demandé à l'assistance sociale de me trouver un cours de français,

mais elle m'a dit « non ici on ne fait pas la langue française ». Donc, c'était un peu dur, parce qu'on avait vraiment besoin.

E : Est-ce qu'elle vous a aidé à trouver un cours de français ?

R : Non, du tout.

E : Comment avez-vous fait ?

R : J'ai trouvé un Monsieur, qui travaille à la Croix-Rouge, je dis que ça faisait un an qu'on était là et qu'il était difficile sans parler la langue. Il a dit ok, qu'il allait chercher quelqu'un. Il a trouvé une personne, une bénévoles. Une fois par semaine, le mercredi. On a fait 6 mois, puis elle était malade et on arrête trois semaines et on a trouvé une autre dame, on a fait une réunion, on était quinze, on lui a expliqué notre situation, et on a fait un groupe, on était beaucoup.

E : Avez-vous demandé à l'Ofii de faire un cours A2 ?

R : J'ai cherché et pas trouvé. J'ai demandé à l'Université, mais avec le covid tout s'était arrêté.

[Monio, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Somme].

Parfois, le recours à des réseaux de bénévoles représente une solution alternative au manque de formations plus structurées. **La monographie de la Somme a insisté sur la place importante du bénévolat dans l'offre linguistique, tout en signalant les problématiques de coordination des acteurs et de qualité des formations.** Bien qu'il s'agisse d'une solution d'urgence, non durable, l'aide des bénévoles est souvent un moyen pour sortir de l'isolement et commencer à construire un capital social. La socialisation et l'apprentissage du français vont en fait de pair, car **la pratique de la langue, comme certains réfugiés l'ont souligné, est un élément constitutif de l'apprentissage.**

L'isolement social et l'apprentissage du français

Le niveau faible de français, constituant un obstacle à l'insertion professionnelle, contribue à l'isolement social et au repli communautaire. Les personnes parlant peu ou mal français ont tendance à se confiner dans un cercle restreint d'amis qui parlent leur langue maternelle. Souvent, c'est par le bouche-à-oreille au sein de cette « communauté linguistique » que les personnes cherchent un travail et attendent qu'une occasion leur se présente. Ceci engendre un cercle vicieux car le fait de travailler dans un réseau non francophone ne favorise pas la progression de l'apprentissage, et vice-versa.

Plusieurs témoignages mettent en exergue le lien entre l'apprentissage du français, la socialisation et le repli communautaire :

E : Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées?

R : Ça dépend de chaque personne. Moi je suis quelqu'un qui s'adapte facilement, je n'ai pas de problème, mais la première difficulté c'est la langue française, c'est la difficulté pour tout le monde. Si on ne parle pas la langue c'est très compliqué.

(...)

E : D'autres difficultés à part la langue ?

R : Avoir de copains c'est très important pour beaucoup de gens, car les gens ne savent pas faire leurs démarches administratives, il faut avoir quelqu'un pour les orienter. Ici ce n'est pas chez nous, il faut

avoir des personnes qui aident les gens. (...) Mais il y a des gens qui ont besoin de ça, c'est très important pour eux.

(...)

E : Que ça signifie pour vous intégration ? comment peut-on se sentir intégré ?

R : Pour moi une personne qui est intégrée il faut d'abord apprendre la langue français, après le travail aussi, il ne faut pas rester juste entre Soudanais, entre nous-mêmes, il faut entrer dans la société, avoir des amis français....

R : Justement, comment avez-vous fait pour vous insérer socialement ? construire des liens avec des Français ?

R : En France, compliqué de se faire des amis. Les gens que je connais ce sont des gens de l'université par exemple. Aussi j'étais à l'association Singa qui fait des binômes entre personnes françaises et étrangères. Il faut avoir la motivation, ça dépend des personnes aussi. Si une personne fait tout pour s'intégrer et elle n'y arrive pas c'est un autre problème là. Mais sinon, je pense ; oui qu'il faut entrer dans des associations, se faire des amis... ça aide plein de choses par exemple la langue française, si on ne pratique pas, à l'école on peut apprendre les règles mais ça n'aide pas à parler, pour parler il faut pratiquer, il faut aller voir les gens qui parlent français.

(...)

R : Il y a des gens qui travaillent pendant des années et parlent pas français car les métiers qu'ils font ne demandent pas de connaître le français, par exemple les personnes qui travaillent dans le bâtiment... les gens oublient de parler et ensuite devient compliqué de s'attraper. Pour moi il faut d'abord commencer par le français et puis tout le reste. Les gens ne pensent pas que le français est important alors que ça pourrait être un frein, pas aujourd'hui mais demain. Les gens ne se rend pas compte de l'importance. Et cela c'est un frein à l'intégration dans la société, c'est un frein dans leur vie personnelle, car ils n'arrivent pas à communiquer et ont toujours besoin de quelqu'un pour les démarches.

[Mirko, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Nord].

Mirko se sent bien en France, il a des amis, il est une personne sociable. Cependant, il estime que cela n'est pas le cas de tous les réfugiés qui rencontrent beaucoup de difficultés dans l'insertion sociale, d'autant plus s'ils ne parlent le français.

La construction de liens sociaux favorise l'apprentissage de la langue et crée des opportunités, comme le fait de pouvoir entrer en contact avec des réseaux de bénévoles. Certaines personnes ont pu suivre des cours de français donnés par des bénévoles, ce qui est bénéfique non seulement pour l'apprentissage de la langue mais aussi pour le développement et le maintien d'une attitude positive et de confiance vers l'avenir. Il est en de même quand ce sont les réfugiés qui deviennent bénévoles. Les expériences de bénévolat leur permettent de pratiquer la langue et contribuent à la construction du capital social, comme le montre le parcours de Nouham :

R : Depuis mon arrivée, c'était mon objectif de redevenir un avocat. J'ai alors décidé de travailler pour le français car c'est la clé. Si je surmonte cette difficulté je pourrais devenir avocat. Mais pour cet objectif j'ai dû apprendre le français, donc j'améliore ma langue, surtout au niveau du vocabulaire, des termes

juridiques. Je vais aux tribunaux...

A chaque fois je trouve des choses par hasard, grâce aux relations. Par exemple, la Cimade on me dit « on connaît un avocat, on va lui proposer s'il peut vous aider », donc on y va et je connais quelqu'un à chaque fois comme ça. A la mairie comme je vous ai dit, il y a une dame qui m'aide. Et elle m'appelle pour faire la traduction à chaque fois, bénévolement, elle m'appelle, comme elle suit des réfugiés. Donc à chaque fois s'il y a des Syriens, des Soudanais, elle m'appelle, je fais les traductions. (...)

Et la musique aussi, grâce à la musique, j'ai trouvé beaucoup d'amis. Je rencontre des musiciens, je fais des concerts...

[Nouham, homme, originaire de la Syrie, tranche d'âge 30-40 ans, titulaire d'un diplôme d'étude supérieures, Dép. Somme]

A l'inverse, l'isolement social est pointé comme un obstacle à l'apprentissage du français et alimente la souffrance psychologique. Mais aussi, le fait de ne pas être en mesure de s'exprimer aisément en français crée de la distanciation sociale, car les personnes réfugiées ont tendance à s'auto-exclure des espaces-temps où la socialisation avec des Français serait envisageable. Astar, par exemple, étudiant en économie, nous raconte qu'il est timide et qu'il a des difficultés à « trouver des amis ». Faoud, étudiant en architecture, raconte également ses difficultés à construire des relations avec d'autres étudiants français :

Je parle le français mais je ne maîtrise pas le français familial, par exemple, le sens de l'humour qui est différent, on n'explique pas les choses de la même manière. Moi, par exemple, je suis très direct, pas de niveau plus subtil, c'est compliqué ça. Ce qui est un problème, les gens ne vont pas me voir comme je suis, car je peux pas m'exprimer comme je le fais dans ma langue maternelle. Quand je parle français, je m'exprime comme tout étranger qui parle français, qui a un vocabulaire limité pour décrire leur pensée, leur manière de voir les choses. Certaines blagues qui font rire les Français, ne me font pas rire moi.

Après plusieurs tentatives de me rapprocher des autres, selon le résultat de ces expériences, je m'éloigne petit-à-petit. En première année, j'étais plutôt motivé d'aller vers les autres, mais en deuxième année ça a changé et pas pour le mieux, ça a reculé. [Faoud, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, étudiant à l'Université, Dép. Somme]

D'autres éléments qui conditionnent l'apprentissage du français sont l'âge et le niveau de diplôme des réfugiés. Lors d'un entretien en binôme avec Faoud et son père d'origine syrienne, ils nous ont fait part de leur avis ces facteurs facilitant (ou non) l'apprentissage de la langue :

R (Fils) : J'ai accompagné quelqu'un à l'hôpital la semaine dernière et il m'a dit une chose intéressante à ce sujet. Il était en Turquie, et son fils a trouvé un travail à Istanbul et a rapidement appris la langue grâce à son interaction avec les gens autour de lui, dans son entourage. A mon avis, les gens qui ont des compétences il faut les intégrer directement. C'est ça qui manque ici. Cette personne-là, elle a l'âge de mon père, n'est pas allée à l'école, donc apprendre de manière scolaire, à son âge, c'est compliqué pour lui.

R (père) : Ça marche aussi avec les enfants. Les enfants apprennent comme ça, avec des personnes qui parlent autour d'eux.

[Extrait de l'entretien en binôme avec Faoud, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, étudiant à l'Université, Dép. Somme ; et Hamed, homme, originaire d'Afghanistan tranche d'âge 40-50 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Somme]

Hamed a, en effet, rencontré des difficultés pour apprendre le français. D'après lui, il a commencé à progresser lorsqu'il a pu baigner dans un milieu francophone et échanger avec des camarades lors d'une formation dans le bâtiment. Cette formation n'étant pas destinée qu'aux réfugiés, il a ainsi pu, malgré les difficultés de compréhension de la langue au début, se faire des amis français parmi ses collègues. Ce qui l'a motivé et aidé à avancer.

Les personnes moins diplômées notamment, celles qui ont peu ou pas fréquenté l'école, nous ont fait part d'un sentiment de malaise lié au fait qu'elles ne sont pas habituées à suivre des cours et donc à rester assises et concentrées longtemps dans une salle. Mais les difficultés d'apprentissage relèvent également de facteurs psychologiques. Les problèmes personnels et la souffrance psychologique empirent ce sentiment d'inadaptation, comme pour Manon :

R : J'ai besoin d'un cours de français, mon français n'est pas suffisant. Quand je suis arrivée je ne savais pas lire ni écrire, maintenant je sais un peu. J'ai fait un an de cours de français à l'université de Lille, mais pas de diplôme, car je n'ai pas terminé.

E : Pourquoi pas de diplôme ?

R : J'avais beaucoup de choses dans la tête, beaucoup de soucis. J'avais pas de papiers... Le cours était de 3 heures par jour, c'était trop, je n'arrivais pas à suivre.

[Extrait d'entretien avec Manon, femme, originaire de Guinée Conakry, tranche d'âge non indiquée (on peut supposer entre 20 et 30 ans), non diplômée, Dép. Nord]

L'impact de la souffrance psychologique sur l'apprentissage du français est évident surtout pour les personnes que nous avons associées au profil-type du Perdu-Résigné. Mais plus en général, les facteurs psychiques constituent un frein important à l'insertion professionnelle, comme nous le verrons dans la partie suivante.

Les rapports du député Aurélien Taché (Taché, 2018) et des députés Jean-Noël Barrot et Stella Dupont (Barrot, Dupont, 2020) démontrent, entre autres, que **l'augmentation du nombre d'heures de formation** dispensées par l'Ofii qui, depuis le 1er mars 2019 est passé de la formule 50-100-200h à la formule de 100-200-400-600h, n'a pas amené à une amélioration significative du taux de réussite, notamment pour les catégories d'étudiants plus faibles, c'est-à-dire ceux qui suivent des modules de 600h⁶⁸. Le département de la Somme a enquêté sur le niveau des réfugiés, comme cela a été vu plus haut, aboutissant à un constat critique. Les chercheuses Juliette Delahaie et Emmanuelle Canut du « Laboratoire Savoirs, Textes, Langage » de l'Université de Lille, estiment que « la réponse quantitative n'est peut-être pas la seule solution à

⁶⁸Le rapport des députés Jean-Noël Barrot et Stella Dupont indique qu'à la suite d'une formation linguistique Ofii en 2019, seulement 54,66% des réfugiés ayant bénéficié de 600h de cours avaient atteint le niveau A1, 67,88% pour ceux qui bénéficiaient de 400h de cours, contre un taux moyen de 72% de réussite selon le rapport d'activité de l'Ofii 2019. *Rapport d'information relatif à l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés*, op.cit.

envisager » car **d'autres pistes, plus qualitatives**, mériteraient d'être exploitées (Delahaie, Canut, 2023). À ce propos, elles ont expérimenté un dispositif de formation linguistique destiné aux migrants, qui tient en compte de l'impact des facteurs culturels et psychologiques sur l'apprentissage, et met en place, dans le cadre d'une école de français expérimentale, des actions visant à lever les freins à l'apprentissage, notamment pour des apprenants de faible niveau en français, voire illettrés, qui seraient donc censés suivre le module de 600h de l'Ofii. Ce dispositif, qui a bénéficié d'un financement du Département Nord dans le cadre du BOP 104, se fonde sur l'hypothèse que « l'enseignement/ apprentissage de la langue-culture française est une partie importante, mais une simple partie d'un processus global visant à favoriser l'intégration des migrants dans la société » (Delahaie, Canut, 2023). L'approche interculturelle et la levée des freins psychologiques constituent deux piliers du programme MigraFle :

« Nous avons adapté nos méthodes d'enseignement en fonction de l'origine géographique des personnes. Nous nous sommes formées à l'interculturalité à travers l'intervention de médiateurs culturels » – explique Juliette Delahaie. *« Nous sommes parties d'eux, de ce qu'ils sont, de ce qu'ils connaissent »* - précise Emmanuelle Canut, avant d'ajouter que - *« cette expérience a beaucoup reformulé notre manière de penser »*.

Le premier bilan de MigraFle restitue des résultats encourageants, non seulement dans la progression de la maîtrise du français, mais aussi en termes d'acquisition de compétences transversales et de développement de la capacité à se projeter dans l'avenir. Cette « école de français » sera prochainement disponible en version numérique, sous forme d'une application en ligne, afin de continuer à en expérimenter les apports et de mettre la méthode à disposition des centres de formations linguistiques.

Les questions psychoculturelles mériteraient d'être prises en compte dans les politiques d'accompagnement et d'insertion des réfugiés. Ceci demande également de repenser les temporalités de l'accompagnement, car ces deux dimensions (celle psychique et celle interculturelle) nécessitent un temps long de mise en application.

4.1 Les défis psychoculturels du déracinement : pas suffisamment pris en compte dans les politiques d'accompagnement et d'insertion

La migration, quelle que soit sa cause, porte en soi les conséquences du déracinement et implique l'appropriation de nouveaux codes socio-culturels, d'autant plus si, comme dans le cas de l'exil, le déracinement se fait de manière brusque et traumatique. Le plus souvent, la destination du migrant demandeur d'asile n'est pas le produit d'un choix effectué en amont du voyage, mais plutôt le fruit du hasard et des circonstances. Le migrant se retrouve catapulté dans un contexte qu'il ne connaît pas, qui peut être aux antipodes de ce qu'il connaissait auparavant. Les attentes des individus et l'image qu'ils se construisent du pays d'accueil et de leur « nouvelle vie » peuvent ne pas correspondre aux réalités auxquelles ils seront confrontés. Entre l'« ancienne vie » et la « nouvelle vie » il n'y a, dans la plupart des cas, pas de continuité en termes d'expériences et compétences acquises antérieurement et, donc, d'opportunités conséquentes pouvant s'ouvrir à eux. Non seulement les cadres de référence propres à une dimension (relativement) domestique, comme les principes, les valeurs, la répartition des rôles, sont bouleversées, **mais aussi des éléments perçus comme plus objectifs, tels que les expériences et compétences professionnelles antérieures, ne trouvent pas leur place dans le « nouveau » système.** Cette **réinvention de soi** est un passage délicat et complexe mais inévitable, qui peut engendrer des difficultés diverses en fonction des individus et du contexte.

À cela s'ajoute la progressive conscientisation de ce que l'obtention du statut de réfugié implique et, notamment, l'impossibilité du « retour ». Les réfugiés ne peuvent plus se rendre dans leur pays d'origine, et ne savent pas si et quand ils pourront revoir leurs proches restés au pays. À l'inévitable « convergence culturelle » (Rapoport, Sardoschau, Silvie, 2015) plus ou moins forcée de deux mondes et systèmes de valeurs, s'ajoute donc la nostalgie du pays et, surtout, l'éloignement de la famille. Cela prive l'individu migrant des repères pouvant constituer un ancrage dans des moments de crise et/ou de difficultés. Ces conditions s'avèrent très déstructurantes pour les personnes concernées. Lorsqu'aux éléments ci-dessus cités s'ajoutent des difficultés concrètes liées au système d'accueil, et notamment à l'accès au logement et au monde du travail, à l'accès et au maintien des droits, à l'accomplissement des démarches administratives, le poids qu'un individu a à supporter sur ses épaules devient écrasant.

Toute migration est en soi une expérience particulièrement émotionnelle, d'autant plus la migration forcée qui se déroule dans des conditions de grande insécurité (Vermot, 2015). Pourtant, peu d'études s'intéressent aux émotions des personnes réfugiées (Boccagni, Baldassar, 2015)⁶⁹ et questionnent comment ce qui relève de l'intime affecte leur insertion professionnelle. Aux sentiments de peur et de tristesse qui engendrent le déracinement et le voyage vers l'inconnu, s'ajoutent des sentiments liés à la perception de la place occupée au sein de la société d'accueil, le sentiment d'incompréhension que la rencontre avec une « nouvelle » société peut provoquer ; sentiments qui peuvent être plus ou moins décourageants et faciliter le repliement communautaire et l'entre-soi.

Toutes les personnes interrogées ici ont expérimenté un parcours d'insertion complexe, voire douloureux, mais **peu de dispositifs existent pour la prise en charge psychologique des réfugiés**. Les monographies en ont répertorié peu. Pourtant les acteurs institutionnels ou associatifs identifient des besoins réels en la matière (**voir pour la monographie du Nord, ch. 3.2., « Un maillage de dispositifs denses et variés », § « Actions sur les freins sociaux, dont la santé »**).

Les effets de la solitude et de l'isolement social sont particulièrement ressentis par ceux dont la famille est loin, dans le pays d'origine, dans un camp de réfugiés, exilée dans un autre pays. Ce sentiment d'isolement est exacerbé par l'angoisse de perdre un proche (pour des raisons de santé, de pays en guerre, ou autre). Les personnes réfugiées dont les familles sont en danger focalisent toute leur énergie sur leur situation familiale, ce qui engendre beaucoup d'angoisse et de frustration. Dans une telle condition, et sans accompagnement psychologique, il est extrêmement difficile réussir dans l'apprentissage de la langue ou de réfléchir à un projet professionnel. « *Mais Madame, j'ai beaucoup de choses dans la tête* » est une phrase que nous avons entendue souvent et qui résume bien l'état de détresse de ces personnes pour lesquelles il est difficile de se « vider la tête » pour faire de la place à d'autres choses, à une nouvelle vie.

Filly⁶⁹ est en France depuis 2016, elle a suivi plusieurs cours de français à l'université, avant d'abandonner les études, et elle continue d'en suivre actuellement. Elle est à son troisième cours de B1, car elle a raté l'examen deux fois. Elle nous a raconté avoir échoué à un test d'entrée en formation car il a eu lieu au moment du retour des talibans en Afghanistan et elle était très inquiète pour sa famille avec qui elle passait beaucoup de temps au téléphone. Elle ne sait pas quand elle pourra répéter le test, et a ainsi décidé de s'inscrire à un autre cours de français pour tenter d'avoir le diplôme de B1. Depuis un an et demi, elle suit un traitement médical pour soigner une dépression.

⁶⁹Entretien avec Filly, femme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, titulaire d'un diplôme d'études supérieures, Dép. Nord.

Manon nous fait également part de ses difficultés en français qu'elle attribue au fait d'avoir « *beaucoup de choses dans la tête, beaucoup de soucis* » [Manon, femme, originaire de Guinée Conakry, tranche d'âge non indiquée (on peut supposer entre 20 et 30 ans), non diplômée, Dép. Nord]

Même chose pour Mario :

Je continue avec les langues, mais j'ai beaucoup de problèmes autour de moi qui ne me font pas bien apprendre le français [Mario, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études secondaires, Dép. Nord]

Ray raconte avoir suivi le cours A1 deux fois et ne pas arriver à progresser :

I (Interprète): c'est très difficile, il comprend mais il n'arrive pas à parler, il comprend un peu, mais il n'arrive pas à écrire, à parler

E : Et pourquoi d'après lui, il n'y arrive pas ?

I : Il a du stress, il a une maladie mentale à cause de la guerre. La famille... chacun d'un côté différent, sa mère... il a perdu son père aussi en Syrie...

E : Donc il n'arrive pas à se concentrer

I : oui

E : Mais est-ce qu'il allait en cours tous les jours ? Est-ce qu'il réussissait à aller tous les jours ? Ou... même aller en cours, physiquement, être en cours physiquement, pour lui c'était difficile ? être assis toute la journée par exemple ?

I : Oui, il avait mal à la tête oui (rires)... en Turquie, il a commencé à apprendre le turc et en Grèce il a commencé à apprendre le grec... parler un peu... par contre il parle trois langues, le turc, l'arabe et le kurde. Et un petit peu Grèce (rires) comme ça...

E : Et votre frère et vos enfants, est-ce qu'ils ont eu les mêmes difficultés pour l'apprentissage du français ?

E : La grande, la fille aînée, oui, elle a des difficultés, parce qu'elle a comment dire... elle a vécu la guerre...

E : Ce sont des difficultés psychologiques...

I : oui, oui !

E : On ne lui a pas proposé un accompagnement psychologique, par exemple, pour affronter un peu les traumatismes ?

I : Non, il a refusé

E : Ah ! On vous l'a proposé mais vous avez pensé que ce n'était pas nécessaire ?

E : Oui parce que comme... elle ne va pas comprendre qu'est-ce qu'ils vont dire, à cause de la langue, c'est-à-dire ça sera pour rien pour lui s'il va rencontrer quelqu'un donc... il ne va pas comprendre

[Extrait d'entretien avec Ray, homme, originaire de Syrie, tranche d'âge 30-40 ans, pas de diplôme, Dép. Somme]

Sissi raconte à quel point l'accompagnement psychologique de la part d'une association s'occupant de violences faites aux femmes l'a aidée à se relever :

R : Donc j'ai commencé la procédure. J'ai déposé à la préfecture et tout. Et la dame m'avait dit qu'il fallait faire le récit, un récit de ma vie. Et expliquer pourquoi je demandais l'asile, quelles sont mes craintes et tout ça... c'est vrai qu'au début, je savais pas, en fait j'étais perdue, j'avais l'impression d'être... de m'être jetée dans le vide, dans l'inconnu. J'avais... j'étais juste un point noir, un point d'interrogation. Donc j'ai commencé la procédure mais à ce moment-là, je pouvais pas l'exprimer là comme je le fais aujourd'hui. Dès que j'allais dire quelque chose en fait, j'éclatais en sanglot. C'était comme si que j'avais l'impression de revivre tout le passé, ça revenait à chaque fois, et ça me bloquait beaucoup... Et y'a la dame qui m'a orientée vers une psychologue, à [quartier de Lille] (...) Franchement c'est... en tous cas, c'est un parcours... (...) Mais si c'était à refaire, je vais le refaire des milliers et des milliers de fois... j'avais l'impression d'être une femme qui n'existait pas, qui était... j'étais une femme brisée. Et grâce à la France...

E : et là, vous vous relevez

R : Oui. La France c'est un pays de droit en fait, la France, c'est un pays de droit. Et quand ils savent que vous êtes victime et que vous craignez pour votre vie, que vous êtes menacée, ils font tout pour vous aider à vous relever... à ... ouais... là, j'ai un statut, j'existe, j'ai un nom, j'ai un identifiant et je me dis, des fois quand je regarde le parcours, le point de départ et le point d'arrivée... et encore, c'est pas le... j'ai encore un bout de chemin. Le monde professionnel surtout... c'est... ça je pense que c'est la dernière étape. Avoir un travail et le stabiliser. (...)

(...)

R : là où je partais, y'avait [prénom de sa psychologue], ma psychologue. Là-bas, on m'expliquait plein de choses, les droits d'une femme, ce qu'on pouvait faire, ce qu'on pouvait nous donner, les aides, tout ça. Y'avait des brochures pour rester informés, quand je posais des questions, on me répondait, et c'est à partir de là, y'avait aussi d'autres femmes, y'avait des échanges, y'avait des femmes qui étaient là depuis... deux ans, trois ans

E : c'est ça, donc vous avez pu échanger aussi avec d'autres femmes...

R : et elles me racontaient des fois l'histoire d'autres femmes qui étaient dans la situation... et comment elles s'en sont sorties. Et c'est à partir de là, en fait y'avait toujours des filles, on me disait toujours qu'il fallait pas perdre espoir, que ça allait se faire, que c'est vrai que c'est un petit peu long mais finalement, c'est pas long...

[Extrait d'entretien avec Sissi, femme, originaire d'Algérie, tranche d'âge 40-50 ans, titulaire d'un diplôme d'études secondaires, Dép. Nord.]

Aiko a perdu toute sa famille à cause de la guerre, sauf sa mère qui est restée au Soudan. Il raconte l'effort pour préserver son équilibre émotionnel :

R : C'est dur pour les personnes réfugiées, venir ici, changer sa vie, oublier tout, c'est dur. L'histoire de sa vie c'est un peu dur. Si tu ne fais pas le contrôle, c'est dur...

E : Ah je comprends ce que vous voulez dire, ce n'est pas une question de difficulté au travail mais de...

R : Oui de difficulté dans ta tête. Une personne réfugiée doit changer toute sa mentalité. En plus, elle vient de la guerre, tu le prends comme ça, tu le mets dans la vie réelle, c'est dur !

E : Cette question qui est plus psychologique...

R : oui c'est ça c'est psychologique, tu dois contrôler ta vie mais si une personne n'a jamais fait des études dans sa vie, tu lui demandes de contrôler ? c'est dur ?

E : Donc vous voulez dire que ça vous a demandé un effort psychologique important pour pouvoir résister ?

R : oui, parce que les personnes réfugiées, le plus important pour eux est le besoin d'une personne à côté d'eux. Ce n'est pas tout le monde qui va réussir à intégrer la société française, par exemple (...). Au moins 90% des réfugiés viennent de pays en guerre, ils ont besoin... on va dire... comme une mère avec ses enfants.

[Aiko, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 30-40 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Somme]

Myriam « pleure tout le temps à cause de ses enfants », elle nous confie : « *Le souci c'est que parfois la tête n'est pas là car je pense aux enfants tout le temps* ».

Astar dit souffrir la solitude. De plus il est inquiet pour son père et sa sœur qui sont en Grèce dans un camp pour les demandeurs d'asile. Il raconte :

*Dans mon pays, j'ai vécu la guerre et suis arrivé en Grèce avec beaucoup de problèmes. Nous avons marché pendant trois jours pour arriver en Grèce, une très mauvaise expérience. Nous avons passé le Pakistan, l'Iran, la Turquie, à pied et dans les camions...
[Astar, homme, d'origine afghane, tranche d'âge 20-30 ans, étudiant à l'université, Dép. Nord]*

Ce ne sont que quelques exemples qui illustrent la souffrance psychique des personnes réfugiées. Des soucis administratifs, la recherche d'un logement stable, les démarches de regroupement familial, se cumulant avec les traumatismes liés aux violences et à la guerre, constituent autant de **facteurs susceptibles d'engendrer du stress et de l'angoisse qui ont un impact important sur l'insertion sociale et professionnelle**. Certaines réussissent à trouver les ressources pour s'en sortir sans demander de l'aide, comme Aiko, d'autres ont besoin d'un support psychologique. **Les dispositifs d'accompagnement existants prennent insuffisamment en compte ce type de souffrance**. Si la prise en charge psychologique intervient rapidement, peu après l'arrivée en France, comme dans le cas de Sissi, la personne pourrait avoir plus de chance de s'en remettre dans un délai raisonnable. Si en revanche cela se fait tardivement, comme dans le cas de Filly, les conséquences sont plus importantes et les délais de traitement plus longs.

Une quête de « reconnaissance culturelle »

Les réfugiés expriment également un **besoin de « reconnaissance culturelle » et non seulement sociale et professionnelle**. L'effort d'adaptation est généralement unilatéral : la personne réfugiée est censée s'adapter, comprendre, intérioriser les normes et attitudes de la société française dans un laps de temps qui est court par rapport à tout son vécu.

E : D'après vous, que peut-on faire pour faire en sorte que l'accompagnement des réfugiés en France soit meilleur ?

R : *pour améliorer, on mélange pas les réfugiés. C'est-à-dire, on ne dit pas « réfugié », on va prendre l'origine de ce réfugié, on va comprendre un petit peu la culture de ce réfugié après on va l'accompagner et ça va être bien.*

R : *Je suis en France depuis 4 ans. Le problème ici avec les réfugiés, est que les gens ne savent pas "vous êtes qui ?", direct ils jugent.*

E : Donc vous voulez dire si les personnes qui vous accueillent connaissent un peu votre manière de vivre et de penser...

R : *voilà c'est ça, ce sera plus facile pour nous et pour eux, il va accompagner la personne direct.*

[Aiko, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 30-40 ans, diplôme d'études supérieures, Dép. Somme]

Il en va de même pour l'accompagnement vers l'appropriation d'une nouvelle « culture du travail », qui serait susceptible de rassurer à la fois les employés et les employeurs. Un conseiller en insertion nous a raconté que certaines personnes, et notamment les moins diplômées, ont du mal à comprendre le fonctionnement du marché du travail :

Certains partent dans d'autres boîtes mais perdent l'accompagnement et n'en sont pas conscients, ne se rendent pas compte. On leur explique, mais ils partent avec d'autres boîtes, puis ils reviennent mais on ne peut plus les accompagner... (...). En effet, les boîtes d'intérim classiques ne font pas d'accompagnement social, donc ils reviennent vers nous sauf qu'on ne peut pas les reprendre s'ils sont partis ailleurs. Ils ne comprennent pas.

Pour eux, c'est le fonctionnement du système qui est difficile à comprendre plus que la langue française. On leur a expliqué en long en large et en travers mais beaucoup ne comprennent pas par exemple, qu'en France sur le bulletin de salaire on retient les charges et les cotisations et que c'est pour tout le monde comme ça. Ils pensent que ce n'est pas normal, ils pensent qu'ils se font avoir, et ils ne comprennent pas la différence entre brut et net.

Toutes ces difficultés indiquent **la nécessité de réadapter et de repenser les parcours d'insertion et notamment, de travailler la dimension interculturelle**. Ceci ne peut se faire de manière unilatérale, car l'interculturalité suppose une « rencontre culturelle » et demande donc un effort réciproque pour se connaître, se comprendre et comprendre le fonctionnement de deux systèmes, celui d'origine et celui d'accueil. C'est en partant d'eux, de ce qu'ils connaissent, de comment fonctionne chez eux, comme l'évoquait la chercheuse E. Canut, qu'on peut construire un parcours d'insertion pertinent et efficace.

Dans la prochaine partie nous analyserons alors plus en détail les obstacles à l'insertion en lien avec l'apprentissage du français, en particulier, ainsi qu'avec d'autres facteurs nécessitant d'être mieux pris en compte dans les politiques d'insertion.

4.2 D'autres freins à l'insertion professionnelle

D'autres freins à l'insertion qui ont émergé des entretiens portent sur les questions de la mobilité, des déplacements et la garde d'enfant.

Mobilité et déplacements

D'après les personnes interrogées, pour travailler dans des bonnes conditions dans certains secteurs professionnels, un permis de conduire et éventuellement un véhicule motorisé sont indispensables. Cela est notamment le cas des préparateurs de commandes et des assistants de vie que nous avons interrogés. Le problème du déplacement est parfois la cause d'une interruption de contrat ou d'une reconversion professionnelle.

Eliam travaille comme assistant de vie à Lille mais il habite dans une commune limitrophe. Il se déplace souvent car il s'occupe de plusieurs personnes par jour. Il s'est muni d'un scooter mais malgré cela il ne cache pas un certain inconfort :

Je travaille chez différentes personnes, huit ou dix personnes par jour. J'habite à ... et je me déplace en moto. Ce n'est pas évident le soir ou avec le mauvais temps, je voudrais passer le permis de conduire mais ça coûte cher. [Eliam, homme, originaire du Soudan, tranche d'âge 30-40, diplôme d'études secondaires, Dép. Nord]

Anne travaillait également comme assistante de vie. Les déplacements fréquents pendant la journée, dans des communes différentes ont été l'une des raisons qui l'ont poussée à arrêter et à réfléchir à une reconversion professionnelle :

En plus les transports... ça faisait loin, c'était dur. Comme c'est un travail à domicile, il faut prendre le métro, le bus, marcher à pied... organiser le temps, les trajets... c'était trop difficile. Il faut une voiture mais je n'ai pas de permis, je cherche... je cherche une aide financière car ça coûte cher. L'année dernière, quand j'ai demandé, ça coûtait 1200 euros. J'ai demandé à la Mission locale mais ils m'ont dit d'attendre un peu, qu'ils vont trouver... Je cherche un autre travail, ou une formation... je voudrais travailler aux caisses, dans des magasins, Carrefour... comme caissière [Anne, femme, tranche d'âge 20-30 ans, pas de diplôme, Dép. Nord]

André, qui travaille dans le secteur industriel précise :

Les grands entrepôts ne sont souvent pas dans les centres-villes, il faut avoir un permis de conduire. Parfois c'est exigé et ça coûte cher. Il faut avoir un travail pour se permettre de payer le permis. Moi, j'ai économisé de l'argent pendant l'intérim pour passer mon permis [André, homme, originaire de la Guinée Conakry, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études secondaires, Dép. Somme]

La garde des enfants

La garde des enfants constitue un autre frein potentiel, pour les femmes notamment, mais les hommes sont également concernés. Nous n'avons pas de témoignages directs de femmes avec enfants en bas âge, mais nous avons rencontré des pères de famille qui nous ont fait part des difficultés de mobilité en lien avec la garde de leurs enfants. Cette question touche autant les femmes isolées avec enfants que les familles. Dans des situations où les deux parents sont susceptibles de suivre une formation, par exemple, la femme est souvent reléguée au foyer pour s'occuper des enfants et permettre ainsi à son mari de se rendre en cours ou de travailler. Cela est le cas de la famille de Ray, par exemple, où les deux parents n'ont pas pu suivre le cours de français en même temps car ils devaient s'occuper de leur bébé. Par conséquent, ils se sont relayés pour suivre le cours de français de l'Ofii mais ensuite la femme n'a pas pu intégrer d'autres formations ou dispositifs d'accompagnement devant s'occuper des enfants.

La famille de Hurry se trouve dans une situation similaire : les deux parents alternaient pour pouvoir suivre des cours de langue et assurer en même temps la garde des enfants :

R : Nous ne pouvons faire les cours ensemble car nous avons les enfants. Alors moi j'ai commencé, j'ai fait environ un mois et puis ai passé un examen. Pour ma femme, elle a fait les deux jours d'éducation civique et devait commencer le cours de français. Mais à cause du Corona et du confinement, elle n'a pas pu faire son cours de français. Mais pour elle c'est difficile car elle ne sait pas écrire. Elle pleurait. Alors je suis allé parler avec l'enseignante pour lui demander de l'aider car elle n'a pas fait de l'école. Elle a alors eu un ABC et comme ça, petit à petit, a commencé à apprendre à écrire les lettres. Elle commence maintenant à comprendre. Elle prend aussi un cours à l'université, deux fois par semaine pour un total de deux heures. Aussi, une autre asso, ARGO, donne des cours le lundi après-midi, deux heures. Maintenant elle sait faire les courses, elle va au marché etc. Quand elle terminera le cours à l'Ofii, moi je ferai le niveau suivant. [Hurry, homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 30-40 ans, non diplômé, Dép. Somme]

Cependant, lorsque la femme n'est pas du tout autonome, car elle ne parle pas la langue et ne sait pas se déplacer seule, le mari doit également l'accompagner dans certaines tâches comme les courses, ou s'occuper d'amener les enfants à l'école.

La question est sans doute plus complexe pour les femmes isolées avec enfants, que nous n'avons pas réussi à contacter. En effet, la plupart des femmes que nous avons rencontrées avaient leurs enfants dans leur pays d'origine et effectuaient des démarches de regroupement familial. Cependant, à notre connaissance, **aucun dispositif de garde d'enfants n'est prévu** à présent pour permettre aux femmes avec enfants de suivre des formations et s'investir dans des activités en dehors de l'espace domestique.

Annexes

Bibliographie

- Akoka K. (2018) Réfugiés ou migrants ? Les enjeux politiques d'une distinction juridique. *Nouvelle Revue de Psychologie Sociale*, 25 (1), pp.15-30.
- Akoka K., O. Clochard, A. Tcholakova (2017). « Éditorial : La condition de réfugié-e : expériences subjectives et mobilisations collectives », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 33, no. 4, pp. 7-21.
- Akresh I. R. (2008): Occupational Trajectories of Legal US Migrants: Downgrading and Recovery. *Population and Development Review* 34(3) 435-456.
- Andersson Joona, P. and L. Nekby (2012) "Intensive coaching of new immigrants: An evaluation based on random program assignment". *Scandinavian journal of economics* 114 (2): 575–600
- Andreo C., S. Bilong, M. Moreau (2006), Insertion des réfugiés statutaires : une analyse des parcours professionnels, France Terre d'Asile, Les cahiers du social.
- Assemblée générale des Nations Unies, (2016). In safety and dignity: addressing large movements of refugees and migrants, Report of the Secretary-General.
- Aydemir A. (2009): Migrant Selection and Short-Term Labor Market Outcomes by Visa Category. *Journal of Population Economics* 24(2) 451-475.
- Bakker L.; J. Dagevos; G. Engbersen (2014): The Importance of Resources and Security in the Socio-Economic Integration of Refugees. *Journal of International Migration and Integration* 15(3) 431-448.
- Bakker, L.; J. Dagevos; G. Engbersen (2016): Explaining the Refugee Gap: A Longitudinal Study on Labour Market Participation of Refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43(11), 1-17.
- Baert S.; B. Cockx; N. Gheyle; C. Vandamme (2015): Is There Less Discrimination in Occupations where Recruitment is Difficult? *ILR Review* 68(3) 467-500.
- Barrot, J-N., Dupont, S. (2020) *Rapport d'information relatif à l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés* déposé à l'Assemblée nationale le 23 septembre 2020. Disponible en ligne : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_fin/l15b3357_rapport-information#
- Behrouz K. (2020), « Hope, une main-d'œuvre réfugiée à disposition ? », *Plein droit*, 2020/2 (n° 125), p. 35-38.
- Bevelander P. (2011) The employment integration of resettled refugees, asylum claimants, and family reunion migrants in Sweden, *Refugee Survey Quarterly*, 30 (1), pp. 22-43.
- Bevelander, P. (2016): Integrating Refugees into Labor Markets. *IZA World of Labor* 2016, 269.
- Bevelander, P.; R. Pendakur (2014): The Labour Market Integration of Refugee and Family Reunion Migrants: A Comparison of Outcomes in Canada and Sweden. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40(5), 689-709.
- Billion P. (2001) Où sont passés les « travailleurs réfugiés » ? Trajectoires professionnelles des populations du Sud-Est asiatique, *Hommes et Migrations*, 1234, pp. 38-49.
- Bilong S., Salin F.(2020), « L'emploi des personnes réfugiées : des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises », Études de l'Ifri, <https://www.ifri.org/fr/publications/etudes-de-lifri/lemploi-refugiees-trajectoires-professionnelles-aux-politiques-de>
- Boccagni, P., Baldassar, L. (2015) ; « Emotions on the move: Mapping the emergent field of emotion and migration », in *Emotion, Space and Society*, n. 16,
- Bond S., (2010), Integrated service delivery for young people. A literature review, Brotherhood of St Laurence.
- Bonvin J.-M., N. Farvaque (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation emploi*, 98, 9-22.
- Borjas G. J. (1987): Self-Selection and the Earnings of Immigrants. *The American Economic Review* 77: 531-553.
- Bourdieu, P. (1980) « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n.31.
- Bourdieu, (1980), "Le capital social : notes provisoires", *Actes de la recherche en sciences sociales* vol. 31, p. 2-3.
- Bousquet, D. ; Forest, M ; Bougeard, J. ; Bourdin, A. (2017). Situation des femmes demandeuses d'asile en France après l'adoption de la loi portant réforme de droit d'asile.

- Carrera, S. (2006) "A comparison of integration programmes. The changing landscape of European liberty and security". Challenge Papers No. 1, Centre for European Policy Studies.
- Cervera M. et Defalvard. H (2009), « Accompagnement dans et vers l'emploi », *Travail et Emploi*, 119, 51-62.
- Chevrier S., Scubla T. (2021), « Devenir employable ou réaliser son projet ? L'émergence de nouveaux acteurs de l'intégration des réfugiés », *Annales des Mines - Réalités industrielles*, 2021/2 (Mai), p. 79-82.
- Chiswick B. R. (1999), Are Migrants Favorably Self-Selected? *American Economic Review* 89(2) 181-185.
- Chiswick, B.R. and P.W. Miller (2007) *The economics of language: International analyses*. London: Routledge
- Clausen, J., Heinesen E., Hummelgaard, H., Husted L. and M. Rosholm (2009) "The effects of integration policies on the time until regular employment of newly arrived immigrants: Evidence from Denmark". *Labour Economics* 16 (4): 409–17.
- Connor P. (2010): Explaining the Refugee Gap: Economic Outcomes of Refugees Versus other Migrants. *Journal of Refugee Studies* 23(3) 377-397.
- Correa-Velez, I., Barnett, A. G. and S. Gifford (2013) "Working for a better life: Longitudinal evidence on the predictors of employment among recently arrived refugee migrant men living in Australia". *International Migration* 53 (2): 321–37
- Cottin-Marx, S., Hély, M., Jeannot, G., et Simonet, M. (2017), « La recomposition des relations entre l'État et les associations : désengagements et réengagements. », *Revue française d'administration publique*, no 163, p. 463-476.
- Dagot, L., et Castra, D. (2002) « L'allégeance : un principe des logiques d'aide à l'insertion professionnelle », in *L'orientation scolaire et professionnelle*, n. 31(3).
- DARES (2018). « Les réfugiés en France : des travailleurs étrangers (presque) comme les autres ? » *DARES analyses*, août.
- Debarbouille, V. (2018). Guide Info Emploi Réfugiés. _ Consulté à l'adresse : https://infoemploirefugies.com/wpcontent/uploads/2018/11/Guide_Info_Emploi_Re%CC%81fugie%CC%81s_AERe%CC%81_nov2018.pdf
- Delahaie, J., Canut, E. (à p.), « Français langue d'intégration : français pour s'intégrer ? Le cas du dispositif MigraFLE dans les Hauts-de-France », in *Le français aujourd'hui*, numéro thématique coordonné par Emmanuelle Guérin : « Construction identitaire et intégration : l'enseignement de la langue en question », à paraître en 2023.
- Demazière D., « Jugements d'employabilité et construction sociale du chômage », in Gadrey J. (dir.), *Emploi et travail : regards croisés*, Paris, Montréal, L'Harmattan, 2000.
- ECRE and Caritas Europe (2007) Policy briefing on employment and employment support for refugees and migrants in Europe. NGO network of integration focal points. Brussels
- Fiorelli, C., Chaxel, S., Moity Maïzi, P. (2014), « Les récits de vie : outils pour la compréhension et catalyseurs pour l'action », *Interrogations*, n.17, p.1-14.
- Fasani, F.; T. Frattini; L. Minale (2017): The (Struggle for) Labour Market Integration of Refugees: Evidence from European Countries (No. 1716). Centre for Research and Analysis of Migration (CREAM), University College London.
- FMI (2016) "The refugee surge in Europe: Economic challenges". IMF Staff Discussion Notes, International Monetary Fund.
- Fuller S.; T. F. Martin (2012): Predicting Migrant Employment Sequences in the First Years of Settlement. *International Migration Review* 46(1) 138-190.
- Giacometti C. (2015). « Insertion professionnelle et déclassement des réfugiés en France : entre réalité et perception ». *Géographie*.
- Gourdeau, C. (2018), « Le CAI, c'est bien pour les autres ». L'injonction à l'intégration du point de vue des signataires du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) », *Politiques de communication*, vol. 11, no. 2, pp. 73-101.
- Granovetter, M. (1973). *Getting a job: A study of contacts and careers*. University of Chicago press
- Guyennot, C., *L'insertion, un problème social*, Paris, L'Harmattan, 1998.
- Herman, B., et Rea A. (2017), « La longue et sinueuse route vers l'emploi : les carrières d'insertion professionnelle des réfugiés sur le marché du travail en Belgique », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. vol. 33, no. 4.

- IOM (2013) Migration, employment and labour market integration policies in the European Union. International Organisation of Migration. Independent Network of Labour Migration and Integration Experts. International Organisation for Migration.
- Jourdan, V., et Prévot, M. (2020), « Les primo-arrivants en 2019, un an après leur premier titre de séjour : premiers résultats de l'enquête Elipa », Infos Migrations, n. 98, juin 2020.
- Karoutchi, R. (2014). Les centres provisoires d'hébergement : remettre l'accueil et l'intégration des réfugiés au Coeur de la politique d'asile. Rapport d'information fait au nom de la commission des Finances. 2014.
- Lab'bo. (2018). Accueillir les réfugiés...autrement ? L'insertion professionnelle au coeur de l'intégration. Consulté à l'adresse: <https://www.groupe-adecco.fr/wp-content/uploads/2018/06/Livre-Blanc-LabHo-Insertion-des-refugies.pdf>
- Lacroix M. (2006), « Social work with asylum seekers in Canada: The case for social justice », International social work 49(1).
- Lardeux L. (2012), « Carrefours biographiques et carrières migratoires des retournés congolais (RDC) : autoroutes de retour et chemins de traverse », *Sociologies*.
- Le Breton, D. (2004), *L'interactionnisme symbolique*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Lemaître G. (2007) "The integration of immigrants into the labour market: The case of Sweden". OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 48.
- Lens D., Marx I., Vujic S. (2019), "Double Jeopardy: How Refugees Fare in One European Labor Market" in: *IZA Journal of Development and Migration*, 2019, 10 (1).
- Luebbens S., « Testimony work with Bosnian refugees living in legal limbo », in *British Journal of Guidance & Counselling*, n. 31 (4), 2003.
- Luik, M. A.; H. Emilsson; P. Bevelander (2016): Explaining the Male Native-Migrant Employment Gap in Sweden: The Role of Human Capital and Migrant Categories (No. 9943). Institute for the Study of Labor (IZA)
- Martin I. et al. (2016a), From refugees to workers : mapping labour market integration support measures for asylum-seekers and refugees in EU member states. Volume I : Comparative analysis and policy findings, Technical Report, Bertelsmann Stiftung, Migration Policy Centre, 2016
- Martin I. et al. (2016b), From refugees to workers : mapping labour market integration support measures for asylum-seekers and refugees in EU member states. Volume II : Literature review and country case studies, Technical Report, Bertelsmann Stiftung, Migration Policy Centre, 2016
- Mathieu, S. (2021) « Les travailleurs sociaux face à la demande d'asile », *Temporalités* [En ligne], n. 33.
- Mauss, M. (2012), *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, PUF, coll. « Quadrige », 2012, 1ère éd. 1925
- Nauze-Fichet E., Tomasini M. (2002) « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », *Économie et statistique*, n°354.
- OCDE (2008) *Jobs for Immigrants, vol. 2: Labour Market Integration in Belgium, France, the Netherlands and Portugal*, Paris, OECD Publishing, 334 p.
- OECD (2015) "Is this humanitarian migration crisis different?" Migration Policy Debates, No. 7, OECD Publishing. Paris. <https://www.oecd.org/migration/Is-this-refugee-crisis-different.pdf>
- OCDE (2016) Making integration work: Refugees and others in need of protection. OECD Publishing, Paris. DOI. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251236-en>
- OFPPA. (2019). Les mineurs non-accompagnés. <https://www.ofppa.gouv.fr/fr/asile/les-mineurs-non-accompagnes>
- Passeron J-C. (1990) « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires », *Revue française de sociologie*, n.31(1).
- Piché V., Renaud J. et Gingras L. (2002) L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale, *Population*, 57 (1), pp. 63-89.
- Phillimore J. (2011): Refugees Acculturation Strategies Stress and Integration. *Journal of Social Policy* 40(3) 575-593.
- Rapport d'activité annuel de l'OFII 2019 <https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2021/01/RAPPORT-DACTIVITE-OFII-2019-min.pdf>

- Rapport d'activité annuel de l'OFII 2020 <https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2021/07/Rapport-annuel-2020-1.pdf>
- Rapport annuel d'activité de l'OFPRA 2020 https://ofpra.gouv.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport_dactivite_de_lofpra_-_2020.pdf
- Rapport, H., Sardoschau, S., et Silve, A. (2020) « Migration and Cultural Change », *CESifo Working Paper*, n. 8547, 2020.
- Rea, A.; J. Wets; B. Herman; W. Schepers; L. Callier (2014): The Long and Winding Road to Employment, in: Rea, Andrea; Johan Wets (eds.), *An Analysis of the Labour Market Careers of Asylum Seekers and Refugees*. Academia Press, Gent.
- RISE (2013) *Refugee interactive skills for employment, Leonardo da Vinci – Transfer of Innovation*. <http://rise-project.eu/ie/documents/2013/12/needs-analysis-report.pdf>.
- Spire A. (2005). *Étrangers à la carte. L'administration de l'immigration en France, 1945-1975*. Paris, Grasset.
- Spire, A. (2007). « L'asile au guichet. La dépolitisation du droit des étrangers par le travail bureaucratique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n. 169 (4)
- Spire, A. (2015), « Ces étrangers qui renoncent à leurs droits », *Plein droit*, n.106(3).
- Schéma national d'accueil des demandeurs d'asile 2019-2021
- Schéma régional Accueil des demandeurs d'asile 2019-2021 <https://www.prefectures-regions.gouv.fr/hauts-de-france/content/download/60389/397112/file/SRADAR%202019-2021.pdf>
- Taché A. (2018). Pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivant en France, Rapport au Premier Ministre.
- Tisato, D. (2017) « Le temps interstitiel des demandeurs d'asile: Stratégies de contre-pouvoir et réappropriation partielle d'une temporalité imposée », *Migrations Société*, n.168.
- Ukrayinchuk, N. (2020) « Les effets de long terme de la durée d'instruction des demandes d'asile sur l'intégration des réfugiés », in Nelly El-Mallakh et Hillel Rapport (dir.), *Migration, intégration et culture : approches économiques*, n. 20, Juin. <https://www.icmigrations.cnrs.fr/2020/06/08/defacto-020-04/>
- UNHCR (2013a) A new beginning: Refugee integration in Europe: Outcome of an EU-funded project on Refugee Integration Capacity and Evaluation (RICE). United Nations High Commissioner for Refugees. <http://www.unhcr.org/52403d389.html>
- UNHCR (2013b) Refugee integration and the use of indicators: Evidence from Central Europe. United Nations High Commissioner for Refugees. http://www.migpolgroup.com/wp_mpg/wp-content/uploads/2013/12/Refugee_Integration_and_the_use_of_indicators_evidence_from_central_europe_CONFEREN_CE-VERSION.pdf.
- UNHCR (2013c) The labour market integration of resettled refugees. United Nations High Commissioner for Refugees, PolicyDevelopment and Evaluation Service
- Vermot, C. (2015), « Capturer une émotion qui ne s'énonce pas », *Terrains/Théories* n.2.
- Warin P. (2015), « Pourquoi le non-recours », *Revue Projet*
- Warnotte, G. (2017), « Intégration des réfugiés : indispensable volontariat ! », *Vivre ensemble*, Analyse n. 2.
- Withol de Wendel, C. (2016). *Migrations. Une nouvelle donne*. Paris, Maison des sciences de l'homme, « Interventions ». Zwysen, W. (2018): Different Patterns of Labor Market Integration by Migration Motivation in Europe: The Role of Host Country Human Capital. *International Migration Review*.

Parcours de réfugiés ayant inspiré les profils

Profil-type n. 1 : « l'Indécis »

Anne (départ. Nord)

Femme, originaire d'Érythrée, 20-30 ans, pas de diplôme

Anne est arrivée en France en 2019, elle avait fait la demande d'asile au Nigeria.

Elle a fait un cours de 6 mois à l'OFII et est inscrite à la Mission Locale où elle a continué à se former en français.

Une fois à la Mission locale, elle a d'abord demandé à suivre une formation comme coiffeuse, mais a ensuite abandonné car ce métier ne lui plaisait pas. Étant donné que sa sœur travaille en Suisse comme assistante à la personne, Anne a voulu également chercher une formation dans ce domaine. Elle a ainsi suivi une formation comme assistante de vie grâce à laquelle elle a ensuite eu un contrat de 4 mois. Lors de notre première rencontre, son projet personnel apparaissait très clair et bien établi : elle souhaitait poursuivre les études afin d'obtenir un diplôme comme aide-soignante et faire carrière dans le secteur médical. Elle n'avait pas encore un logement et habitait toujours dans un centre d'hébergement temporaire de l'AFPA (dans le cadre du programme Hope).

Lors de notre deuxième rencontre, sa situation professionnelle avait rapidement évolué. Elle ne travaillait plus, ne souhaitait plus continuer les études, et cherchait une formation dans un autre domaine : *« Je cherche un autre travail, ou une formation... je voudrais travailler aux caisses, dans des magasins, Carrefour... comme caissière »*. Anne nous raconte que le métier d'assistante de vie était trop dur pour elle et ne correspondait pas à ses attentes, ce n'était pas comme elle se l'imaginait. *« J'ai eu un accident de travail et je n'aimais pas le travail. Je travaillais auprès de personnes âgées et c'était dur. J'ai eu mal au dos, rien de grave, mais j'ai eu mal quand même. Je soulevais une dame âgée... comme on travaille au domicile des gens, on n'a pas de matériel pour soulever, je le faisais moi-même, c'était trop dur. En plus les transports... ça faisait loin, c'était dur. Comme c'est un travail à domicile, il faut prendre le métro, le bus, marcher à pied... organiser le temps, les trajets... c'était trop difficile. Il faut une voiture mais je n'ai pas de permis, je cherche... je cherche une aide financière car ça coûte cher. L'année dernière, quand j'ai demandé, ça coûtait 1200 euros. J'ai demandé à la Mission Locale mais ils m'ont dit d'attendre un peu, qu'ils vont trouver... »*.

Profil-type n. 2 : « le Focalisé »

Monio (dép. Somme)

Homme, 20-30 ans, originaire du Soudan, Bac+3

Monio est arrivé en France en fin 2016 mais a obtenu son statut de réfugié trois ans plus tard, « *C'est une longue histoire* », il dit.

Il a passé deux mois dans la rue, et 8 mois dans un hôtel à Paris avant de rejoindre un centre d'hébergement, où il est resté trois ans.

Il a commencé à apprendre le français tout seul, sur internet. Il raconte que la responsable du centre d'hébergement ne pouvait pas l'aider à trouver un cours de français. Il s'adresse alors à une personne de la Croix Rouge qui l'aide à trouver des cours de français avec des bénévoles. Puis, à l'OFII il obtient le niveau A1. Il a cherché en vain des cours de niveau supérieur, mais sans succès. Il est titulaire d'une licence d'Art et a travaillé comme professeur d'anglais pour les enfants au Soudan. Son souhait est de devenir interprète.

Il a suivi une formation de 6 semaines comme préparateur de commandes, puis un stage de 4 mois. Il travaille depuis 9 mois en CDD. En effet, on lui avait proposé un CDI qu'il a refusé, car son projet personnel reste toujours celui de devenir interprète. Il ne souhaite pas s'engager sur le long terme. Ce travail comme préparateur de commande est une situation temporaire. En effet, pris par des soucis administratifs et la longueur des procédures, il n'a pas encore entrepris les démarches pour demander l'équivalence de son diplôme. Il a donc pour le moment mis de côté son projet personnel pour s'investir dans un secteur lui permettant de trouver un travail rapidement. Il raconte avoir besoin d'argent pour aider sa famille. Il souhaite d'abord travailler pour économiser de l'argent et reprendre plus tard son projet personnel.

Il habite encore dans un foyer, il a fait une demande de logement social et est en attente. Il est toujours accompagné par un assistant social dans ses démarches administratives et il craint la fin de l'accompagnement car le fait de devoir se débrouiller tout seul l'angoisse. Il considère avoir encore besoin d'être accompagné. Il se déplace en vélo.

Il aime jouer au foot, au Soudan il a aussi travaillé comme arbitre.

Ses amis sont tous des migrants, avec qui il se retrouve une fois par semaine pour jouer au foot.

Elly (dép. Nord)

Homme, originaire du Sénégal, 20-30 ans, deux ans de lycée

Elly est arrivé en France en 2019 et a eu le statut de réfugié un an après, en février 2020, mais il a signé le CIR beaucoup plus tard, au mois de mai 2021.

Il a passé plusieurs mois dans la rue avant d'avoir un logement social, en février 2021. Cela a été très difficile pour lui car il ne pouvait pas se focaliser sur son projet personnel. Il estime que le fait de ne pas avoir eu un logement pendant longtemps a retardé son insertion. Il explique avoir commencé à chercher un travail et envoyé des candidatures depuis le moment où il a été logé.

Passionné par l'informatique, il a suivi une formation en informatique bureautique au Sénégal, mais il n'a pas pu prendre son diplôme avec lui. Nous l'avons rencontré dans un centre de formation de l'AFPA, où il avait été convoqué pour la présentation d'une formation comme employé commercial en magasin dans le cadre du dispositif Hope. Il avait été orienté par l'OFII. Cette formation ne l'intéressait pas, il souhaite travailler dans le domaine de l'informatique. Il s'est adressé à Pôle Emploi qui l'a orienté vers une entreprise, mais pour intégrer la formation en informatique de cette entreprise il doit d'abord effectuer une remise à niveau. Il a donc décidé de trouver « *n'importe quel travail qui ne demande pas de diplôme ni de formation* » juste pour gagner un peu d'argent et afin de suivre parallèlement une formation en ligne pour la remise à niveau.

Il raconte de ne pas avoir envie de rester longtemps dans une formation car il cela n'est pas évident pour lui de retourner sur les bancs de l'école. Mais aussi, « *comme la France m'a bien accueilli, et moi aussi, pour l'instant je bénéficie des aides, je veux remercier la France en montrant l'exemple, par le biais du travail, au lieu de rester là en prenant des aides. Non, je veux aller travailler, payer les impôts, cotiser, ça aussi c'est important, ça me tient à cœur, parce que je ne veux pas être là pour consommer, je ne suis pas là pour ça, je veux être un bon citoyen, c'est ça ce que je veux être* ».

*Profil-type n. 3 : « le Décideur-Négociateur »***Antony (dép. Nord)****Homme, originaire du Burundi, 20-30 ans, diplôme d'études supérieures**

Antony est arrivé en France en septembre 2011 grâce à un titre de séjour étudiant qui lui a permis d'effectuer des études en génie civil à l'université de Lille. En 2017, alors qu'il était inscrit en Master en ingénierie civile à Béthune, la dégradation de la situation politique dans son pays natal, le Burundi, le pousse à instruire une demande d'asile. Il décide de présenter son dossier à la préfecture de Toulouse en espérant que le délai de traitement soit plus court que dans la métropole lilloise. A Toulouse, en effet, il avait l'habitude d'y passer trois mois par an, ayant été embauché comme travailleur saisonnier. A Lille, il travaillait également comme préparateur de commandes. Cela lui permettait de financer ses études. De plus, à Toulouse il pouvait compter sur l'hospitalité d'un ami qui l'hébergeait. Mais une fois son Master commencé, il transfère sa demande d'asile à la préfecture de Lille, étant donné que le délai d'attente à Toulouse était aussi long qu'à Lille. À la suite d'un premier colloque à l'OFPRA à Paris, il découvre que son statut de demandeur d'asile ne lui permet pas de travailler et qu'il doit renoncer à son titre de séjour étudiant. Par conséquent, il est contraint de quitter les études ne pouvant plus assurer la prise en charge de ses dépenses en tant qu'étudiant. Il n'est pas bien informé sur ses droits, il ne savait que, par exemple, il aurait pu demander une bourse sur critères sociaux.

En janvier 2018, l'OFPRA lui communique par courrier que sa demande est validée, et après environ trois semaines, il reçoit l'acte de naissance. Ce document lui permet de soumettre une demande de titre de séjour à la préfecture de Lille. Le délai d'attente est de plusieurs semaines. Après un long processus qui a duré presque un an, Antony reçoit son document de séjour qui atteste de son statut de réfugié et lui permet de recevoir le RSA et de chercher un travail. Il est embauché dans un centre d'achat pendant six mois et parallèlement il entame des démarches auprès de Pôle Emploi pour chercher une formation. Étant donné qu'il avait travaillé comme préparateur de commandes, Pôle Emploi lui propose des formations dans ce domaine, mais il refuse. Il refusera toutes les formations proposées par Pôle Emploi ne correspondant pas à son projet personnel et à ses compétences : « *J'ai quand même fait des études en ingénierie !!* ». Il entame un parcours de formation personnel. Après avoir passé un test d'entrée, il intègre la formation "chargé de projet en Énergie et bâtiment durable". Il fait un stage de 5 mois et deux mois après la fin de son stage (et plusieurs candidatures plus tard), il est recruté dans un bureau d'étude thermique.

Nouham (dép. Somme)**Homme, originaire de Syrie, 30-40 ans, Bac+5**

Nouham est arrivé en France fin 2015 et a obtenu le statut de réfugié en mars 2016. « *C'était rapide, car je suis venu avec un visa d'entrée délivré par l'ambassade de France à Beyrouth* ». Il a passé 4 mois dans la rue, ou au 115 quand il réussissait à trouver une place. Il ne parlait pas français, donc la langue a tout de suite constitué un problème, même lorsqu'il appelait le 115, il avait du mal à

communiquer. Il est ensuite resté un an et demi dans un foyer où il y avait 5-6 assistants sociaux pour un millier de personnes, avant d'obtenir un logement social. Depuis son arrivée, son objectif a été de valider son Bac+5 en Droit et de faire reconnaître son expérience professionnelle comme avocat. Il a toute de suite cherché à s'inscrire à l'université mais ne parlant pas français il a du d'abord suivre des cours de langue. Au bout de 6 mois de cours intensifs à l'Université (25h par semaine, tous les jours), il atteint le niveau B2. Mais il précise avoir entamé de nombreuses démarches personnelle pour améliorer son niveau de français : *« je travaille personnellement, c'est-à-dire je passe ma journée à la biblio pour lire, j'avais pas de relations avec des Arabes, j'allais à la Cimade comme bénévole pour parler avec des Français. Et à la Cimade il y avait une dame qui me donnait des cours particuliers, puis on faisait les entretiens avec les gens. Je suis allé partout où il y avait des cours de français, à la Croix Rouge, au Secours catholique... parce que je n'avais rien à faire et n'avais pas envie de rester chez moi. Quand l'OFII m'appelle pour le cours, c'était nul !! J'y allais une fois par semaine, et les étrangers étaient entre eux et parlaient leur langue... »*. Après avoir réussi à obtenir l'équivalence de son diplôme, il s'est adressé à Pole Emploi pour demander une formation de français C1 (il voulait parfaire son français pour pouvoir passer le concours au barreau). Mais la formation était payante et d'après son conseiller il n'en avait pas besoin car il parlait déjà assez bien en français. Il a ensuite demandé une formation d'anglais, il passe un test mais se retrouve dans une formation de français pour débutant qu'il abandonne au bout de trois jours. Il cherche un poste dans son domaine et des formations en droit, mais il n'en trouve pas. Il a également tenté de passer le concours d'entrée au barreau mais c'était trop difficile pour lui. Il s'est alors adressé à une structure qui travaille auprès des migrants, leur demandant un travail dans le domaine du droit ou comme interprète mais on lui propose un travail dans le bâtiment qu'il exerce pendant 8 mois, car il avait besoin d'argent : *« après 8 mois, j'ai laissé tomber. Ce n'était pas intéressant comme travail. En plus, c'était avec des étrangers qui ne parlent pas français, donc même pour apprendre la langue, ce n'était rien ! »*. Il réussit ensuite à prendre contact avec la Présidente de l'ordre des avocats qui l'a mis en contact avec d'autres avocats chez qui il a pu faire des stages. Ces stages lui ont permis de se construire un réseau, de progresser en français, de se familiariser avec le monde professionnel français. Il a également réussi à se faire agréer comme interprète de français-arabe, ce qui lui a permis, grâce à son réseau, de travailler ponctuellement et gagner un peu d'argent. Au moment de notre entretien, il travaillait comme veilleur de nuit, il nous expliquait qu'il avait ainsi le temps de poursuivre l'apprentissage du français pendant la journée et de postuler pour des offres de travail dans son domaine. Quelques mois plus tard, lors d'un entretien longitudinal, il avait trouvé un travail comme médiateur social et juridique, auprès d'une association qui s'occupe de famille en difficulté et venait de passer en CDI. Il était content, ce n'était pas encore le métier auquel il aspirait mais ça s'approchait. Il venait également d'avoir son premier bébé, un petit garçon, à qui il a donné un prénom français.

*Profil-type n. 4 : « le Perdu-Résigné »***Faryd (dép. Nord)****Homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplôme d'études secondaires**

Faryd est arrivé en France en mai 2017 et a obtenu le statut de réfugié fin 2018. Il a passé plusieurs mois dans la rue avant d'être accueilli dans un CADA. La durée d'hébergement dans le CADA une fois le statut obtenu est de 6 mois, ensuite les réfugiés sont censés quitter le centre. Dans la plupart des cas, ils sont orientés vers d'autres structures d'hébergement mais Faryd en revanche s'est retrouvé à la rue. Grâce à un ami afghan il a été embauché dans un kebab à Paris où il a travaillé pendant environ un an. Il raconte qu'il ne savait même pas couper les oignons, que dans son pays d'origine il était étudiant et venait de commencer la faculté d'économie avant son départ. Il travaillait 4h par jours et était logé dans une chambre avec 3-4 personnes. Lors de cet emploi, il n'a pas été contacté par l'OFII. Il ne parlait que kurde sur son lieu de travail. Au bout d'un an, une fois son contrat terminé, il décide de déménager à Lille où il trouve un logement dans le parc privé avec deux autres personnes. Le logement est cher et il s'adresse à des associations pour trouver une solution d'hébergement dans un foyer, mais en vain, car étant déjà logé dans le parc privé il n'est pas considéré comme prioritaire. Entre-temps, il s'adresse à l'OFII pour demander de suivre un cours de français, début 2020. l'OFII lui attribue 200h de cours et il obtient le niveau A1. Depuis, il demande sans cesse de pouvoir suivre un cours de niveau A2 mais sans succès.

Il est bénéficiaire du RSA (490 euros), ainsi que des APL (169 euros), mais son loyer est cher (850 euros pour trois personnes auxquels il faut ajouter les charges). Il cherche alors un travail mais : *« J'ai beaucoup cherché et pas de travail. Après je suis allé à la mairie et ai déposé mon Cv. Quelqu'un à la mairie m'a appelé et m'a donné un travail pour ramasser les papiers et les poubelles. J'ai dit d'accord. Comme avec le RSA je paie le loyer, je mange quoi ? J'ai dit ok alors »*. C'était en janvier 2021. Mais il ajoute se sentir très malheureux, il avait beaucoup d'attentes lors de son arrivée en France, il s'attendait à une vie meilleure... mais il ne veut pas travailler comme agent de nettoyage, il n'aime pas ce travail, et trouve que ça ne correspond pas à ses compétences ni à ses envies et que cela déçoit les attentes de sa famille. Il raconte que sa famille, en Afghanistan, ne connaît pas sa situation réelle. Quand il appelle ses parents il leur montre de beaux bâtiments en leur disant que c'est là qu'il habite, qu'il va bien, alors que ce n'est pas vrai. Il souhaiterait reprendre les études mais comment faire s'il ne parle pas bien français ? Il voudrait chercher un autre travail, dans un autre domaine, mais il ne trouve pas. Il a demandé pour des formations mais son conseiller de Pole Emploi lui répond *« vous ne parlez pas bien français »*. *« Je lui dis donnez-moi un cours. J'ai fait deux fois le A1, je sais lire et écrire un peu, maintenant donnez-moi le A2, quelque chose pour parler avec quelqu'un, pour interagir avec d'autres personnes, pour connaître comment les personnes travaillent, pour connaître la culture... (...) ça fait deux ans que je demande et j'attends toujours »*. Il raconte également avoir des soucis administratifs car il n'est pas suivi par un assistant social et il ne comprend toujours pas le fonctionnement du système français. Il se débrouille grâce à Google Translate mais il se trompe souvent. Il a eu des soucis pour l'actualisation et a cumulé une dette de 1200 euros auprès de Pôle Emploi. Il dit se sentir triste, avoir beaucoup maigri, car il a le sentiment que la vie est dure avec lui, qu'il n'y a jamais rien de bon pour lui.

Accord de confidentialité utilisé dans les entretiens avec les réfugiés



Accord de confidentialité

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de collecte et de communication des informations recueillies auprès de la personne interrogée par Maya Leclercq et Valeria Alfieri, chargées d'étude pour le bureau d'étude Sociotopie.

ARTICLE 1. Finalité du traitement des données

Ces informations sont recueillies dans le cadre du projet de recherche intitulé « Monographies départementales : comment les dimensions emploi et formation professionnelle sont-elles prises en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés ? », commandité par le Ministère du Travail et le Ministère de l'Intérieur. L'objectif de cette étude est d'avoir un état des lieux le plus exhaustif possible de la politique territoriale d'accueil et d'intégration des réfugiés, ainsi que de reconstruire le parcours personnel des personnes réfugiées afin de relever les défis qui se posent en termes de ressenti, d'attentes et de difficultés.

Vos données seront utilisées uniquement à des fins d'études et jamais à des fins commerciales.

Nous nous engageons à ne pas transmettre vos données à un tiers, quel que soit sa nature, et ceci même à titre gratuit.

ARTICLE 2. Responsable du traitement et destinataire des données

Sociotopie/Orseu reste propriétaire des données brutes et des livrables produits issus de vos réponses personnelles, qui seront utilisées de manière anonyme dans l'analyse produite par Sociotopie.

Les données collectées sont à destination de l'équipe de Sociotopie/Orseu. Des extraits anonymisés d'entretiens pourront éventuellement illustrer le rapport d'étude qui sera remis aux Ministères du Travail et de l'Intérieur ou des publications scientifiques qui seront produites au cours de cette recherche. Nous nous assurons qu'aucun des extraits d'entretiens utilisés dans le rapport final ne permette de reconnaître directement ou indirectement les personnes interrogées dans le cadre de cette étude. Les enregistrements audio et les prises de notes réalisés lors de l'enquête seront uniquement utilisés par l'équipe de Sociotopie.

ARTICLE 3. Droit d'accès, de rectification, de réclamation, d'effacement et d'opposition

Nous respecterons votre décision de participer ou non à une enquête, de répondre ou non à des questions spécifiques ou d'arrêter toute participation en cours d'enquête.

Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et à la nouvelle réglementation RGPD (article 15 à 21), vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification, effacement, opposition et réclamation des informations vous concernant, en adressant votre demande :

par courrier : Sociotopie, 5 Place du Mont de terre, 59000 Lille

par mail : valeria.alfieri@sociotopie.fr ; maya.leclercq@sociotopie.fr

par téléphone : 03 20 47 13 63

Présentation de la recherche pour les prises de contact



Politique d'intégration professionnelle des réfugiés

Madame, Monsieur,

L'étude « Monographies départementales : comment les dimensions emploi et formation professionnelle sont-elles prises en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés ? », commanditée par le Ministère de l'Intérieur et le Ministère du Travail, consiste à réaliser des monographies approfondies au niveau départemental. L'objectif étant d'avoir un état des lieux le plus exhaustif possible de la politique territoriale d'accueil et d'intégration des réfugiés, d'étudier les atouts et faiblesses des dispositifs et des actions mis en œuvre, ainsi que de reconstruire le parcours personnel de personnes réfugiées afin de relever les défis qui se posent à elles en termes de ressenti, d'attentes et de difficultés.

Face à l'afflux considérable de demandeurs-euses d'asile au cours de l'année 2015, le Ministère de l'Intérieur a statué sur le renforcement des mesures d'accueil et d'intégration. Ainsi, à partir de 2018, plusieurs dispositifs et programmes sont mis en œuvre à plusieurs niveaux et ont mobilisé des financements importants. La plupart de ces actions sont réservées à l'insertion socio-professionnelle (hébergement, formation linguistique, formation professionnelle, accès aux droits). En effet, des études ont signalé un écart significatif entre le taux moyen de chômage des réfugiés et celui des immigrés¹ : le taux de chômage et d'inactivité des réfugiés étant beaucoup plus élevé. L'intégration professionnelle des réfugiés s'opère, donc, à un rythme considérablement plus lent que celui des autres migrants.²

Cette étude sur l'insertion socio-professionnelle des réfugiés est menée au niveau national et implique la participation de plusieurs bureaux d'étude dont le travail se répartit par zones géographiques. Sociotopie, en partenariat avec Orseu, est chargé d'étudier comment les processus d'intégration s'opèrent dans les Départements Nord et Somme. En particulier, nous souhaitons connaître le point de vue des personnes réfugiées afin non seulement de retracer les étapes de leur parcours professionnel depuis leur arrivée en France mais, surtout, de repérer les facteurs qui ont facilité ou au contraire entravé leur insertion socio-professionnelle.

À cet effet, nous recherchons des réfugiés, aux profils variés, qui accepteraient de nous partager leur parcours et leurs points de vue concernant leur insertion socio-professionnelle.

Nous souhaiterions vous inviter à participer à notre étude.

Si vous êtes intéressé et disponible nous pouvons nous déplacer dans vos bureaux, à votre convenance. Si cela n'est pas possible, nous pouvons également vous accueillir dans nos locaux (situés dans le quartier de Fives, à Lille). L'heure et le jour seront déterminés en fonction de vos disponibilités. Un entretien en visio peut bien sûr être envisagé si vous préférez cette option. Notre rencontre durerait environ une heure (en fonction des thèmes que nous aborderons ensemble).

Si vous souhaitez avoir plus de renseignements, contactez-nous :

- par courriel : maya.leclercq@sociotopie.fr et valeria.alfieri@sociotopie.fr
- ou par téléphone : 03 20 47 13 63

-
- 1 Le terme de « migrant » est généralement compris comme englobant à la fois demandeurs d'asile, réfugiés, travailleurs et étudiants étrangers. Le terme « réfugié » en revanche, correspond à un statut bien défini : il s'agit d'une personne forcée de quitter son pays à cause d'une crise politique majeure (guerre, violences ethniques) et bénéficiant du droit d'asile dans un État tiers.
 - 2 Aurelin Taché, *72 propositions pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivants en France*, Rapport au Premier ministre, février 2018.

Guide d'entretien réfugiés

Reconstruire les différentes étapes de l'accueil et du parcours d'insertion des personnes réfugiés depuis l'arrivée en France jusqu'à la situation actuelle.

La demande d'asile : quand, où, comment...

Premier accueil ; Logement ; Démarches administratives ; Acteurs rencontrés ; Délais d'atteinte ; Difficultés rencontrées ; État d'esprit...

De l'obtention du statut de réfugié à l'insertion socio-professionnelle : acteurs, actions...

Dispositifs, acteurs et actions de l'accompagnement ; Délais ; Autonomie versus dépendance ; Compréhension du système français ; Accomplissement des démarches administratives ; Accès à un logement ; Ouverture des droits ; ...

Le parcours d'insertion professionnelle...

Compétences antérieures et niveau d'étude ; Construction d'un projet professionnel ; Aspirations personnelles versus besoins du marché ; Déclassement/Ajustement ; Formation linguistique ; Formation à un métier ; Relations avec les conseillers en insertion (Pole emploi ou autres) ; Modalités de recherche d'un travail ; Frein à l'insertion professionnelle ;

Un focus sur les moments de transition :

- à la sortie du CADA
- à la sortie du CIR
- changements de résidence
- accès à un logement (parc privé/parc social)
- reconversion professionnelle

Perceptions, attentes, état d'esprit avant et après l'arrivée en France :

Articulation entre le parcours d'insertion et les atteintes ; Perception de soi avant et après l'expérience de la migration ; Difficultés, besoins...

Situation familiale...

Vie sociale et socialisation...

Facteurs psycho-culturels

Perceptions de soi et de son propre vécu ; Interactions avec l'environnement ; Sentiment de sécurité, de stabilité ; Capacité de se projeter dans l'avenir ; Perception de la société d'accueil ; Rapport au monde du travail...

Glossaires des abréviations et acronymes

- **AAH** : Allocations aux adultes handicapés
- **ACI** : Atelier et chantier d’insertion
- **ADA** : Allocation pour demandeur d’asile
- **ARS** : Agence régionale de santé
- **ASE** : Aide sociale à l’enfance
- **AT-SA** : Accueil temporaire service de l’asile
- **AVDL-R** : Accompagnement vers et dans le logement pour les réfugiés
- **BIJ/PIJ** : Bureau d’information jeunesse / Points d’information jeunesse
- **BOP** : Budget opérationnel de programme
- **BPI** : Bénéficiaire d’une protection internationale
- **CADA** : Centre d’accueil de demandeurs d’asile
- **CAES** : Centre d’accueil et d’examen de situation administrative
- **CAF** : Caisse d’allocations familiales
- **CAO** : Centre d’accueil et d’orientation
- **CASNAV** : Centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés et des élèves issus de familles itinérantes et de voyageurs
- **CCAS** : Centre communal d’action sociale
- **CHRS** : Centre d’hébergement et de réinsertion sociale
- **CIR** : Contrat d’intégration républicaine
- **CMU** : Couverture maladie universelle
- **CNDA** : Cour nationale du Droit d’asile
- **CPAM** : Caisse primaire d’assurance maladie
- **CPH** : Centre provisoire d’hébergement
- **D2I** : Direction de l’immigration et de l’intégration
- **DA** : demandeur d’asile
- **DDETS** : Direction départementale de l’emploi, du travail et des solidarités
- **DGEF** : Direction générale des étrangers en France
- **DIAR** : Délégation interministérielle de l’accueil et de l’intégration des réfugiés
- **DIHAL** : Délégation interministérielle à l’hébergement et à l’accès au logement
- **DNA** : Dispositif national d’accueil
- **DREETS** : Direction régionale de l’économie de l’emploi, du travail et des solidarités
- **DVE** : Dynamique vers l’emploi
- **EI** : Entreprise d’insertion
- **ELIPA** : Etude longitudinale sur l’intégration des primo-arrivants
- **EMPP** : Equipe mobile psychiatrique de prévention et d’accès aux soins
- **EPCI** : Etablissements publics de coopération intercommunale
- **ETTI** : Entreprise temporaire de travail d’insertion
- **ETP** : Equivalent temps plein
- **FJT** : Foyer jeunes travailleurs
- **FLE** : Formation langue étrangère
- **GEIQ** : Groupement d’employeurs pour l’insertion et la qualification
- **GUDA** : Guichet unique de demande d’asile
- **HOPE** : Hébergement, orientation, parcours vers l’emploi
- **HUDA** : Hébergement d’urgence des demandeurs d’asile
- **IAE** : insertion par l’activité économique

- **IML** : intermédiation locative
- **LEA** : Lire, écrire, agir
- **MDLS** : Mission de lutte contre le décrochage scolaire
- **MNA** : Mineur non accompagné (jusqu'en 2016 : MIE : Mineur isolé étranger)
- **MOUS** : Maitrise d'oeuvre urbaine et sociale
- **OEPRE** : Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants
- **OFII** : Office français de l'immigration et de l'intégration
- **OFPRA** : Office français de protection des réfugiés et des apatrides
- **OPCO** : Opérateur de compétences
- **PACEA** : Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et vers l'autonomie
- **PIAL** : Parcours d'intégration par l'apprentissage de la langue
- **PIC** : Plan d'investissement dans les compétences
- **PLIE** : Plans pluriannuels pour l'insertion et l'emploi
- **PRAHDA** : Programme d'accueil et d'hébergement des demandeurs d'asile
- **RSA** : revenu de solidarité active
- **SGAR** : Secrétariat général pour les affaires régionales
- **SIAE** : Structures d'insertion par l'activité économique
- **SIAO** : Services intégrés de l'accueil et de l'orientation
- **SNADAR** : Schéma régional d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés
- **SPE** : Service public de l'emploi
- **SPADA** : Structure de premier accueil des demandeurs d'asile
- **SRADAR** : Schéma régional d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés
- **VAE** : Validation des acquis de l'expérience

Parcours de réfugiés ayant inspiré les profils

Profil-type n. 1 : « l'Indécis »

Anne (département Nord)

Femme, originaire d'Érythrée, 20-30 ans, pas de diplôme

Anne est arrivée en France en 2019, elle avait fait la demande d'asile au Nigeria.

Elle a fait un cours de 6 mois à l'OFII et est inscrite à la Mission Locale où elle a continué à se former en français.

Une fois à la Mission locale, elle a d'abord demandé à suivre une formation comme coiffeuse, mais a ensuite abandonné car ce métier ne lui plaisait pas. Étant donné que sa sœur travaille en Suisse comme assistante à la personne, Anne a voulu également chercher une formation dans ce domaine. Elle a ainsi suivi une formation comme assistante de vie grâce à laquelle elle a ensuite eu un contrat de 4 mois. Lors de notre première rencontre, son projet personnel apparaissait très clair et bien établi : elle souhaitait poursuivre les études afin d'obtenir un diplôme comme aide soignante et faire carrière dans le secteur médical. Elle n'avait pas encore un logement et habitait toujours dans un centre d'hébergement temporaire de l'AFPA (dans le cadre du programme Hope).

Lors de notre deuxième rencontre, sa situation professionnelle avait rapidement évolué. Elle ne travaillait plus, ne souhaitait plus continuer les études, et cherchait une formation dans un autre domaine : « *Je cherche un autre travail, ou une formation... je voudrais travailler aux caisses, dans des magasins, carrefour... comme caissière* ». Anne nous raconte que le métier d'assistante de vie était trop dur pour elle et ne correspondait pas à ses attentes, ce n'était pas comme elle se l'imaginait. « *J'ai eu un accident de travail et je n'aimais pas le travail. Je travaillais auprès de personnes âgées et c'était dur. J'ai eu mal au dos, rien de grave, mais j'ai eu mal quand même. Je soulevais une dame âgée... comme on travaille au domicile des gens, on n'a pas de matériel pour soulever, je le faisais moi-même, c'était trop dur. En plus les transports... ça faisait loin, c'était dur. Comme c'est un travail à domicile, il faut prendre le métro, le bus, marcher à pied... organiser le temps, les trajets... c'était trop difficile. Il faut une voiture mais je n'ai pas de permis, je cherche... je cherche une aide financière car ça coûte cher. L'année dernière, quand j'ai demandé, ça coûtait 1200 euros. J'ai demandé à la Mission Locale mais ils m'ont dit d'attendre un peu, qu'ils vont trouver...* ».

Profil-type n. 2 : « le Focalisé »

Monio (dép. Somme)

Homme, 20-30 ans, originaire du Soudan, Bac+3

Monio est arrivé en France en fin 2016 mais a obtenu son statut de réfugié trois ans plus tard, « *C'est une longue histoire* », il dit.

Il a passé deux mois dans la rue, et 8 mois dans un hôtel à Paris avant de rejoindre un centre d'hébergement, où il est resté trois ans.

Il a commencé à apprendre le français tout seul, sur internet. Il raconte que la responsable du centre d'hébergement ne pouvait pas l'aider à trouver un cours de français. Il s'adresse alors à une personne de la Croix Rouge qui l'aide à trouver des cours de français avec des bénévoles. Puis, à l'OFII il obtient le niveau A1. Il a cherché en vain des cours de niveau supérieur, mais sans succès. Il est titulaire d'une licence d'Art et a travaillé comme professeur d'anglais pour les enfants au Soudan. Son souhait est de devenir interprète.

Il a suivi une formation de 6 semaines comme préparateur de commande, puis un stage de 4 mois. Il travaille depuis 9 mois en CDD. En effet, on lui avait proposé un CDI qu'il a refusé, car son projet personnel reste toujours celui de devenir interprète. Il ne souhaite pas s'engager sur le long terme. Ce travail comme préparateur de commande est une situation temporaire. En effet, pris par des soucis administratifs et la longueur des procédures, il n'a pas encore entrepris les démarches pour demander l'équivalence de son diplôme. Il a donc pour le moment mis de côté son projet personnel pour s'investir dans un secteur lui permettant de trouver un travail rapidement. Il raconte avoir besoin d'argent pour aider sa famille. Il souhaite d'abord travailler pour économiser de l'argent et reprendre plus tard son projet personnel.

Il habite encore dans un foyer, il a fait une demande de logement social et est en attente. Il est toujours accompagné par un assistant social dans ses démarches administratives et il craint la fin de l'accompagnement car le fait de devoir se débrouiller tout seul l'angoisse. Il considère avoir encore besoin d'être accompagné. Il se déplace en vélo.

Il aime jouer au foot, au Soudan il a aussi travaillé comme arbitre.

Ses amis sont tous des migrants, avec qui il se retrouve une fois par semaine pour jouer au foot.

Elly (dép. Nord)

Homme, originaire du Sénégal, 20-30 ans, deux ans de lycée

Elly est arrivé en France en 2019 et a eu le statut de réfugié un an après, en février 2020, mais il a signé le CIR beaucoup plus tard, au mois de mai 2021.

Il a passé plusieurs mois dans la rue avant d'avoir un logement social, en février 2021. Cela a été très difficile pour lui car il ne pouvait pas se focaliser sur son projet personnel. Il estime que le fait de ne pas avoir eu un logement pendant longtemps a retardé son insertion. Il explique avoir commencé à chercher un travail et envoyé des candidatures depuis le moment où il a été logé.

Passionné par l'informatique, il a suivi une formation en informatique bureautique au Sénégal, mais il n'a pas pu prendre son diplôme avec lui. Nous l'avons rencontré dans un centre de formation de l'AFPA, où il avait été convoqué pour la présentation d'une formation comme employé commercial en

magasin dans le cadre du dispositif Hope. Il avait été orienté par l'OFII. Cette formation ne l'intéressait pas, il souhaite travailler dans le domaine de l'informatique. Il s'est adressé à Pole Emploi qui l'a orienté vers une entreprise, mais pour intégrer la formation en informatique de cette entreprise il doit d'abord effectuer une remise à niveau. Il a donc décidé de trouver « *n'importe quel travail qui ne demande pas de diplôme ni de formation* » juste pour gagner un peu d'argent et afin de suivre parallèlement une formation en ligne pour la remise à niveau.

Il raconte de ne pas avoir envie de rester longtemps dans une formation car il cela n'est pas évident pour lui de retourner sur les bancs de l'école. Mais aussi, « *comme la France m'a bien accueilli, et moi aussi, pour l'instant je bénéficie des aides, je veux remercier la France en montrant l'exemple, par le biais du travail, au lieu de rester là en prenant des aides. Non, je veux aller travailler, payer les impôts, cotiser, ça aussi c'est important, ça me tient à cœur, parce que je ne veux pas être là pour consommer, je ne suis pas là pour ça, je veux être un bon citoyen, c'est ça ce que je veux être* ».

Profil-type n. 3 : « le Décideur-Négociateur »

Antony (dépt. Nord)

Homme, originaire du Burundi, 20-30 ans, diplômé d'études supérieures

Antony est arrivé en France en septembre 2011 grâce à un titre de séjour étudiant qui lui a permis d'effectuer des études en génie civil à l'université de Lille. En 2017, alors qu'il était inscrit en Master en ingénierie civile à Béthune, la dégradation de la situation politique dans son pays natal, le Burundi, le pousse à instruire une demande d'asile. Il décide de présenter son dossier à la préfecture de Toulouse en espérant que le délai de traitement soit plus court que dans la métropole lilloise. A Toulouse, en effet, il avait l'habitude d'y passer trois mois par an, ayant été embauché comme travailleur saisonnier. A Lille, il travaillait également comme préparateur de commandes. Cela lui permettait de financer ses études. De plus, à Toulouse il pouvait compter sur l'hospitalité d'un ami qui l'hébergeait. Mais une fois son Master commencé, il transfère sa demande d'asile à la préfecture de Lille, étant donné que le délai d'attente à Toulouse était aussi long qu'à Lille. À la suite d'un premier colloque à l'OFPRA à Paris, il découvre que son statut de demandeur d'asile ne lui permet pas de travailler et qu'il doit renoncer à son titre de séjour étudiant. Par conséquent, il est contraint de quitter les études ne pouvant plus assurer la prise en charge de ses dépenses en tant qu'étudiant. Il n'est pas bien informé sur ses droits, il ne savait que, par exemple, il aurait pu demander une bourse sur critères sociaux.

En janvier 2018, l'OFPRA lui communique par courrier que sa demande est validée, et après trois semaines/un mois, il reçoit l'acte de naissance. Ce document lui permet de soumettre une demande de titre de séjour à la préfecture de Lille. Le délai d'attente est de plusieurs semaines. Après un long processus qui a duré presque un an, Antony reçoit son document de séjour qui atteste de son statut de réfugié et lui permet de recevoir le RSA et de chercher un travail. Il est embauché dans un centre d'achat pendant six mois et parallèlement il entame des démarches auprès de Pôle Emploi pour chercher une formation. Étant donné qu'il avait travaillé comme préparateur de commande, Pôle Emploi lui propose des formations dans ce domaine, mais il refuse. Et il refusera toutes les formations proposées par Pôle Emploi ne correspondant pas à son projet personnel et à ses compétences : « *J'ai quand même fait des études en ingénierie !!* ». Il entame un parcours de formation personnel. Après avoir passé un test d'entrée, il intègre la formation "chargé de projet en Énergie et bâtiment durable". Il fait un stage de 5 mois et deux mois après la fin de son stage (et plusieurs candidatures plus tard), il est recruté dans un bureau d'étude thermique.

Nouham (dép. Somme)

Homme, originaire de Syrie, 30-40 ans, Bac+5

Nouham est arrivé en France fin 2015 et a obtenu le statut de réfugié en mars 2016. *« C'était rapide, car je suis venu avec un visa d'entrée délivré par l'ambassade de France à Beyrouth »*. Il a passé 4 mois dans la rue, ou au 115 quand il réussissait à trouver une place. Il ne parlait pas français, donc la langue a tout de suite constitué un problème, même lorsqu'il appelait le 115, il avait du mal à communiquer. Il est ensuite resté un an et demi dans un foyer où il y avait 5-6 assistants sociaux pour un millier de personnes, avant d'obtenir un logement social. Depuis son arrivée, son objectif a été de valider son Bac+5 en Droit et de faire reconnaître son expérience professionnelle comme avocat. Il a toute de suite cherché à s'inscrire à l'université mais ne parlant pas français il a du d'abord suivre des cours de langue. Au bout de 6 mois de cours intensifs à l'Université (25h par semaine, tous les jours), il atteint le niveau B2. Mais il précise avoir entamé de nombreuses démarches personnelle pour améliorer son niveau de français : *« je travaille personnellement, c'est-à-dire je passe ma journée à la biblio pour lire, j'avais pas de relations avec des arabes, j'allais à la Cimade comme bénévole pour parler avec des Français. Et à la Cimade il y avait une dame qui me donnait des cours particuliers, puis on faisait les entretiens avec les gens. Je suis allé partout où il y avait des cours de français, à la Croix Rouge, à Secours catholique... parce que je n'avais rien à faire et n'avais pas envie de rester chez moi. Quand l'OFII m'appelle pour le cours, c'était nul !! J'y allais une fois par semaine, et les étrangers étaient entre eux et parlaient leur langue... »*. Après avoir réussi à obtenir l'équivalence de son diplôme, il s'est adressé à Pole Emploi pour demander une formation de français C1 (il voulait parfaire son français pour pouvoir passer le concours au barreau). Mais la formation était payante et d'après son conseiller il n'en avait pas besoin car il parlait déjà assez bien en français. Il a ensuite demandé une formation d'anglais, il passe un test mais se retrouve dans une formation de français pour débutant qu'il abandonne au bout de trois jours. Il cherche un poste dans son domaine et des formations en droit, mais il n'en trouve pas. Il a également tenté de passer le concours d'entrée au barreau mais c'était trop difficile pour lui. Il s'est alors adressé à une structure qui travaille auprès des migrants, leur demandant un travail dans le domaine du droit ou comme interprète mais on lui propose un travail dans le bâtiment qu'il exerce pendant 8 mois, car il avait besoin d'argent : *« après 8 mois, j'ai laissé tomber. Ce n'était pas intéressant comme travail. En plus, c'était avec des étrangers qui ne parlent pas français, donc même pour apprendre la langue, ce n'était rien !! »*. Il réussit ensuite à prendre contact avec la Présidente de l'ordre des avocats qui l'a mis en contact avec d'autres avocats chez qui il a pu faire des stages. Ces stages lui ont permis de se construire un réseau, de progresser en français, de se familiariser avec le monde professionnel français. Il a également réussi à se faire agréer comme interprète de français-arabe, ce qui lui a permis, grâce à son réseau, de travailler ponctuellement et gagner un peu d'argent. Au moment de notre entretien, il travaillait comme veilleur de nuit, il nous expliquait qu'il avait ainsi le temps de poursuivre l'apprentissage du français pendant la journée et de postuler pour des offres de travail dans son domaine. Quelques mois plus tard, lors d'un entretien longitudinal, il avait trouvé un travail comme médiateur social et juridique, auprès d'une association qui s'occupe de famille en difficulté et venait de passer en CDI. Il était content, ce n'était pas encore le métier auquel il aspirait mais ça s'approchait. Il venait également d'avoir son premier bébé, un petit garçon, à qui il a donné un prénom français.

Profil-type n. 4 : « le Perdu-Résigné »

Faryd (départ. Nord)

Homme, originaire d'Afghanistan, tranche d'âge 20-30 ans, diplômé d'études secondaires

Faryd est arrivé en France en mai 2017 et a obtenu le statut de réfugié fin 2018. Il a passé plusieurs mois dans la rue avant d'être accueilli dans un CADA. La durée d'hébergement dans le CADA une fois le statut obtenu est de 6 mois, ensuite les réfugiés sont censés quitter le centre. Dans la plupart des cas, ils sont orientés vers d'autres structures d'hébergement mais Faryd en revanche s'est retrouvé à la rue. Grâce à un ami afghan il a été embauché dans un kebab à Paris où il a travaillé pendant environ un an. Il raconte qu'il ne savait même pas couper les oignons car dans son pays d'origine il était étudiant et venait de commencer la faculté d'économie avant son départ. Il travaillait 4h par jours et était logé dans une chambre avec 3-4 personnes. Pendant ce temps, il n'a pas été contacté par l'OFII et il ne parlait que kurde sur son lieu de travail. Au bout d'un an, une fois son contrat terminé, il décide de déménager à Lille où il trouve un logement dans le parc privé avec deux autres personnes. Le logement est cher et il s'adresse à des associations pour trouver une solution d'hébergement dans un foyer, mais en vain, car étant déjà logé dans le parc privé il n'est pas considéré comme prioritaire.

Entre-temps, il s'adresse à l'OFII pour demander de suivre un cours de français, début 2020. l'OFII lui attribue 200h de cours et il obtient le niveau A1. Depuis, il demande sans cesse de pouvoir suivre un cours de niveau A2 mais sans succès.

Il est bénéficiaire du RSA (490 euros), ainsi que des APL (169 euros), mais son loyer est cher (850 euros pour trois personnes auxquels il faut ajouter les charges). Il cherche alors un travail mais : *« J'ai beaucoup cherché et pas de travail. Après je suis allé à la mairie et ai déposé mon Cv. Quelqu'un à la mairie m'a appelé et m'a donné un travail pour ramasser les papiers et les poubelles. J'ai dit d'accord. Comme avec le RSA je paie le loyer, je mange quoi ? J'ai dit ok alors »*. C'était en janvier 2021. Mais il ajoute se sentir très malheureux, il avait beaucoup d'attentes lors de son arrivée en France, il s'attendait à une vie meilleure... mais il ne veut pas travailler comme agent de nettoyage, il n'aime pas ce travail, et trouve que ça ne correspond pas à ses compétences ni à ses envies et que cela déçoit les attentes de sa famille. Il raconte que sa famille, en Afghanistan, ne connaît pas sa situation réelle. Quand il appelle ses parents il leur montre de beaux bâtiments en leur disant que c'est là qu'il habite, qu'il va bien, alors que ce n'est pas vrai. Il souhaiterait reprendre les études mais comment faire s'il ne parle pas bien français ? Il voudrait chercher un autre travail, dans un autre domaine, mais il ne trouve pas. Il a demandé pour des formations mais son conseiller de Pole Emploi lui répond *« vous ne parlez pas bien français »*. *« Je lui dis donnez-moi un cours. J'ai fait deux fois le A1, je sais lire et écrire un peu, maintenant donnez-moi le A2, quelque chose pour parler avec quelqu'un, pour interagir avec d'autres personnes, pour connaître comment les personnes travaillent, pour connaître la culture... (...) ça fait deux ans que je demande et j'attends toujours »*.

Il raconte également avoir des soucis administratifs car il n'est pas suivi par un assistant social et il ne comprend toujours pas le fonctionnement du système français. Il se débrouille grâce à Google translate mais il se trompe souvent. Il a eu des soucis pour l'actualisation et a cumulé une dette de 1200 euros auprès de Pole Emploi. Il dit se sentir triste, avoir beaucoup maigri, car il a le sentiment que la vie est dure avec lui, qu'il n'y a jamais rien de bon pour lui.

Accord de confidentialité utilisé dans les entretiens avec les réfugiés



Accord de confidentialité

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de collecte et de communication des informations recueillies auprès de la personne interrogée par Maya Leclercq et Valeria Alfieri, chargées d'étude pour le bureau d'étude Sociotopie.

ARTICLE 1. Finalité du traitement des données

Ces informations sont recueillies dans le cadre du projet de recherche intitulé « Monographies départementales : comment les dimensions emploi et formation professionnelle sont-elles prises en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés ? », commandité par le Ministère du Travail et le Ministère de l'Intérieur. L'objectif de cette étude est d'avoir un état des lieux le plus exhaustif possible de la politique territoriale d'accueil et d'intégration des réfugiés, ainsi que de reconstruire le parcours personnel des personnes réfugiées afin de relever les défis qui se posent en termes de ressenti, d'attentes et de difficultés.

Vos données seront utilisées uniquement à des fins d'études et jamais à des fins commerciales.

Nous nous engageons à ne pas transmettre vos données à un tiers, quel que soit sa nature, et ceci même à titre gratuit.

ARTICLE 2. Responsable du traitement et destinataire des données

Sociotopie/Orseu reste propriétaire des données brutes et des livrables produits issus de vos réponses personnelles, qui seront utilisées de manière anonyme dans l'analyse produite par Sociotopie.

Les données collectées sont à destination de l'équipe de Sociotopie/Orseu. Des extraits anonymisés d'entretiens pourront éventuellement illustrer le rapport d'étude qui sera remis aux Ministères du Travail et de l'Intérieur ou des publications scientifiques qui seront produites au cours de cette recherche. Nous nous assurerons qu'aucun des extraits d'entretiens utilisés dans le rapport final ne permette de reconnaître directement ou indirectement les personnes interrogées dans le cadre de cette étude. Les enregistrements audio et les prises de notes réalisés lors de l'enquête seront uniquement utilisés par l'équipe de Sociotopie.

ARTICLE 3. Droit d'accès, de rectification, de réclamation, d'effacement et d'opposition

Nous respecterons votre décision de participer ou non à une enquête, de répondre ou non à des questions spécifiques ou d'arrêter toute participation en cours d'enquête.

Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et à la nouvelle réglementation RGPD (article 15 à 21), vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification, effacement, opposition et réclamation des informations vous concernant, en adressant votre demande :

par courrier : Sociotopie, 5 Place du Mont de terre, 59000 Lille

par mail : valeria.alfieri@sociotopie.fr ; maya.leclercq@sociotopie.fr

par téléphone : 03 20 47 13 63

Présentation de la recherche pour les prises de contact



Politique d'intégration professionnelle des réfugiés

Madame, Monsieur,

L'étude « Monographies départementales : comment les dimensions emploi et formation professionnelle sont-elles prises en compte dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés ? », commanditée par le Ministère de l'Intérieur et le Ministère du Travail, consiste à réaliser des monographies approfondies au niveau départemental. L'objectif étant d'avoir un état des lieux le plus exhaustif possible de la politique territoriale d'accueil et d'intégration des réfugiés, d'étudier les atouts et faiblesses des dispositifs et des actions mis en œuvre, ainsi que de reconstruire le parcours personnel de personnes réfugiées afin de relever les défis qui se posent à elles en termes de ressenti, d'attentes et de difficultés.

Face à l'afflux considérable de demandeurs-euses d'asile au cours de l'année 2015, le Ministère de l'Intérieur a statué sur le renforcement des mesures d'accueil et d'intégration. Ainsi, à partir de 2018, plusieurs dispositifs et programmes sont mis en œuvre à plusieurs niveaux et ont mobilisé des financements importants. La plupart de ces actions sont réservées à l'insertion socio-professionnelle (hébergement, formation linguistique, formation professionnelle, accès aux droits). En effet, des études ont signalé un écart significatif entre le taux moyen de chômage des réfugiés et celui des immigrés¹ : le taux de chômage et d'inactivité des réfugiés étant beaucoup plus élevé. L'intégration professionnelle des réfugiés s'opère, donc, à un rythme considérablement plus lent que celui des autres migrants.²

Cette étude sur l'insertion socio-professionnelle des réfugiés est menée au niveau national et implique la participation de plusieurs bureaux d'étude dont le travail se répartit par zones géographiques. Sociotopie, en partenariat avec Orseu, est chargée d'étudier comment les processus d'intégration s'opèrent dans les Départements Nord et Somme. En particulier, nous souhaitons connaître le point de vue des personnes réfugiées afin non seulement de retracer les étapes de leur parcours professionnel depuis leur arrivée en France mais, surtout, de repérer les facteurs qui ont facilité ou au contraire entravé leur insertion socio-professionnelle.

À cet effet, nous recherchons des réfugiés, aux profils variés, qui accepteraient de nous partager leur parcours et leurs points de vue concernant leur insertion socio-professionnelle.

Nous souhaiterions vous inviter à participer à notre étude.

Si vous êtes intéressé et disponible nous pouvons nous déplacer dans vos bureaux, à votre convenance. Si cela n'est pas possible, nous pouvons également vous accueillir dans nos locaux (situés dans le quartier de Fives, à Lille). L'heure et le jour seront déterminés en fonction de vos disponibilités. Un entretien en visio peut bien sûr être envisagé si vous préférez cette option. Notre rencontre durerait environ une heure (en fonction des thèmes que nous aborderons ensemble).

Si vous souhaitez avoir plus de renseignements, contactez-nous :

- par courriel : maya.leclercq@sociotopie.fr et valeria.alfieri@sociotopie.fr
- ou par téléphone : 03 20 47 13 63

1 Le terme de « migrant » est généralement compris comme englobant à la fois demandeurs d'asile, réfugiés, travailleurs et étudiants étrangers. Le terme « réfugié » en revanche, correspond à un statut bien défini : il s'agit d'une personne forcée de quitter son pays à cause d'une crise politique majeure (guerre, violences ethniques) et bénéficiant du droit d'asile dans un Etat tiers.

2 Aurélien Taché, 72 propositions pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers arrivants en France, Rapport au Premier ministre, février 2018.

Guide d'entretien réfugiés

Reconstruire les différentes étapes de l'accueil et du parcours d'insertion des personnes réfugiés depuis l'arrivée en France jusqu'à la situation actuelle.

La demande d'asile : quand, où, comment...

Premier accueil ; Logement ; Démarches administratives ; Acteurs rencontrés ; Délais d'atteinte ; Difficultés rencontrées ; État d'esprit...

De l'obtention du statut de réfugié à l'insertion socio-professionnelle : acteurs, actions...

Dispositifs, acteurs et actions de l'accompagnement ; Délais ; Autonomie versus dépendance ; Compréhension du système français ; Accomplissement des démarches administratives ; Accès à un logement ; Ouverture des droits ; ...

Le parcours d'insertion professionnelle...

Compétences antérieures et niveau d'étude ; Construction d'un projet professionnel ; Aspirations personnelles versus besoins du marché ; Déclassement/Ajustement ; Formation linguistique ; Formation à un métier ; Relations avec les conseillers en insertion (Pole emploi ou autres) ; Modalités de recherche d'un travail ; Frein à l'insertion professionnelle ;

Un focus sur les moments de transition :

- à la sortie du CADA
- à la sortie du CIR
- changements de résidence
- accès à un logement (parc privé/parc social)
- reconversion professionnelle

Perceptions, attentes, état d'esprit avant et après l'arrivée en France :

Articulation entre le parcours d'insertion et les atteintes ; Perception de soi avant et après l'expérience de la migration ; Difficultés, besoins...

Situation familiale...

Vie sociale et socialisation...

Facteurs psycho-culturels

Perceptions de soi et de son propre vécu ; Interactions avec l'environnement ; Sentiment de sécurité, de stabilité ; Capacité de se projeter dans l'avenir ; Perception de la société d'accueil ; Rapport au monde du travail...

Glossaires des abréviations et acronymes

- **AAH** : Allocations aux adultes handicapés
- **ACI** : Atelier et chantier d'insertion
- **ADA** : Allocation pour demandeur d'asile
- **ARS** : Agence régionale de santé
- **ASE** : Aide sociale à l'enfance
- **AT-SA** : Accueil temporaire service de l'asile
- **AVDL-R** : Accompagnement vers et dans le logement pour les réfugiés
- **BIJ/PIJ** : Bureau d'information jeunesse / Points d'information jeunesse
- **BOP** : Budget opérationnel de programme
- **BPI** : Bénéficiaire d'une protection internationale
- **CADA** : Centre d'accueil de demandeurs d'asile
- **CAES** : Centre d'accueil et d'examen de situation administrative
- **CAF** : Caisse d'allocations familiales
- **CAO** : Centre d'accueil et d'orientation
- **CASNAV** : Centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés et des élèves issus de familles itinérantes et de voyageurs
- **CCAS** : Centre communal d'action sociale
- **CHRS** : Centre d'hébergement et de réinsertion sociale
- **CIR** : Contrat d'intégration républicaine
- **CMU** : Couverture maladie universelle
- **CNDA** : Cour nationale du Droit d'asile
- **CPAM** : Caisse primaire d'assurance maladie
- **CPH** : Centre provisoire d'hébergement
- **D2I** : Direction de l'immigration et de l'intégration
- **DA** : demandeur d'asile
- **DDETS** : Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
- **DGEF** : Direction générale des étrangers en France
- **DIAR** : Délégation interministérielle de l'accueil et de l'intégration des réfugiés
- **DIHAL** : Délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement
- **DNA** : Dispositif national d'accueil
- **DREETS** : Direction régionale de l'économie de l'emploi, du travail et des solidarités
- **DVE** : Dynamique vers l'emploi
- **EI** : Entreprise d'insertion
- **ELIPA** : Etude longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants
- **EMPP** : Equipe mobile psychiatrique de prévention et d'accès aux soins
- **EPCI** : Etablissements publics de coopération intercommunale
- **ETTI** : Entreprise temporaire de travail d'insertion
- **ETP** : Equivalent temps plein
- **FJT** : Foyer jeunes travailleurs
- **FLE** : Formation langue étrangère
- **GEIQ** : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- **GUDDA** : Guichet unique de demande d'asile
- **HOPE** : Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi
- **HUDA** : Hébergement d'urgence des demandeurs d'asile
- **IAE** : insertion par l'activité économique

- **IML** : intermédiation locative
- **LEA** : Lire, écrire, agir
- **MDLS** : Mission de lutte contre le décrochage scolaire
- **MNA** : Mineur non accompagné (jusqu'en 2016 : MIE : Mineur isolé étranger)
- **MOUS** : Maitrise d'oeuvre urbaine et sociale
- **OEPRE** : Ouvrir l'école aux parents pour la réussite des enfants
- **OFII** : Office français de l'immigration et de l'intégration
- **OFPRA** : Office français de protection des réfugiés et des apatrides
- **OPCO** : Opérateur de compétences
- **PACEA** : Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et vers l'autonomie
- **PIAL** : Parcours d'intégration par l'apprentissage de la langue
- **PIC** : Plan d'investissement dans les compétences
- **PLIE** : Plans pluriannuels pour l'insertion et l'emploi
- **PRAHDA** : Programme d'accueil et d'hébergement des demandeurs d'asile
- **RSA** : revenu de solidarité active
- **SGAR** : Secrétariat général pour les affaires régionales
- **SIAE** : Structures d'insertion par l'activité économique
- **SIAO** : Services intégrés de l'accueil et de l'orientation
- **SNADAR** : Schéma régional d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés
- **SPE** : Service public de l'emploi
- **SPADA** : Structure de premier accueil des demandeurs d'asile
- **SRADAR** : Schéma régional d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés
- **VAE** : Validation des acquis de l'expérience

SAS ORSEU

3 Rue Bayard 59000 LILLE

contact@orseu.com

0320471524



Sociotopie*

**Atelier de Sciences Humaines
et Sociales Appliquées**

hébergé par la CAE Grands Ensemble
au Bazaar St So
292 rue Camille Guérin 59800 Lille

contact: 03.20.47.13.63
e-mail : contact@sociotopie.fr

