



Valérie OPPELT

Députée de Nantes

Rapport

Atelier sur l'intégration des migrants par le travail

Lundi 22 octobre 2018

Nantes

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PARTICIPATION

I. Améliorer l'accompagnement individuel des personnes migrantes et faciliter l'accès à l'emploi

- A. Les réseaux d'accompagnement : vers l'instauration d'un tiers de confiance
 - 1. Le constat
 - 2. Les besoins
 - 3. Les propositions
 - 4. Une mise en application : le tiers de confiance rattaché à une structure bien définie
- B. Les difficultés rencontrées par les entreprises pour le recrutement de personnes migrantes
 - 1. Le constat
 - 2. Les propositions : préparation de l'entreprise
- C. Pour une meilleure information : la refonte des guides d'accueil
 - 1. Le constat
 - 2. Les propositions

II. Faciliter l'accès à la formation et l'apprentissage

- A. Les freins à l'accès à la formation et à l'apprentissage des (jeunes) migrants
 - 1. Le constat
 - 2. La problématique du migrant mineur qui atteint l'âge de 18 ans
 - 3. Les propositions
- B. Le travail d'abord, la formation ensuite
 - 1. Le constat
 - 2. Les propositions
- C. Quand la formation et l'emploi se superposent
 - 1. Le constat
 - 2. Les propositions

III. L'amélioration des conditions de vie (logement, ruralité, transport)

- A. Le constat
- B. Les propositions

IV. La simplification des procédures administratives

- A. Simplifier l'accès à l'emploi en réduisant le délai de six mois inscrit dans la loi asile et immigration
- B. Simplifier les démarches des entreprises, des agences d'intérim, des associations et des migrants
- C. Faciliter la transposition en France du permis de conduire et des diplômes étrangers

CONCLUSION

ANNEXE 1 : Contribution du MEDEF Pays-de-la-Loire : les actions menées par le MEDEF national

ANNEXE 2 : Contribution de Simon Robic (iAdvize) : StartupsNantes 4 Refugees

ANNEXE 3 : Contribution du Groupe thématique départemental de Loire-Atlantique « Travail, Economie, Fiscalité »

INTRODUCTION

Le 22 octobre 2018, Madame Valérie Oppelt, députée de Nantes, a organisé à Nantes un atelier sur l'intégration des migrants par le travail. Une cinquantaine d'acteurs impliqués sur le territoire se sont réunis à cette occasion pour réfléchir ensemble sur ce sujet. Ce temps de réflexion est arrivé suite à la table ronde du 14 septembre 2018, que Madame Valérie Oppelt avait programmé, et qui avait permis de mettre en lumière les blocages et les difficultés rencontrés par les migrants, les associations, les syndicats, les entreprises et les administrations.

Madame Oppelt entend, en utilisant le terme migrant, travailler sur la situation des réfugiés et des demandeurs d'asile.

Le réfugié désigne le statut d'une personne qui a sollicité une protection internationale. Après validation de sa candidature et obtention de cette protection internationale, il reçoit un titre de séjour, est placé sous la protection juridique et administrative de l'Ofpra (Office français de protection des immigrés et apatrides), et a le droit de travailler.

Le demandeur d'asile est une personne autorisée à demeurer provisoirement sur le territoire jusqu'à ce qu'une décision ait été émise à son sujet. Depuis la *loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie*, publiée au Journal Officiel du 11 septembre 2018, une personne qui dépose son dossier de demande d'asile auprès de l'Ofpra peut travailler après six mois (auparavant neuf mois) de présence sur le territoire après validation de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Quatre grandes thématiques s'étaient imposées lors de la table ronde du 14 septembre 2018 :

- Améliorer l'accompagnement individuel et créer un réseau d'accès à l'emploi ;
- Faciliter la formation et l'apprentissage ;
- Améliorer les conditions de vie (logement, ruralité, transport) ;
- Simplifier les procédures administratives.

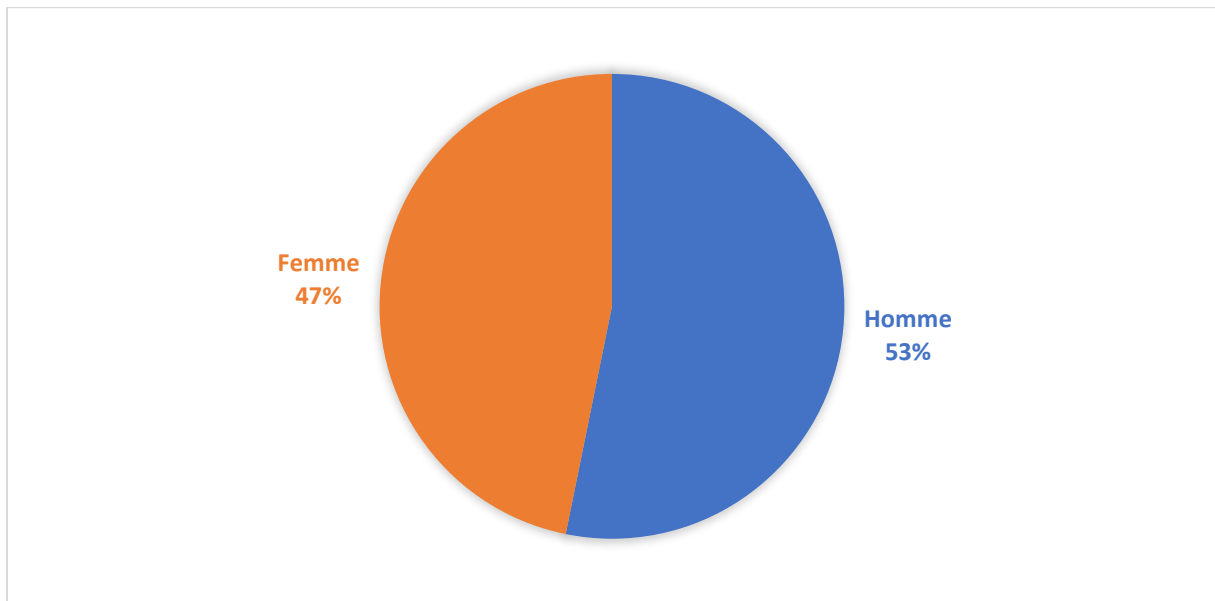
Les participants à l'atelier du 22 octobre 2018, et notamment des associations comme AMI, JRS Welcome, URIOPSS, FACE, Espace Formation, ou l'Autre Cantine, des syndicats comme GNI Grand Ouest, ou le Medef Pays de la Loire, des entreprises et des agences d'intérim, des élus régionaux, et des services de l'État comme Pôle emploi, la DIRECCTE, et l'OFII, ont travaillé concrètement sur ces thématiques, apportant non seulement leurs connaissances et leurs expériences, mais aussi des idées et des pistes de travail synthétisées dans ce rapport.

Cet atelier a également été l'occasion de présenter une initiative locale « Job4Mi » pilotée par JRS Welcome, la fondation FACE 44 et l'URIOPSS, afin de répondre à un appel à projet du ministère du Travail, portant sur l'accès à l'emploi des réfugiés et des demandeurs d'asile.

Ce rapport est la restitution des discussions et des échanges entendus le 22 octobre 2018.

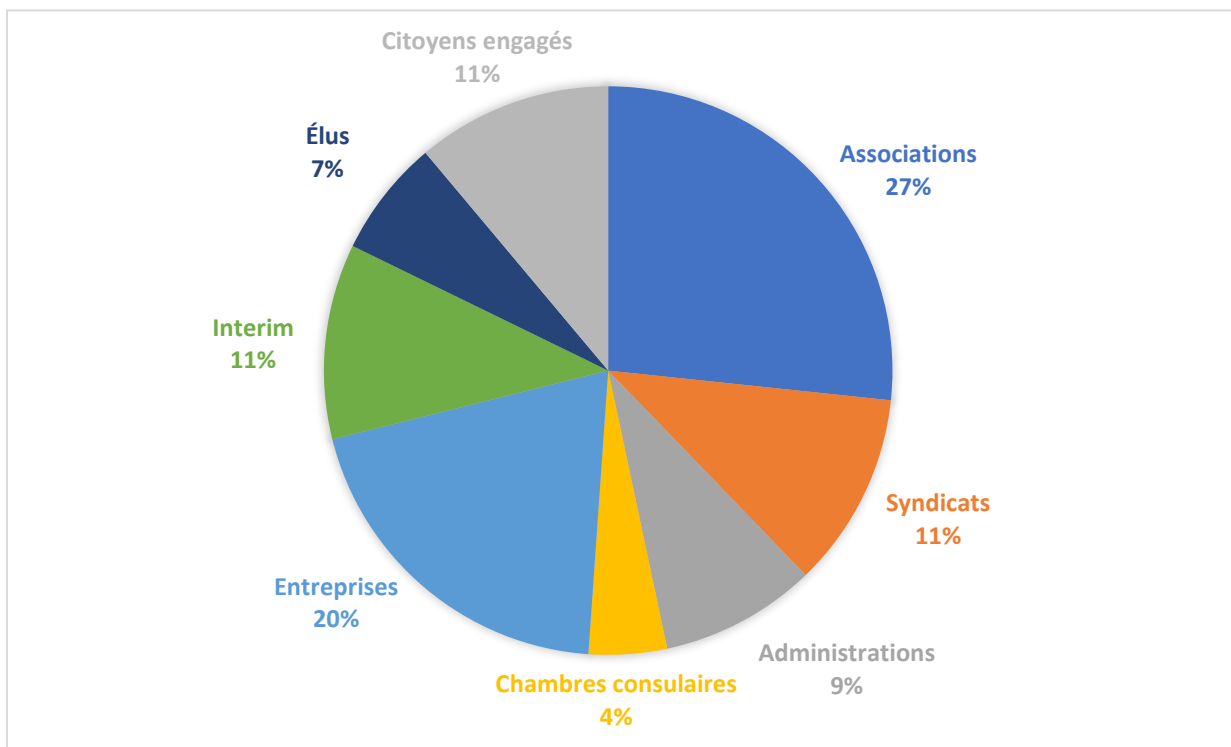
PARTICIPATION

- Répartition des participants selon le genre *



*Nombre d'hommes : 25
Nombre de femmes : 22

- Répartition des participants selon leurs secteurs d'activité



I. Améliorer l'accompagnement individuel des personnes migrantes et faciliter l'accès à l'emploi

FOCUS

Projet Job4Mi

Boris Bailly, membre du réseau JRS-Welcome, présente le projet Job4Mi

L'association Welcome a initié une réflexion concernant la mise en œuvre d'un projet pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes migrantes. Ce projet s'appelle **Job4Mi** et a la particularité de partir d'une analyse des besoins en main d'œuvre des entreprises qui connaissent des difficultés de recrutement.

L'appel à projet du ministère du Travail destiné à *l'intégration professionnelle des bénéficiaires d'une protection internationale et demandeurs d'asile de plus de six mois à la recherche d'un emploi*, publié lundi 7 octobre 2018, a constitué une opportunité d'accélérer cette action. Une réponse à cet appel à projet est en cours de rédaction et devrait être envoyée d'ici au 15 novembre 2018. La Fondation FACE (mandataire) et l'URIOPSS se sont regroupées pour le porter, d'autres structures devraient rejoindre rapidement ce consortium.

A. Les réseaux d'accompagnement : vers l'instauration d'un tiers de confiance ?

1. Le constat

À la question « connaissez-vous un réseau d'accompagnement des migrants ? », la réponse est unanime : des dizaines de réseaux existent sans pour autant être bien répertoriés ni connus les uns par rapport aux autres.

Cette dispersion des actions et des acteurs nuit à l'efficacité des recherches et à l'accès même aux informations permettant tant aux demandeurs d'asile ou réfugiés qu'aux entreprises de trouver des réponses à leurs questions. L'éparpillement des informations sur les conditions d'employabilité des migrants, les parcours administratifs à suivre, ou encore les contacts nécessaires à avoir pour assurer une intégration réussie est fortement dénoncé.

2. Les besoins

En matière d'insertion et d'intégration des migrants, il faudrait pouvoir dans l'idéal avoir accès rapidement aux informations pour pouvoir réagir à l'urgence de certaines situations. Les informations doivent pouvoir se trouver facilement.

Il manque un outil qui permettrait à la personne migrante de pouvoir se référer à un tiers de confiance. Ce tiers accompagnerait le migrant tout au long de son parcours administratif et juridique et serait l'interlocuteur privilégié de toutes les associations, entreprises, de tous les services de l'Etat et intermédiaires qui auraient besoin de renseignements précis difficiles à fournir par le migrant lui-même. En effet, celui-ci se trouve parfois en situation de détresse physique ou psychologique l'empêchant de communiquer clairement, et de transmettre des informations précises. La mauvaise maîtrise de la langue française ne facilite pas la bonne communication.

Par ailleurs, il manque un liant entre les associations et les services déconcentrés de l'État des régions et des départements.

FOCUS

Remarque sur la situation en Loire-Atlantique

La Préfecture de Loire-Atlantique répond depuis quelques temps aux migrants, que pour renouveler leur titre de séjour, ils doivent apporter la preuve d'une promesse d'embauche. La démarche a du sens. Mais la question de l'**accompagnement individuel** ressort. Si la personne migrante n'est pas accompagnée ni suivie, il semble compliqué pour elle de trouver une promesse d'embauche et donc de se voir renouveler son titre de séjour.

3. Les propositions

L'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii) pourrait délivrer systématiquement une **carte d'accueil** aux migrants. Cette carte indiquerait non seulement l'identité du demandeur d'asile ou du réfugié, mais surtout l'identité **d'un tiers de confiance** qui deviendrait le **référént unique** de la personne migrante sur le territoire français. Ce tiers de confiance, qui pourrait être un membre d'une association, un membre d'une famille d'accueil, un tuteur (ancien migrant intégré), etc., permettrait de faire le lien avec tous les interlocuteurs du migrant.

La mise en place d'un tel dispositif n'existe pas actuellement et cette absence est préjudiciable dans bien des cas pour faire le lien avec les services de formation, les structures d'accueil, les centres de santé, les crèches, les entreprises...

L'objectif est aussi de responsabiliser le migrant. La recherche d'autonomie fait partie des demandes fortes formulées par les demandeurs d'asile et les réfugiés.

4. Une mise en application : le tiers de confiance rattaché à une structure bien définie

Une structure comme la **Fondation Agir Contre l'Exclusion** (FACE) pourrait être leader dans l'accompagnement global de la personne migrante dans le but de la rendre autonome. En

s'intéressant de près au parcours de la personne migrante, en étant l'interlocuteur privilégié des autres acteurs rencontrés sur le terrain, cette structure faciliterait les échanges. Le programme **Bienvenu.e.s** est un exemple évocateur qui donne des résultats.

FOCUS

FACE : Programme Bienvenu.e.s*

Le projet Bienvenu.e.s vise à favoriser l'insertion socio-professionnelle de **840** primo-arrivant.e.s et bénéficiaires d'une protection internationale par le développement et la mise en œuvre, **dans 12 territoires en France**, d'un **accompagnement global**, à la fois social et professionnel, des personnes. Par ailleurs, le projet prévoit la création d'outils de sensibilisation des entreprises à l'importance de leur engagement dans le processus d'insertion sociale et professionnelle des migrants en France.

Depuis 2013, FACE est soutenu par le Fonds Asile Migration Intégration (FAMI) pour accompagner l'insertion sociale et professionnelle des primo-arrivant.e.s et des bénéficiaires d'une protection internationale.

À l'origine de ce programme, il y a la volonté de créer du lien entre les entreprises et les migrant.e.s pour faciliter leur parcours vers l'emploi en France. L'accès au monde du travail se révèle être cependant très théorique pour les migrant.e.s, tant les freins sociaux sont importants. C'est pourquoi, FACE propose un accompagnement global qui permet de lever les freins à l'emploi et de transmettre des codes professionnels et culturels essentiels à leur intégration.

Le secteur privé est le principal employeur en France et a un rôle majeur à jouer dans l'intégration professionnelle du public migrant. En tant que réseau d'entreprises FACE, encourage son implication et se propose de sensibiliser les collaborateurs.trices à l'interculturalité.

*Source : <https://www.fondationface.org/projet/bienvenu-e-s/>

B. Les difficultés rencontrées par les entreprises pour le recrutement de personnes migrantes

1. Le constat

Il existe actuellement des métiers dits en tension pour lesquels des entreprises ont du mal à recruter. En conséquence, certains chefs d'entreprise se tournent vers la population des migrants pour recruter des personnes autorisées à travailler et qui ont besoin de travailler.

Il n'est pas simple de procéder à de tels recrutements, mais ils sont indispensables et beaucoup de chefs d'entreprise le souhaitent pour leur entreprise et aussi parce que les migrants sont une richesse pour le pays.

Toutefois, des acteurs constatent parfois que le manque de préparation générale de l'entreprise, la méconnaissance par les services des ressources humaines des spécificités du recrutement d'un demandeur d'asile ou d'un réfugié, la méconnaissance aussi par l'ensemble des salariés et collaborateurs des particularités liées au recrutement d'un migrant et des conséquences que cela peut avoir sur le quotidien dans l'entreprise (difficulté de la langue, obligation de formation à l'extérieur, difficultés pour trouver un logement, pour prendre les transports...) sont autant d'obstacles à surmonter pour l'embauche d'un migrant et sa bonne intégration dans le milieu professionnel.

2. Les propositions : préparation de l'entreprise

Il est important de préparer en amont l'arrivée d'un salarié au statut particulier, comme l'est le migrant, au même titre qu'il est important de sensibiliser les salariés et l'ensemble des intervenants de l'entreprise pour les recrutements de personnes handicapées.

C'est pourquoi, la mise en place d'une formation spécifique pour les chefs d'entreprise et les salariés, afin de préparer l'arrivée d'un migrant au sein de l'entreprise, devrait être prescrite.

Il s'agit de faire en sorte que l'inclusion fonctionne aussi pour les personnes migrantes. Formations, programmes psychologiques, échanges avec des professionnels de l'intégration sont autant de clés qui permettent d'assurer une embauche efficace et réussie.

Par ailleurs, le problème de la coordination des temps de formation avec les heures effectivement travaillées soulève de nombreuses interrogations. Il est proposé **d'anticiper** les temps de formation par rapport à l'embauche.

Les postures actuelles de la verticalité des injonctions données par le chef d'entreprise doivent peu à peu s'horizontaliser afin de changer les approches pour que l'entreprise accueille dans son entièreté la personne migrante et que la personne migrante comprenne dans toute sa globalité les enjeux de son poste de travail.

Pour les entreprises, des **ambassadeurs de la formation inclusive** pourraient se charger de cet objectif afin d'adapter ou d'ajuster leur politique de RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise) et faciliter les échanges avant la signature d'un contrat de travail.

Il a enfin été suggéré l'élaboration **d'outils pour rassurer l'employeur** et éviter une perte d'énergie pour toutes les parties dès le départ. En effet, malgré les papiers légaux et les démarches administratives obligatoires, certains employeurs demeurent frileux pour embaucher des migrants par peur de rencontrer des problèmes après la signature du contrat de travail. Il faut sécuriser l'employeur qui craint l'arrêt brutal d'un contrat de travail dû aux lenteurs administratives. Il existe déjà un certain nombre de récépissés, mais il manque un outil identifié, estampillé la DIRECCTE par exemple, qui rassurerait l'employeur.

C. Pour une meilleure information : la refonte des guides d'accueil

3. Le constat

Les guides d'accueil pour les demandeurs d'asile et les réfugiés, et pour les entreprises, existent sous de multiples formes dans de multiples structures. Les informations sont éparpillées et donc difficiles à trouver pour l'ensemble des intervenants.

4. Les propositions

- Une plateforme unique (par exemple, un site qui s'intitulerait travailmigrants.com) pourrait centraliser les différents guides d'accueil et « kits de travail » pour en proposer un complet s'adressant aux migrants et aux entreprises. Cette plateforme pourrait jouer de manière plus générale le rôle de **guichet unique dématérialisé**. Toutes les informations nécessaires pour les entreprises d'une part et pour les migrants d'autre part seraient répertoriées sur ce site avec pourquoi pas un classement des informations par département ou par région. Cette plateforme contiendrait une rubrique offres/demandes d'emploi ce qui faciliterait grandement les embauches et surtout faciliterait les recrutements en urgence notamment pour les métiers saisonniers (viticulture, maraîchage...).
- Cette règle du jeu pourrait prendre la forme d'une « Charte de l'accueil du migrant » distribuée dans toutes les entreprises.

FOCUS

À quel niveau territorial l'accompagnement doit-il se situer ?

La commune, le département, la région et l'État sont sollicités selon leurs compétences respectives (sociales, économiques, financières, environnementales). Ne faudrait-il pas centraliser toutes les démarches sur un niveau territorial, celui de la Région par exemple, celle-ci ayant la compétence « économie » ? En effet, il ressort des échanges que la dispersion des acteurs et des compétences territoriales selon que l'on traite de questions sociales ou économiques (les deux catégories étant bien souvent liées) ne facilite pas l'accès à la bonne information dans un temps raisonnable. L'idéal résiderait en la création d'un chef de file au niveau régional qui travaillerait en étroite collaboration avec la Préfecture. Ce chef de file communiquerait et servirait de lien avec tous les autres niveaux territoriaux.

II. Faciliter l'accès à la formation et à l'apprentissage

A. Les freins à l'accès à la formation et à l'apprentissage des (jeunes) migrants

1. Le constat

- Les centres de formation et d'apprentissage (CFA) n'ont pas de visibilité sur les démarches qui existent en amont de l'entrée d'une personne dans leur structure. En effet, quand cette personne arrive dans un CFA, elle a déjà un contrat de travail et le statut de la personne n'est pas forcément connu.

Toutefois, dans la plupart des CFA se trouvent des migrants. Des accompagnements sont prévus pour l'apprentissage de la langue française afin de donner le plus de chance possible aux personnes ne maîtrisant pas le français d'obtenir sa qualification. Cet accompagnement est indispensable.

Malgré les difficultés, beaucoup de jeunes (migrants ou non) obtiennent leur CAP.

Les CFA sont reconnus aussi pour faire un accompagnement social auprès des personnes qui connaissent des difficultés. Ils peuvent être amenés à aider les migrants dans leurs démarches administratives comme pour obtenir un titre de séjour.

- Le Conseil régional distribue des aides aux apprentis, non spécifiques aux migrants, via le Fonds Social Apprenti (FSA) qui est une aide financière versée par la région pour répondre ponctuellement aux besoins des apprentis, en termes de transport, d'hébergement, de restauration et d'équipement.

2. La problématique du migrant mineur qui atteint l'âge de 18 ans

- Le statut de mineur isolé implique une prise en charge totale du jeune qu'il soit migrant ou non. Lorsqu'un migrant mineur devient majeur, il doit obligatoirement renouveler son titre de séjour. Ce renouvellement peut lui être refusé du jour au lendemain, entraînant de fait la fin du contrat de travail ou la fin de la formation. Il en découle une perte nette « d'investissement » pour le CFA ou pour l'entreprise, mais également pour le migrant. Celui-ci perd son salaire, ce qui entraîne des difficultés pour rester dans son logement, et un sentiment d'injustice profond. Cet échec aboutit en général à une procédure longue pour tenter d'obtenir à nouveau le droit de rester en France.

Bon à savoir : Pour prendre sa décision sur le renouvellement du titre de séjour d'un migrant devenu majeur qui suit une formation ou un apprentissage, la Préfecture prend en compte ses notes pour son dossier.

Cela pose un véritable problème, car les notes ne révèlent pas toujours l'investissement du jeune dans son travail (il peut mal maîtriser la langue ce qui biaise ses résultats sans pour autant remettre en cause son adresse, son investissement, ou sa vivacité d'esprit).

3. Les propositions

- Concernant la prise en compte des notes par la Préfecture pour le renouvellement ou non du titre de séjour, il est **proposé de s'appuyer sur la motivation** de la personne en demandant au CFA et à l'entreprise leur avis sur le travail fourni.
- Par ailleurs, le renouvellement du titre de séjour coûte un peu plus de 500 €. Cela représente une somme d'argent très importante pour ces personnes et certains migrants sont mis dans une situation financière délicate. Il est donc proposé de **diminuer significativement le coût du renouvellement d'un titre de séjour**.
- S'agissant du seuil des 18 ans, et pour éviter une remise en cause systématique du titre de séjour à la majorité alors que la personne est en CAP ou suit une formation, il est proposé que **le titre de séjour soit délivré aux mineurs pour le temps de leur formation** (deux ans pour un CAP).

FOCUS

Propositions d'Inserim sur l'intégration professionnelle des bénéficiaires d'une protection internationale (BPI)

Les **travailleurs sociaux** accompagnant les personnes migrantes vers l'emploi doivent être formés sur les dispositifs existants et sur la réalité du marché de l'emploi afin d'orienter les personnes migrantes vers les pourvoyeurs d'emplois (SIAE ou entreprises).

De même, **les conseillers professionnels** (Pôle emploi, unité emploi...) doivent être sensibilisés aux spécificités du public migrant et aux dispositifs dédiés (formation linguistique ou professionnelle...) existants pour mieux les accompagner.

Il faut favoriser les contacts privilégiés et l'interconnaissance des acteurs privés et publics accompagnant les personnes migrantes, afin de fluidifier le partage d'informations en vue d'un accompagnement efficace.

Les récépissés, cartes de séjour et autorisations de travail doivent être ajustés à la durée des contrats de travail.

À ce jour, l'accès aux formations universitaires de l'IAE pour les demandeurs d'asile n'est pas possible ce qui est dommageable.

Problème de temporalité : emploi et formation linguistique se chevauchent et se font concurrence. Il est nécessaire d'anticiper la formation en français pour accélérer la mise en emploi des BPI.

Il serait intéressant de pouvoir proposer des formations FLE orientées vers la recherche d'emploi : présentation des organismes d'accompagnement, du monde du travail en France, ...

B. Le travail d'abord, la formation ensuite

1. Le constat

D'après les échanges entre les personnes réunies autour de la table, pour mieux intégrer les migrants, ceux-ci devraient commencer par travailler en contrat à durée déterminée dès leur arrivée sur le territoire. Ce n'est que dans un deuxième temps qu'il faudrait leur donner accès aux formations.

Passer cinq ou six mois d'intégration dans l'entreprise permettrait de renforcer l'apprentissage du français technique. **La maîtrise du français passe par le travail.**

2. Les propositions

- **Un CAP en trois ans** : Le président de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de Loire-Atlantique milite pour un CAP en trois ans, avec la première année passée en entreprise et les deux années suivantes en formation. Cette proposition s'applique aux migrants comme à toute personne voulant obtenir un CAP.

FOCUS

Les métiers en tension

Les demandeurs d'asile peuvent travailler uniquement dans les branches comprenant des métiers en tension tels que les définit la Préfecture. Or sur le terrain, il a été constaté que toutes les entreprises sont en tension (restauration, boucherie, industrie, logistique, transports, agriculture...).

Comment faire évoluer cette notion de métiers en tension ? Il s'agit d'une question importante pour élargir les possibilités notamment offertes aux migrants et soulager des secteurs qui peinent à trouver des salariés.

● **Pouvoir travailler dès le dépôt de la demande d'asile :** Lorsqu'un migrant arrive sur le sol français, il est accompagné par les services de l'État et des structures associatives. Il ressort des débats l'idée selon laquelle, pour éviter les travers du « sur-accompagnement », il est primordial que le migrant trouve du travail rapidement pour pouvoir se loger et s'insérer au mieux. Or la législation imposant neuf mois hier, six mois aujourd'hui, lorsque les décrets d'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie seront publiés, **empêche le migrant de travailler dès son entrée sur le territoire.**

La question de la possibilité pour le migrant de travailler rapidement se pose également dans une dimension psychologique pour éviter une perte d'estime de soi. Lorsqu'un migrant arrive, il souffre très souvent de stress post-traumatique, de grande angoisse, en plus de se retrouver sans situation administrative claire. Les laisser errer pendant neuf/six mois a des conséquences dramatiques. Certains perdent toute confiance, toute motivation et tombent malade psychiquement et physiquement. **Il faut donc raccourcir encore les délais permettant de les mettre au travail.**

En outre, concernant les formations, la plupart d'entre elles commence à partir du mois de septembre ou du mois d'octobre. Or, la décision de la préfecture tombe parfois peu de temps après, le migrant est alors obligé d'attendre dix mois avant de pouvoir commencer sa formation. Il faudrait donc **soit assouplir les calendriers** pour offrir la possibilité à la personne d'intégrer la formation en cours d'année, en janvier par exemple, soit donner la possibilité à cette personne de **travailler en entreprise avant le début de sa formation.**

FOCUS

Expérimentation

Mener une expérimentation avec les différents acteurs concernés (entreprises, associations, centres de formation...) en mettant à profit les neuf, bientôt six, mois d'attente durant lesquels il n'est aujourd'hui pas légal pour les demandeurs d'asile de travailler en leur trouvant du travail. **La formation se trouve dans le travail.**

- **Simplifier les conventions de stage :** Les entreprises ne sont pas enclines à accepter de prendre des migrants en stage car l'investissement demandé est lourd. La signature d'une convention de stage est compliquée voire impossible.

Certaines branches proposent pour recruter la mise en place de mini formations (durée courte) ciblées sur une compétence précise ou un métier précis pouvant prendre le format d'un stage découverte. Il serait intéressant de proposer de tels stages aux migrants le jour où les conventions de stages seront adaptées et simplifiées.

(cf. Annexe 2 p. 24)

C. Quand la formation et l'emploi se superposent

1. Le constat

Trop souvent la formation obligatoire pour maîtriser la langue française et le démarrage d'une activité professionnelle commencent concomitamment et se déroulent sur des temps identiques. Cette situation inconfortable pour le migrant, le formateur et l'employeur est rarement anticipée et provoque au mieux des incompréhensions au pire des refus de coopérer. Ainsi, a minima, les formations obligatoires délivrées sous l'égide de l'OFII devraient pouvoir être accordées avec les horaires de travail du migrant.

Une idée forte qui ressort des textes votés actuellement au Parlement et qui est confortée par la politique actuelle menée sur l'asile et l'immigration, réside en la volonté d'accélérer et de promouvoir l'accès du migrant au travail. Cette idée est à saluer. Maintenant elle s'ajoute à la volonté de donner plus de temps à la formation, que ce soit pour la maîtrise de la langue française, avec un passage de 200 heures à 400 heures d'apprentissage obligatoire, pour connaître les valeurs républicaines ou les codes de notre société. Dans quelle mesure cette double volonté est-elle possible ? **Comment adapter ces deux temps**, ces deux objectifs, celui de la formation et celui de l'emploi, sans mettre en défaut l'un par rapport à l'autre et en gardant à l'esprit que sans la maîtrise de la langue, travailler est beaucoup plus compliqué ?

2. Les propositions

La mise en place **d'un tiers de confiance** – cf. la proposition (I A 3) page 7, profiterait au migrant qui serait alors accompagné dans ses démarches professionnelles et qui pourrait ainsi exposer, via ce référent, ses contraintes de formation à l'employeur et ses contraintes de travail à son formateur. Ce tiers de confiance serait en capacité de négocier pour le migrant, et en accord avec le chef d'entreprise et le formateur, des plages horaires sur lesquelles le migrant obtiendrait une autorisation d'absence pour se former.

Un **accompagnement et une préparation de l'employeur mais aussi des collaborateurs et des salariés de l'entreprise** semble indispensable dans ce cas pour que l'emploi du temps du migrant soit adapté afin de désorganiser le moins possible l'activité de l'entreprise et de limiter au maximum les tensions pouvant survenir suite à l'incompréhension de situations particulières – cf. proposition (I B 2) page 9.

De manière générale, il faut changer les horaires de rendez-vous des organismes sociaux pour les migrants qui travaillent.

III. L'amélioration des conditions de vie (logement, ruralité, transport)

1. Le constat

L'intégration du migrant par le travail ne peut se concevoir sans parler de l'hébergement, du logement, et de la mobilité de celui-ci. Or très souvent, les entreprises se trouvent dépourvues face aux problèmes matériels que rencontrent les migrants pourtant volontaires pour travailler.

2. Les propositions

- La mise en place d'un **guichet unique** par département permettrait aux entreprises d'avoir un interlocuteur privilégié afin de trouver des solutions concrètes à leurs questions d'hébergement et de transport pour les salariés demandeurs d'asile et réfugiés.

Ce guichet pourrait également avoir comme mission de proposer à l'entreprise un ou des candidats choisis en fonction de leurs moyens de transport et de la situation de leur logement identifiés en amont avec les organismes ou associations compétentes.

La Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), implantée dans chaque département, pourrait jouer ce rôle de guichet unique.

- Il faut aussi encourager les entreprises à utiliser les **aides de droit commun** dont elles disposent en matière de logement et de transport au bénéfice des salariés migrants.

Les entreprises pourraient également être incitées à octroyer sur un temps court des avances sur salaires en attendant la mise en place d'autres aides plus longues à obtenir.

- Les banques pourraient être sollicitées pour qu'elles élargissent les aides ponctuelles aux migrants pour financer par exemple le permis de conduire.
- Des **migrants référents** déjà en entreprises pourraient avoir un rôle de conseil et d'accompagnement des nouveaux migrants arrivant sur le territoire et cherchant un lieu pour s'établir. Des informations sur ce qui existe dans d'autres départements ou régions pourraient être fournies grâce à la mise en réseau de ces migrants référents.

Ces migrants référents participeraient à l'indispensable individualisation de l'accompagnement des migrants.

- La prise en compte de la situation personnelle des migrants doit permettre de mieux les répartir sur le territoire (en fonction des écoles, des maisons de santé, des hôpitaux...). Les référents (tiers de confiance ou migrant référent) auraient également comme mission d'aider les migrants à mieux connaître le territoire et à mieux connaître les moyens de transports qui sont à leur disposition mais qui ne sont pas toujours connus (barrière de la langue, détresse psychologique...).
- **Faciliter les démarches administratives à distance** est nécessaire. Les demandeurs d'asile sont parfois hébergés dans des lieux éloignés des centres administratifs et refusent à ce titre de quitter les grandes villes dans lesquelles se trouvent l'essentiel des structures administratives faute d'avoir les moyens de se déplacer. Il est donc indispensable de permettre le dépôt des pièces administratives de manière dématérialisée et de prévoir des lieux ouverts avec ordinateurs près des hébergements des migrants.
- Enfin, il est proposé d'orienter une part du dispositif du 1% logement vers les problématiques de logement des migrants.

IV. La simplification des procédures administratives

A. Simplifier l'accès à l'emploi en réduisant le délai de six mois inscrit dans la loi asile et immigration

Les acteurs réunis énoncent à nouveau clairement la nécessité de permettre aux demandeurs d'asile venant d'arriver sur le territoire de travailler dans les secteurs tendus le plus rapidement possible sans avoir à attendre les neuf, bientôt six mois légaux.

Pourquoi ?

Cette possibilité leur permettrait de rentrer directement dans le dynamisme professionnel français. Les migrants qui arrivent en France sont par définition en situations de précarité. Or, des associations leur expliquent comment s'en sortir en utilisant les failles et les « petites astuces » du système. Certains travailleurs sociaux, assistantes sociales ou bénévoles leur apprennent l'assistantat. Une fois leur dossier accepté, ceux qui deviennent réfugiés connaissent parfaitement les possibilités qui s'offrent à eux en termes d'abandon de poste, de chômage, d'aides sociales etc. Selon le propre dire de certains migrants, la France leur apprend à être feignant.

Pour l'ensemble des associations présentes, des représentants d'un certain nombre d'entreprises, mais également du représentant de la Chambre des métiers et de l'artisanat de Loire-Atlantique et du représentant des Maraîchers nantais, donner la possibilité aux migrants de travailler dès le dépôt de leur dossier auprès de l'OFPRA, c'est leur permettre d'accéder à une formation qui sera **bénéfique quelle que soit l'issue de la demande d'asile**. C'est aussi leur permettre **d'apprendre davantage de la société française en termes de droits et devoirs** et de contribuer à parfaire leur éducation civique. C'est enfin pour la société un moyen de **capitaliser en l'humain**.

B. Simplifier les démarches des entreprises, des agences d'intérim, des associations et des migrants

● Mise en place d'un guichet unique

En tant qu'employeur, il est impossible de connaître toutes les solutions qui s'offrent à l'embauche dans son secteur. Les associations ne sont ni répertoriées ni identifiées dans un réseau particulier, et les interlocuteurs sont tellement nombreux qu'il est impossible de savoir à qui s'adresser.

Ce guichet unique, à l'échelon départemental ou régional, aurait l'avantage de centraliser toutes les demandes et offres d'emploi.

Certaines personnes sont invisibles à de nombreux dispositifs qui nécessitent d'être inscrit avant de bénéficier d'une aide. Des demandeurs d'asile et réfugiés peuvent être dans ce cas (non inscrit à Pôle emploi par exemple). L'intérêt du guichet unique prend ici tout son sens, le migrant pouvant se tourner vers une structure bien déterminée pour recevoir de l'aide.

● Unifier les organismes de l'État

Les différents organismes de l'État (Préfecture, Service Visas, Direccte, etc..) gagneraient à être unifiés ou liés plus fortement pour toute la dimension administrative des démarches depuis l'arrivée sur le territoire jusqu'à l'obtention d'un travail. Pour accélérer les procédures et limiter la perte de temps et d'énergie à chaque étape, il faut pouvoir simplifier les échanges

et partager les informations d'une administration à une autre. L'informatisation est une des clés de cette réussite.

- **Informatiser les demandes**

Le papier est utilisé partout, à tous les stades des démarches administratives, avec souvent des documents identiques à remplir plusieurs fois. En informatisant les données comme les demandes de permis de travail ou les déclarations d'embauche pour les demandeurs d'asiles et les réfugiés, le système serait plus efficace.

- **Simplifier l'usage des CERFA :**

Depuis une circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi, une annexe au CERFA doit être obligatoirement et systématiquement remplie ce qui alourdit considérablement la charge de travail notamment des associations qui traitent parfois une centaine de dossiers.

Il est proposé de réfléchir à un moyen pour simplifier ce recours aux annexes.

C. Faciliter la transposition en France du permis de conduire et des diplômes étrangers

- Les procédures de transformation des permis étrangers en permis français sont trop longues et complexes. Elles durent six mois en moyenne en France contre quatre mois à l'étranger. Or cette transposition est souvent primordiale pour pouvoir commencer un travail.

- Par ailleurs, la non reconnaissance de certains diplômes étrangers en France empêche certaines personnes de pouvoir exercer un métier spécialisé. Elles sont obligées d'accepter des métiers qui ne leur conviennent pas forcément ou des métiers de subsistance. La France se prive de talents.

CONCLUSION

Je remercie tout particulièrement l'ensemble des participants à cet atelier sur l'intégration des migrants par le travail.

Je souhaite faire connaître vos propositions et les porter à la connaissance de mes collègues députés travaillant sur le sujet. Je souhaite également porter ce rapport à M. Alain Régnier, Préfet, Délégué interministériel à l'accueil et à l'intégration des réfugiés, et aux ministres de l'Intérieur, du Travail et de l'Europe et des Affaires étrangères.

Cet atelier a été l'occasion de mettre en avant certains projets portés par FACE, JRS Welcome, et l'URIOPSS, d'évoquer les actions du Medef ou de la Chambre des métiers et de l'artisanat, et de partager les expériences d'entrepreneurs comme Abalone ou XPO Transports, et les expériences d'associations comme l'AMI ou l'Autre Cantine.

En partageant ces idées, ces projets et ces actions, des incohérences ont été soulignées et des propositions énoncées. Je suis convaincue que nous pouvons rendre l'existant plus efficient.

Soyez assurés de ma détermination à suivre les actions à venir car les migrants sont notre richesse.

Avec mon profond respect,

Valérie Oppelt

ANNEXE 1

Contribution du MEDEF Pays-de-la-Loire : Les actions menées par le MEDEF national

Je vous confirme notre souhait d'être actif à vos côtés sur le sujet de l'intégration des migrants par le travail si vous le jugez nécessaire, notamment par des témoignages d'entreprises, des expérimentations régionales, des contacts au niveau de nos organisations nationales ou la mise en place d'éléments réglementaires plus facilitateurs et propices à l'implication des entreprises.

Voici les différentes actions menées par le **Medef national** concernant l'insertion des réfugiés et des mineurs non accompagnés (MNA). Il ne s'agit pas d'un exercice de valorisation de nos actions mais de porter à votre attention les réalisations, leurs résultats et les difficultés rencontrées (...et pourquoi pas envisagées leurs déclinaisons régionales) :

- Pour les réfugiés majeurs peu qualifiés

Une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) de 14 réfugiés entre 18 et 26 ans et **une POEC mixte de 15 jeunes réfugiés** et demandeurs d'emploi sur le métier de couvreur ont été mises en place avec Les **Compagnons du Devoir** en 2017 et 2018 (Champs sur Marne). Les POEC ont été financées par l'OPCA Constructys, le Medef a financé des cours de français professionnel (association THOT) et des modules de posture et de savoir-être en entretien d'embauche (Un Taff pour Tous) en complément.

- À la suite de la première POEC, 12 jeunes ont été embauchés en contrat de professionnalisation.
- À la suite de la seconde POEC qui s'est terminée en juillet 2018, voici les premiers chiffres : 2 CDI, 3 CDD et 2 contrats en intérim.
- Au vu du succès rencontré, les Compagnons souhaitent développer d'autres POEC sur les métiers de couvreur, de maçon et de plombier sur d'autres territoires pour des publics mixtes (Réfugiés + demandeurs d'emploi « classiques »).

Nous allons répondre à un appel à projets lancé par le Ministère du Travail pour l'intégration professionnelle des personnes réfugiées dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).

- Pour les réfugiés majeurs hautement qualifiés

Nous menons une expérimentation de POEC en partenariat avec la **Fédération Bancaire Française et Wintegreat**, financée par la Fondation Total et OPCABAIA pour former des réfugiés hautement qualifiés aux métiers bancaires (ces réfugiés ont été avocats, journalistes, comptables, banquiers, directeurs d'ONG...).

Cette **POEC concerne 14 réfugiés** et dure 350h dont 112h de modules de softskills pour que les réfugiés reprennent confiance en eux et en leurs compétences, qu'ils apprennent à se valoriser, à communiquer en entreprise et qu'ils soient des salariés entrepreneurs, 147h de formation métier et 91h d'immersion en entreprise.

À l'issue de cette formation, les banques partenaires se sont engagées à proposer des contrats de professionnalisation aux participants si l'immersion au sein de leur structure a été concluante.

- Nous souhaitons mettre en place ce dispositif avec d'autres fédérations.
- **Nous allons répondre à un appel à projets lancé par le Ministère du Travail pour l'intégration professionnelle des personnes réfugiées dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).**

- Pour les Mineurs Non Accompagnés (MNA)

- Le MEDEF s'est rapproché de réseaux de Centres de Formation d'Apprentis disposant de capacité d'hébergement (internats) et d'un encadrement socio-éducatif suffisant. Il a élaboré un « parcours d'insertion » en lien avec les acteurs afin de garantir un encadrement du jeune suffisant, un accompagnement et une démarche d'apprentissage du métier. Il a fléchi les jeunes vers les métiers où il existe une pénurie d'apprentis mais où la demande des entreprises est forte. Les retours sont très encourageants mais **il y a une grosse problématique** :

- **Problème des titres de séjour quand la majorité est atteinte** : ces jeunes ne bénéficient pas forcément du statut de réfugiés, et certains n'obtiennent que difficilement un titre de séjour salariés – ce qui les empêche de travailler et de continuer leur intégration. C'est problématique pour les entreprises et pour eux. C'est le même cas pour les MNA qui sont dans un cursus général en lycée, à la majorité ils ont des difficultés à obtenir leur titre de séjour et de ce fait ne peuvent pas lorsqu'ils sont en terminale postuler dans des écoles pour faire des études supérieures.

- Pour illustrer cette problématique, nous avons fait un film avec des témoignages de MNA : <https://we.tl/t-ocJbGTvQ7r>

- Organisation d'une demi-journée de réflexion autour de l'orientation et de la formation professionnelle des MNA le 5 juin 2018 au Medef qui a rassemblé les acteurs de terrain qui orientent les jeunes au quotidien (centres d'hébergement, associations d'accompagnement etc..), les services territoriaux concernés (conseil généraux, ASE..), les CFA et acteurs de l'éducation ainsi que les services ministériels concernés. Objectif de cette demi-journée : structurer les échanges au niveau national entre acteurs impliqués au niveau des départements, afin de rendre les expérimentations et bonnes pratiques locales généralisables (100 participants).

PARTICIPATION À DES COMITES DE PILOTAGE

- DIHAL (Délégation Interministérielle à l'hébergement et l'accès au logement) : Projet visant à accompagner les migrants en hébergement d'urgence sur Paris vers des villes ayant des besoins en recrutement et des logements sociaux disponibles.
- DIAIR (Délégation Interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés) : atelier emploi-compétences des personnes réfugiées.

AUTRE

- Contribution au rapport du député Aurélien Taché sur la refonte du système d'intégration des étrangers arrivant en France.
- Contribution à l'étude du Lab'Ho « Accueillir les réfugiés autrement ? – L'insertion professionnelle au cœur de l'intégration ».
- Université d'été du MEDEF : une réfugiée syrienne qui va intégrer l'EHESS a participé à la table ronde « 20 ans et vogue la galère » en présence de Muriel Pénicaud. Objectif de son intervention : montrer sa détermination à réussir et à s'insérer dans la société française par le travail. Faire tomber les préjugés, que les chefs d'entreprises osent embaucher des réfugiés. Beau parcours de réussite malgré les aléas de la vie et notamment du regard des autres.

ANNEXE 2

Contribution de Simon Robic (iAdvize)

StartupsNantes 4 Refugees

Contexte

Après Paris, le nord de la France et la frontière franco-italienne, Nantes est la première place d'accueil en France pour les migrants et demandeurs d'asile. Forte d'un tissu associatif dense et très actif, la métropole rencontre malgré tout de vraies difficultés à bien accueillir et intégrer tous ces nouveaux arrivants.

Dans le même temps, l'écosystème tech à Nantes est très fort et déjà engagé sur beaucoup de thématiques sociales.

Comment pouvons-nous alors réunir ces deux mondes et faire profiter les réfugiés de l'énergie, des talents et des moyens des startups pour faciliter leur intégration ?

Dispositifs proposés

Empowerment program

Rencontres de 2h, en soirée, dans une startup pour que des collaborateurs puissent accompagner des migrants sur des sujets très précis et utiles pour eux dans leur quotidien (écriture d'un email, recherche Google, préparer un CV, conversations...).

Avantage : peu d'implication de la startup, qui doit mettre à disposition son lieu et engager ses collaborateurs à participer.

Besoin : valider les sujets qui peuvent réellement bénéficier aux migrants + des animateurs.

Objectif : lancer un premier événement avant fin avril, pour ensuite réitérer et en faire un rendez-vous récurrent (et tournant chez les startups).

Skills program

Les entreprises intéressées proposent à leurs salariés une mise à disposition sur une demi-journée ou une journée chaque année pour donner des cours, faire des formations, aider les populations de migrants installées à Nantes.

Avantage : Peu coûteux (1 journée par an pour les collaborateurs volontaires)

Besoin : identifier des projets concrets sur lesquels ils ont besoin d'être accompagnés sur une telle durée

Objectif : 3 entreprises (startups) emblématiques de la Tech pour commencer.

Onboarding program

À l'image des stages d'observations, et afin d'apporter de vraies lignes sur leurs CV, les startups pourraient accueillir dans leurs locaux et dans leurs organisations des migrants afin de les intégrer dans le tissu économique local. Ces expériences ont une très grande valeur pour eux et un impact important sur l'obtention de leurs papiers. C'est un accélérateur important pour leur intégration.

Avantage : très impactant pour l'intégration des migrants

Inconvénient : plus lourd à absorber dans l'organisation des startups

Objectif : 1 startup emblématique de la Tech pour commencer

Employment program

Objectif ultime de l'intégration des migrants à Nantes, leur entrée dans le tissu économique. C'est évidemment une opportunité pour eux de sortir de la précarité de leur situation, mais ça peut aussi répondre à des besoins de certaines startups qui cherchent à recruter beaucoup de profils en 2018/2019.

Avantage : signal très fort envoyé par l'écosystème en montrant que c'est possible + favorise la diversité dans l'écosystème

Inconvénients : besoin de valider l'adéquation de leurs compétences avec les besoins du marché + problématiques légales du fait de leur statut

Objectif : 1 embauche avant la fin de l'année 2018

Startups + Refugees Weekend

Ancré dans la Digital Week (à valider), un événement pour proposer, imaginer et créer des solutions tech et concrètes. Startupers, étudiants, dirigeants, acteurs du monde associatif, réfugiés, tous autour de la table sur un weekend pour proposer des projets et mettre la Tech au service des réfugiés (développement de services, applis, sites web...).

2 lieux (La Cantine + ? dans le Quartier de la Création)

Une vingtaine d'équipe / 15 à 20 coaches + un mentor par équipe

Objectif : 150 à 200 participants

Mettre la lumière sur l'initiative, proposer des temps de parole aux associations sur le weekend.

Faire un moment d'intégration festif et convivial en faisant travailler les gens ensemble.

20% des recettes de l'événement reversées aux associations œuvrant sur le territoire.

ANNEXE 3
CONTRIBUTION du
Groupe thématique départemental de Loire-Atlantique
« Travail, Economie, Fiscalité »
Sous-groupe « Economie »

LES MIGRANTS ET LA CRÉATION D'ACTIVITES

Il existe une bonne opportunité pour que des migrants créent leur propre activité, sur base de deux constats et au prix d'une action organisée et proactive.

Constat 1 :

La France se caractérise en Europe par un écart important entre intentions de création d'entreprise et réalisations effectives (source : DGE) : le marché existe.

Constat 2 :

Les personnes issues de l'immigration sont particulièrement présentes dans la création, sans doute pour 2 raisons :

Leur fort ressenti d'un avenir bouché,

Une culture entrepreneuriale tenant au vécu dans leurs pays d'origine.

L'action proposée consiste à aller au-devant de ces personnes, grâce à une task-force d'intervenants spécialement formés et animés, dont l'objectif sera de provoquer chez certains la réflexion qui les conduira éventuellement à l'action.

En cas de succès, le retour sur investissement sera assuré par les économies en aides sociales.

Jean-François MOULIN

Remarque :

SAGITTA est le nom d'une action de même nature, visant l'ensemble des personnes en situation de précarité en France, dont l'opération « Migrants » serait un volet.

PROJET SAGITTA

UNE VOIE D'EMANCIPATION ET D'ESPOIR :

[« La création d'activité par des personnes en situation de précarité »](#)

SAGITTA est une **action volontariste** visant un **accroissement significatif des créations d'entreprises** par des personnes en situation de précarité, **avec des conséquences bénéfiques à terme sur l'emploi** : 250 000 emplois créés en 5 ans, grâce à 60 000 créations annuelles d'entreprises.

Cette action se situe au carrefour des préoccupations sociales et des ambitions économiques, sur le terrain du « libérer ET protéger » cher à notre Président. Elle revêt ainsi des dimensions psychologiques et symboliques très fortes.

I) Les constats

Il existe en France un potentiel significatif de créations d'entreprises, illustré par l'écart particulièrement important entre les intentions de création d'entreprises et la concrétisation de ces intentions¹.

De même, la pauvreté n'est pas exclusivement monétaire (cf. les travaux d'Amartya SEN) et les personnes en situation de **précarité** (trop) nombreuses, **recouvrent des profils et des situations très diverses parmi lesquelles nous avons la conviction qu'il existe de futurs entrepreneurs**.

II) La proposition

Le projet SAGITTA consiste à aller au-devant des personnes en situation de précarité et présentant un profil spécifique² pour les aider à réfléchir, prendre confiance en elles et se lancer si c'est leur volonté. Une force nationale d'environ 200 « Ambassadeurs-Prospecteurs » en sera chargée.

L'écosystème d'appui à la création d'entreprise pourra ensuite participer à l'accompagnement et à la validation -ou non, des projets entrepreneuriaux ainsi détectés.

L'action sera mise en œuvre de façon progressive de façon à l'optimiser avec les retours d'expérience ; elle demandera un budget raisonnable (115 M€ en 5 ans), conduisant à un coût par emploi créé particulièrement modeste (460 euros par emploi). Toutefois, en l'absence de précédent, on restera prudent sur les chiffreages.

Plusieurs projets l'accompagneront : communication autour du dispositif pour le faire connaître, recherche scientifique, etc.

III) Le suivi et la mesure d'impact

L'opération pourrait faire l'objet d'un appel d'offre et rester encadrée par des mesures d'impact et un Conseil d'Orientati on et de Suivi.

PS : Le nom de « SAGITTA » a été choisi en référence à la constellation de La Flèche, pour illustrer la dynamique de la proposition.

PJ : Note SAGITTA

¹https://www.entreprises.gouv.fr/files/files/directions_services/politique-et-enjeux/entrepreneuriat/entrepreneuriat-faits-et-chiffres.pdf -Page 6

² Personnes présentant un potentiel de création d'entreprises ou d'activité non formalisé



Valérie OPPELT

Députée de Nantes

Permanence parlementaire
21 rue de Cornulier- 44000 Nantes
valerie.oppelt@assemblee-nationale.fr
02 40 89 36 01

Assemblée nationale
126 rue de l'Université - 75355 Paris 07 SP
valerie.oppelt@assemblee-nationale.fr
01 40 63 48 03