

2019 DIAGNOSTIC

L'accès à la formation et
à l'emploi de personnes
primo-arrivantes.

Diagnostic territorial réalisé dans le
cadre des activités de la plateforme
PARL'On, portée par l'association
Solidarité Estuaire.

Ce travail recense les caractéristiques,
points forts et fragilités du territoire
dans l'accession à la formation et à
l'emploi des personnes primo-arrivantes.

Plateforme PARL'On, Solidarité Estuaire



SOLIDARITÉ
ESTUAIRE

REMERCIEMENTS



Nous tenons à remercier un certain nombre d'acteurs et actrices sans qui ce diagnostic n'aurait pu voir le jour :

- La DRDJSCS Pays de la Loire et Loire Atlantique, pour son soutien financier dans le cadre de cette démarche et plus généralement de la plateforme.
- Les professionnel•le•s et bénévoles, toutes les structures qui ont accepté de donner de leur temps pour répondre à nos questions, nous fournir des données et alimenter ainsi ce diagnostic et nos réflexions.
- Les personnes étrangères qui ont accepté de nous accorder leur confiance et de témoigner sur leur parcours d'intégration.

Table des matières

Introduction	6
1. L'emploi et la formation, des thématiques ancrées dans l'actualité.	6
2. Méthodologie de l'enquête.....	8
3. Eléments de contextualisation du diagnostic.....	9
Contexte économique nazairien	9
Contexte migratoire local.....	10
Chapitre 1 : Les publics primo-arrivants.....	11
Qui sont les personnes primo-arrivantes accompagnées par les structures et rencontrées dans le cadre du diagnostic ?	11
Comment ces personnes sont perçues par les structures et par les entreprises ?	12
Les difficultés vécues par ce public dans l'accès à l'emploi et à la formation.	13
Chapitre 2 : Les structures du territoire	20
L'accompagnement social.....	21
L'accès à la mobilité	21
La formation linguistique	21
Les structures d'insertion professionnelle.....	22
Les structures recruteuses.....	22
Atouts du territoire :	22
Un territoire dynamique et dense	22
Une volonté de se former, de s'engager et de s'adapter	23
Une évolution positive	23
Fragilités et freins du territoire :	24
Des acteurs qui peinent à connaître la totalité des dispositifs.....	24
Une connaissance fragile des statuts administratifs.....	25
Des délais décourageants	25
Chapitre 3 : Des pistes pour l'action	28
1. Préconisations générales pour le territoire.....	28
Favoriser un travail collectif.....	28
Aider à une meilleure compréhension du monde de l'entreprise.....	28

Améliorer les situations des femmes primo-arrivantes.....	29
Favoriser l'apprentissage du français.....	29
2. Axes de travail de PARL'On pour 2020	30
Favoriser la mise en réseau.....	30
Ouvrir la parole aux personnes concernées.....	31
Actions inclusives entreprises - associations	31
Favoriser la compréhension du monde de l'entreprise	31
Femmes et inégalités	32
Aider au décodage de l'offre en Français Langue Etrangère (FLE*)	32
Glossaire	34
Documents ressources par ordre d'apparition	36
Ils et elles ont accepté de participer à ce diagnostic et nous les en remercions.	37

Les termes marqués d'un « * » sont explicités dans le glossaire en fin de document.

Introduction



Ce diagnostic s'inscrit dans les missions de la plateforme PARL'On, qui a vocation à favoriser le parcours des personnes primo-arrivantes. Cet objectif prend forme par la création et publication d'outils et de ressources documentaires à destination des professionnel·les et bénévoles du territoire, mais aussi par l'organisation de temps communs de formation et de réflexions, et la mise en place d'analyses des besoins locaux. Le présent rapport permet de contribuer à analyser les forces et fragilités du territoire de la CARENE (*communauté d'agglomération de la Région Nazairienne et de l'Estuaire*) en matière d'accès à l'emploi et à la formation des personnes primo-arrivantes. Il a pour objectif la formulation de préconisations construites collectivement pour permettre un meilleur accompagnement global de ce public, en palliant les difficultés rencontrées et en favorisant la mise en réseau des acteurs et actrices du territoire.

1. L'emploi et la formation, des thématiques ancrées dans l'actualité.

Parmi les grandes thématiques abordées au cours des entretiens avec les personnes étrangères pour la réalisation du diagnostic 2018 de PARL'On, la question de l'emploi était revenue fréquemment. Ce premier travail a aidé à formuler les principaux axes de recherche pour ce nouveau diagnostic.

L'emploi et la formation ne sont pas uniquement les préoccupations des personnes elles-mêmes, mais également de professionnel·les et bénévoles qui les accompagnent ainsi que de l'Etat. Des mesures ont été annoncées et mises en place pour essayer d'en faciliter l'accès à plusieurs niveaux.

Tout d'abord, du côté de l'Etat, **l'accent est mis sur la maîtrise du français**, principal frein à l'emploi et à la formation. Préconisé par le

rapport du député Aurélien Taché¹ et repris par Edouard Philippe et le comité interministériel à l'intégration en juin 2018², les pouvoirs publics ont décidé d'augmenter le nombre d'heures obligatoires d'apprentissage du français après la signature du CIR* (Contrat d'intégration républicaine, *voir lexique*). A cette occasion, des cours ont été pensés pour les personnes analphabètes (parcours de formation linguistique de 600h). Il a également été annoncé que des gardes d'enfants seraient mises en place pour faciliter la participation des parents³, ainsi que des certifications afin d'aider dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

Des dispositifs spécifiques, à l'image de **HOPE** (hébergement, orientation, parcours vers l'emploi) principalement mis en place par l'Etat,

¹ <https://www.interieur.gouv.fr/Archives/Archives-des-actualites/2018-Actualites/72-propositions-pour-une-politique-ambitieuse-d-integration-des-etrangers>
² https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2018/06/dossier_de_presse_-_comite_interministeriel_a_lintegration_-_05.05.2018.pdf

³ De fait, des partenariats entre crèches et organismes de formations existent à Nantes ou Angers, mais à Saint-Nazaire il n'existe pas de garderie spécifiquement mise en place à cet effet. La formation linguistique peut cependant être reportée à ce motif, le temps de trouver un mode de garde.

l'OFII*, Pôle emploi et l'AFPA, ont été conçus dans l'objectif de favoriser l'intégration des **personnes réfugiées** via l'apprentissage de gestes professionnels, d'un métier et de la langue française.

HOPE

(Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi)

Créé en 2017, le Programme HOPE a pour objectif de « faciliter l'intégration [des personnes primo-arrivantes] dans la société française et leur insertion dans l'emploi ». Ce programme est mis en place à Saint-Nazaire, où il est porté conjointement et en complémentarité par le FAF.TT*, en qualité de financeur et pilote, l'AFPA* pour l'hébergement et la formation, INSERIM* et Synergie pour l'accompagnement vers l'intégration socio-professionnelle. Il est également soutenu par des acteurs publics (Pôle Emploi, la DIRECCTE*, l'OFII*...)

L'accord-cadre national signé en 2017 fixait l'objectif de ce programme qui est de "*développer des parcours intégrés d'insertion professionnelle au bénéfice des personnes réfugiées pour conjuguer apprentissage linguistique, formation professionnelle, accès à l'emploi et au logement*". Après une expérimentation auprès de 1000 hommes réfugiés, le comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018 a décidé de poursuivre ce dispositif jusqu'en 2020.

Les premiers bilans sont positifs d'après les partenaires engagés, avec 95% d'insertion en 2019 dans les Pays de la Loire à la sortie de la formation.

Sources : afpa.fr, entretiens, réunions de bilan du programme.

Il n'existe cependant rien de spécifique pour les **personnes « régularisées »**⁴, dont les titres temporaires doivent être renouvelés à intervalles variables et peuvent précariser la vie professionnelle. Cette distinction de statuts mène à des expériences différentes face à l'insertion professionnelle, obligeant à

⁴ Voir l'encart de distinction entre les statuts « réfugié » et « régularisé » dans le glossaire en fin de document.

⁵ Cette volonté de départ n'a pas toujours pu être respectée, les personnes interrogées n'ayant pas toujours connaissance du statut exact des publics accompagnés ou ne produisant pas de statistiques s'y référant.

distinguer, autant que possible, ces deux publics dans notre analyse⁵.

Au cours du comité interministériel à l'intégration de juin 2018, il a également été décidé de faciliter le travail des demandeurs et demandeuses d'asile de plus de six mois⁶ et d'aider à un accès aux droits rapide dès l'obtention du statut, afin « d'éviter les ruptures de parcours ». Les personnes sont désormais reçues par les auditeurs et auditrices de l'OFII à la fin de leur parcours de formation civique et linguistique, qui peuvent les orienter vers des partenaires emploi.

Au niveau européen, le **passport européen de qualifications**⁷, conçu par le Conseil de l'Europe est actuellement en phase de test dans l'Union Européenne. Il s'adresse aux personnes réfugiées démunies de documentation et permet d'attester d'un niveau de connaissances ou d'éducation afin de prétendre à des emplois ciblés. Valable 5 ans dans toute l'Europe et délivré à la suite d'une évaluation écrite et d'un entretien, il ne se substitue cependant pas à une pièce d'identité ou un diplôme. Très peu de personnes bénéficiant pour le moment de ce dispositif, il est difficile d'en évaluer les effets localement.

On constate donc que les autorités, qu'elles soient nationales ou européennes, cherchent à apporter des réponses à cette problématique de l'intégration par l'emploi. Comme nous le verrons, ces préoccupations sont également mises à l'agenda des structures associatives, qui mettent en place localement

⁶ Cela s'applique aux secteurs en tension et implique que l'employeur sollicite une autorisation de travail auprès du service « main d'œuvre étrangère » de la DIRECCTE*.

⁷ Voir plus sur le site du Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/education/recognition-of-refugees-qualifications>

les dispositifs co-construits avec les instances institutionnelles, ou créent leurs propres projets pour favoriser l'insertion professionnelle de ces publics étrangers.

Des entreprises se mobilisent également, notamment dans des secteurs porteurs dans lesquels le recrutement est parfois difficile, afin d'ouvrir leurs portes à cette nouvelle main d'oeuvre. Certaines entreprises recruteuses se sont d'ailleurs associées à des initiatives collectives comme celle d'**Action Emploi Réfugiés**, qui cherche à mettre en lien entreprises et réfugié·es, à partager des offres d'emplois ouvertes à ces publics et à valoriser leurs compétences et leur apport à l'économie française. Les personnes primo-arrivantes peuvent ainsi accéder à une plateforme en ligne sur laquelle sont publiées des offres d'emplois et de formations leur étant ouvertes.

* * *

Cependant, si un bon nombre d'acteurs et d'actrices publics et de la société civile, ainsi que les personnes elles-mêmes, semblent préoccupé·es par la problématique de l'accès à l'emploi des publics primo-arrivants, quel bilan peut-on formuler localement ?

Sur le territoire nazairien, délimité par l'agglomération de la CARENE, quels freins rencontrent les personnes étrangères pour se former et s'insérer sur le marché du travail ?

Quelles sont les différences de vécu entre les personnes étrangères, selon leur statut administratif, leur genre ou leur parcours individuel ?

Quelles sont les difficultés rencontrées par les structures d'accompagnement, par les entreprises et par les personnes primo-arrivantes elles-mêmes ?

Comment la plateforme PARL'On peut-elle participer à favoriser les parcours de ces publics, leur orientation et leur prise en charge ?

Outre les réponses à ces questions, nous avons essayé, à partir d'une réflexion collective, de formuler des préconisations précises, pour une amélioration globale de l'accompagnement des personnes primo-arrivantes.

2. Méthodologie de l'enquête

Nous avons tenté de répondre à toutes les questions posées ci-dessus en utilisant une méthodologie précise :

- **Rencontre d'un maximum d'acteurs et d'actrices** du social, de l'insertion socio-professionnelle, de l'entreprise, de l'emploi et des thématiques liées, basé·es sur le territoire de la CARENE. Synthèse, codage et analyse des entretiens. 31 structures ont été rencontrées, ce qui n'est toutefois pas exhaustif. Elles seront présentées au chapitre 2.
- **Entretiens** individuels avec des **personnes primo-arrivantes** travaillant ou en recherche d'emploi. Codage et analyse des entretiens. Nous avons mené des entretiens avec **13 personnes**.
- Organisation d'un **forum de la formation linguistique**, nous ayant permis de recenser les structures et dispositifs en Français Langue Etrangère (FLE).
- Récolte et analyse de **données statistiques variées**, principalement nationales mais plus locales lorsqu'elles sont disponibles (sources mentionnées en fin de diagnostic).
- **Temps de restitutions** afin d'affiner les premières données recueillies et de réfléchir collectivement à des préconisations.

Les structures rencontrées ont établi relativement peu de statistiques sur le suivi de personnes primo-arrivantes, généralement dans le souci de ne pas créer de distinctions

entre les publics, ou parce que l'accompagnement de la personne ne dépend pas de son statut administratif. Notre analyse est donc assez peu quantitative, davantage qualitative, basée sur les expériences et les ressentis - parfois subjectifs mais toujours incarnés - des personnes interrogées.

3. Éléments de contextualisation du diagnostic

Contexte économique nazairien

Outre le fait d'être une ville portuaire, dans laquelle « il fait bon vivre » aux dires des enquêtés, Saint-Nazaire – et plus largement le territoire de la CARENE – a la particularité, dans le contexte économique actuel, d'être un territoire de chômage relativement faible. Le taux de chômage était en effet de 8% de la population active nazairienne au troisième trimestre 2018, contre 9,1% sur la France entière au cours de la même période, d'après Pôle emploi⁸. Il existe sur le territoire des secteurs économiques dits « en tension », dans lesquels les entreprises ont du mal à recruter. Cela donne une sensation de plein emploi mais révèle une certaine inadéquation entre les

besoins en recrutement et la demande de travail.

Ce besoin de main-d'œuvre conséquent, exprimé dans certains domaines (notamment dans l'industrie et les services, voir tableau ci-dessous), est un véritable atout pour les populations primo-arrivantes, qui ont pour la plupart comme impératif de trouver un emploi rapidement, quelles que soient leurs formations ou expériences professionnelles précédentes. Certaines entreprises se tournent donc peu à peu vers ces nouvelles forces de travail potentielles.

Cette rencontre entre primo-arrivant·es et entreprises n'est pas sans difficulté. *L'atelier sur l'intégration des migrants par le travail* mené par la députée de Nantes Valérie Oppelt en octobre 2018 a réuni une cinquantaine de représentant·es d'associations, d'entreprises et de services de l'Etat. Le rapport lié⁹ pointait des difficultés vécues par les personnes primo-arrivantes peu connues par les équipes salariées et les cadres, qui peuvent avoir des conséquences sur le quotidien dans l'entreprise.

TABLEAU 1
LISTE DES METIERS LE PLUS SOUVENT ASSOCIES A DES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

	Effectifs à recruter	Taux de tension	Poids des recrutements saisonniers
Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	830	100,0%	97,8%
Mécaniciens et électroniciens de véhicules	33	100,0%	
Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	31	100,0%	
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics et d'engins lourds de levage	23	100,0%	
Couvreurs	21	100,0%	
Spécialistes de l'appareillage médical	20	100,0%	
Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	19	100,0%	28,5%
Carrossiers automobiles	18	100,0%	
Employés des services funéraires et autres services divers (développement personnel, loisirs, jeux...)	17	100,0%	
Conducteurs routiers et grands routiers	145	98,5%	
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	52	96,0%	1,9%
Autres ouvriers non qualifiés de type industriel (préparation matières et prod, industriels,..)	78	93,0%	7,2%

* Uniquement sur les métiers qui recensent plus de 15 projets de recrutement du territoire

Source : Pôle Emploi Pays de la Loire

⁸ <https://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr/static/medias/5cc1b8591fb6e337951178.pdf>

⁹ <http://www.valerie-oppelt.fr/valerie-oppelt/parlement/22-10-2018/atelier-du-22-octobre-2018-integration-des-migrants-par-le-travail>

Parmi celles-ci, des difficultés liées à « *la langue, [à l']obligation de formation à l'étranger, [des] difficultés pour trouver un logement, pour prendre les transports* ». Il était alors préconisé de préparer l'entreprise en amont, notamment via des formations des chef•fes d'entreprises et de salarié•es¹⁰.

Contexte migratoire local

Sur l'ensemble du territoire national, les demandes d'asile ont connu une hausse au cours des dernières décennies. En 2018, selon les chiffres officiels¹¹, l'OFPRA* a examiné 123 625 demandes d'asile, soit 22,7% de plus qu'en 2017. Il s'agit du plus grand nombre de demandes en France depuis 1952. Parmi ces demandes, 46 700 personnes (mineur•es inclu•es) ont été placées sous protection de l'OFPRA*, ce qui représente une hausse de 9% par rapport à l'année précédente.

Les Pays de la Loire étaient la cinquième région de domiciliation de personnes demandeuses d'asile en 2018.

Dans la région, c'est en Loire Atlantique qu'était alors concentrée la majeure partie des demandes d'asile. Ainsi en 2018, 2 772 personnes en demande d'asile étaient domiciliées dans le département d'après le rapport de l'OFPRA*, soit une hausse de 49% par rapport à 2017.

Entre le 1er janvier et le 31 août 2019, l'OFII a enregistré 1 338 signatures de CIR*.

Parmi ces personnes étrangères installées sur le territoire, le nombre d'enfants et de jeunes est croissant, entraînant une mutation des dispositifs d'accueil. Ainsi, 80 mineur•es ont été évalué•es par le CIO de Saint-Nazaire en vue d'être positionné•es dans des classes en 2018, contre une vingtaine chaque année précédemment¹².

¹⁰ Dans le rapport il est question « [d']ambassadeurs de la formation inclusive » qui se chargeraient « d'ajuster la politique RSE » et « d'outils pour rassurer l'employeur » notamment en ce qui concerne les démarches administratives. Aucun acteur local n'est spécifiquement cité pour assurer ces missions.

¹¹https://ofpra.gouv.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport_dactivite_2018.pdf.pdf

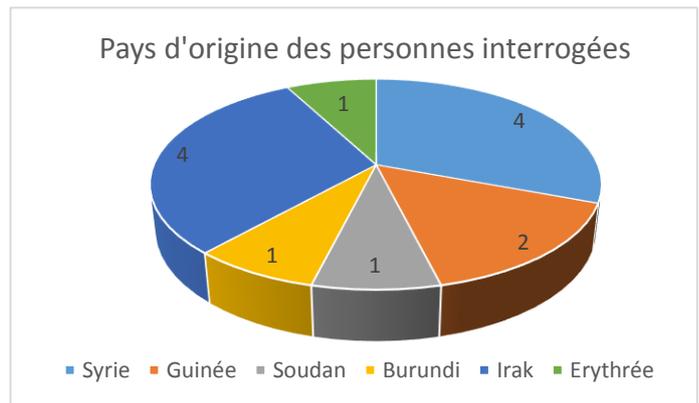
¹² Source : entretien mené avec M. Bellaria, directeur du CIO, le 28 août 2019.

Chapitre 1 : Les publics primo-arrivants

Qui sont les personnes primo-arrivantes accompagnées par les structures et rencontrées dans le cadre du diagnostic ?

Avant toute chose, il semble essentiel de clarifier le terme de « primo-arrivant·e ». Les personnes primo-arrivantes sont les étranger·s en situation régulière vis-à-vis du droit au séjour et signataires d'un contrat d'accueil et d'intégration (CAI) ou du contrat d'intégration républicaine (CIR*). Ces signataires sont considéré·es comme primo-arrivants pendant les cinq premières années de leur installation en France.

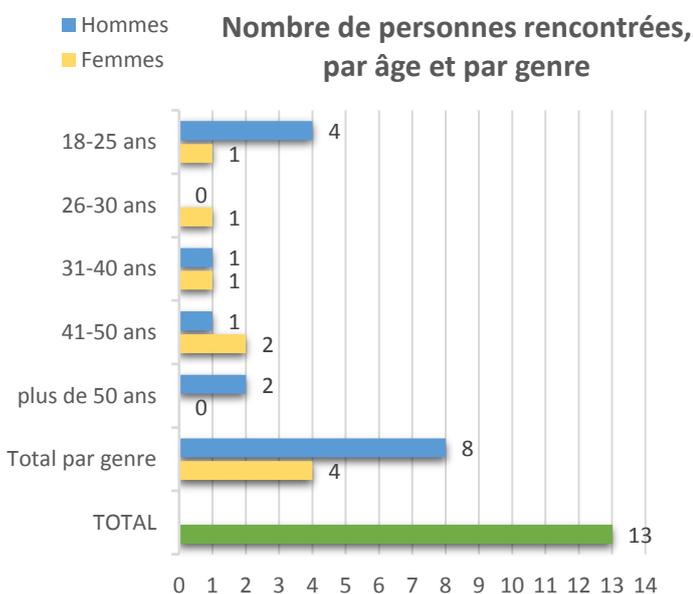
Dans le cadre de ce diagnostic, nous avons rencontré **13** personnes primo-arrivantes, dont **5** femmes. Âgé·es de 18 à 53 ans, 5 étaient salarié·es, **1** avait le statut d'autoentrepreneur, et **1** était en apprentissage. 5 n'étaient pas en emploi au moment de l'entretien. Ces personnes étaient originaires de Syrie, de Guinée, d'Erythrée, du Soudan et d'Irak. Elles sont arrivées en France entre 2016 et 2017. Nous avons également essayé de recenser les caractéristiques des personnes accueillies par les structures rencontrées.



Parmi les structures rencontrées au cours de cette enquête, une grande majorité accompagne uniquement des **hommes** vers l'emploi. Les personnes interrogées l'expliquent parfois par la nature des dispositifs, qui n'accueillent que des hommes seuls par exemple, ou par le type de métiers auxquels les personnes sont préparées (manuels, physiques). Cependant, d'autres mécanismes peuvent fournir des éléments de compréhension de ce phénomène, d'ordre culturel et sociétal (*voir la sous-partie « inégalités femmes / hommes »*). Ce phénomène fait dire à des accompagnant·es que les hommes sont largement majoritaires parmi les populations migrantes, ce qui n'est pas vérifié par les chiffres.

L'âge des personnes accompagnées est très variable. Si certaines personnes trop âgées ne peuvent être acceptées en formation professionnelle pour des métiers souvent physiques, durs, des personnes primo-arrivantes de tous âges postulent. En revanche, les prérequis des dispositifs et les spécificités de certains accompagnements font que toutes les catégories d'âges ne sont pas toujours présentes dans toutes les structures.

Certaines sont spécifiquement pensées pour les publics jeunes par exemple. De plus, on observe quelques phénomènes d'auto-censure



chez les personnes étrangères rencontrées les plus âgées, qui se sentent trop « vieilles » pour progresser en français et se former.

Dans le cadre de ce diagnostic, nous avons cherché à produire un échantillon aussi représentatif que possible des populations primo-arrivantes présentes sur le territoire nazairien. Nous avons donc essayé de rencontrer autant de femmes que d'hommes et à diversifier les âges et parcours. Cependant nous avons eu davantage de facilités à rencontrer des hommes et une majorité des femmes avec qui nous nous sommes entretenues étaient sans emploi, pour des raisons variées que nous développerons plus bas (famille, santé, ...). Cet échantillon réduit n'est pas totalement représentatif des personnes primo-arrivantes présentes localement et de leurs parcours mais nous a toutefois permis de recenser des points de vue de personnes concernées, essentiels à un tel travail.

Comment ces personnes sont perçues par les structures et par les entreprises ?

Globalement, les professionnel•les et bénévoles rencontré•es au cours de cette enquête décrivent les populations primo-arrivantes de la même façon, à quelques exceptions près : des personnes très **motivées** par l'accès à l'emploi, qui ont une attitude **volontaire**, positive, et sont, de cette façon, appréciées des entreprises. Certain•es enquêté•es émettent toutefois un bémol : tou•te•s les primo-arrivant•es ne répondent pas à ce critère, dire l'inverse serait risquer d'essentialiser cette population, d'y porter un regard réducteur. De plus, certain•es notent que cette motivation peut se retourner contre elles et eux : c'est un public qui a tendance à être « **corvéable** » et n'a pas toujours de bonnes

connaissances du droit du travail. Il peut alors être tentant pour des employeurs(euses) peu scrupuleux(euses) d'exploiter cette faille et de profiter de ce public. Une forte sensibilisation en amont semble donc s'imposer, afin d'éviter les cas (évoqués lors des entretiens) de personnes travaillant sans avoir signé de contrat de travail pour la totalité de la période, ou ne percevant pas de salaire de façon fixe et régulière.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de décrire le public avec lequel ils et elles travaillent, 8 enquêté•es sur 31 notent spontanément qu'il s'agit de populations fragilisées par leur exil, qui présentent de nombreux **traumatismes psychologiques** pouvant survenir assez tôt dans leur parcours ou une fois l'intégration largement entamée, mais représentant souvent des freins à la stabilisation dans l'emploi. Cela semble être une préoccupation forte de notre réseau local, cette thématique ressortant majoritairement dans les demandes de colloques / formations formulées à destination de la plateforme.

Les entretiens menés ont permis de noter un réel plaisir à travailler avec ces personnes pour beaucoup de professionnel•les. Certain•es tiennent à noter combien il est gratifiant de travailler avec ce public « souriant et agréable », avec qui des partages, voire même de forts liens relationnels, sont parfois tissés au cours de l'accompagnement.

Les difficultés vécues par ce public dans l'accès à l'emploi et à la formation.

Nous avons répertorié des difficultés auxquelles doivent faire face les personnes primo-arrivantes dans leurs parcours. Même si tous et toutes n'évoquent pas de la totalité de ces points, figurent ci-dessous des problématiques fréquemment revenues. Elles sont volontairement présentées à la suite, sans ordre spécifique, afin de ne pas décider arbitrairement d'un ordre d'importance.



Langue

La langue est un point qui revient très fréquemment dans les entretiens, de la part des structures accompagnantes comme des personnes exilées. C'est un **pré-requis** essentiel à un grand nombre de formations et à l'emploi. En effet, parler français permet de communiquer mais également de s'enquérir de consignes de **sécurité**, essentielles aux métiers du bâtiment et de l'industrie vers lesquels beaucoup de ces personnes sont orientées. Toutefois, c'est également par le travail quotidien avec des personnes françaises que la langue est intériorisée et que de nets progrès sont remarqués. Ainsi, certaines structures d'insertion préfèrent ne pas poser de frein linguistique à l'accueil de leur public et de faire le pari de progrès rapides par l'immersion. Cela demande toutefois une implication accrue des accompagnant•e•s, et il ne peut y avoir une partie trop conséquente du groupe étant très peu francophones.

Environ 50 % des personnes interrogées n'étant pas en emploi ont expliqué que leur niveau de langue insuffisant en était la (ou une des)

cause(s). Certain•es estiment pourtant que le travail est une bonne manière de s'améliorer, au contact de salarié•e•s français•es :

« Ce serait mieux de travailler avec des français pour mieux parler français »

T, 50 ans, kurde irakien, sans emploi

« L'école te donne la base pour le français mais ce n'est pas ça qui permet de parler, il faut travailler pour parler »

A, 21 ans, kurde Irakien, salarié.

Aussi, certaines personnes poursuivent actuellement des cours de français afin de perfectionner leur niveau et de gagner en vocabulaire technique.

La plupart des professionnel•les notent que les cours de français prescrits par l'OFII* ne sont de toutes façons pas suffisants pour travailler et doivent être complétés par des cours plus techniques, afin d'acquérir le **vocabulaire spécifique** du domaine professionnel.

La question de la langue se retrouve également au niveau de **l'écriture** : une partie, variable mais significative, des primo-arrivant•es n'a pas (longtemps) été scolarisée¹³. Là aussi, c'est un élément à prendre en compte dans l'organisation de l'entreprise et cela peut notamment être problématique pour la transmission d'informations, de tâches à accomplir, ou pour la lecture de consignes de sécurité. En ce sens, il est intéressant que l'OFII* propose dorénavant des parcours de 600h pour les « non-liseurs / non-scripteurs » n'ayant pas (ou peu) été scolarisé•es. Ce n'est pas suffisant

¹³ Cela varie beaucoup d'un pays à l'autre : entre 15 et 20% des personnes vivant en France nées au Maroc, en Algérie, en Chine, au Sénégal et en Turquie n'ont pas reçu d'instruction. Cette situation concerne moins de 10% des personnes nées en Serbie ou au Vietnam.

(SOURCE : Mathieu Ichou, Population et Sociétés n° 541, Ined, février 2017).
https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/26275/541.population.societes.2017.fevrier.fr.pdf)

pour permettre aux personnes de devenir totalement à l'aise avec la lecture et l'écriture, mais cela favorise la compréhension des termes récurrents des papiers administratifs et permet de gagner en autonomie. Les personnes devront souvent compléter avec des formations, à visée professionnelle notamment.



Logement et mobilité



Comme pour tous bénéficiaires du droit commun, l'accès à la formation et à l'emploi ne peut être pensé sans aborder les questions du logement et de la mobilité. Sur un territoire comme la CARENE, avoir un permis de conduire, est très souvent une condition *sine qua none* à l'emploi. C'est d'autant plus vrai pour des emplois précaires qui peuvent être à horaires décalés et ne permettent pas forcément d'emprunter les transports en commun.

Pour celles et ceux qui avaient le **permis de conduire** dans leur pays d'origine, hors Union Européenne, le permis n'est utilisable que le temps de la première année en France. Ensuite, les démarches pour échanger leur permis sont souvent laborieuses et pas toujours possibles¹⁴. Cela doit se faire dans l'année suivant l'obtention du premier titre de séjour, après quoi ce n'est plus possible. De plus, cet échange demande d'avoir connaissance des bons interlocuteurs et de remplir de nombreux formulaires, particulièrement complexes pour des personnes non-francophones, voire ne sachant ni lire ni écrire. Les suspicions de faux permis émanant de certains pays (Syrie, Soudan...) peuvent également ralentir ou bloquer les procédures.

Des dispositifs sont présents sur le territoire pour aider les personnes, notamment primo-arrivantes, dans ces problématiques. Concernant la mobilité, depuis 2014 une plateforme centralise de nombreuses possibilités.

La **plateforme mobilité**, pilotée et animée par la CARENE en collaboration avec la STRAN s'adresse aux personnes accompagnées par une structure d'insertion à l'emploi et résidant dans une des villes de la CARENE. Une conseillère Mobilité évalue les besoins des personnes qui lui sont orientées par des prescripteurs, en fonction de leur projet professionnel et de leur situation personnelle. Il peut alors leur être proposé une aide spécifique pour passer l'examen du permis de conduire, mais également d'autres services comme la location de scooter, un apprentissage du vélo, ou encore un atelier « prendre les transports en commun ».

Ces services, accessibles après un diagnostic individuel par la plateforme, sont d'une grande utilité pour les bénéficiaires, à qui cela peut ouvrir de nouvelles perspectives d'emploi. En revanche, il est obligatoire que les personnes, primo-arrivantes ou non, soient accompagnées par des prescripteurs et les contraintes liées aux financements et conventionnements de ces services ne permettent pas que tous les publics puissent en bénéficier.

En 2018, cette plateforme a accompagné 602 personnes, dont environ 39% de personnes étrangères.

¹⁴ <https://www.gisti.org/IMG/pdf/diel-reloref-echange-permis-de-conduire-refugies-maj-2012.pdf>



Reconnaissance des diplômes

Nous n'avons rencontré qu'une personne étant parvenue à faire reconnaître son diplôme. Cette reconnaissance étant très récente, cela ne lui a pour le moment pas permis de trouver un travail dans son domaine de formation. Beaucoup ne tentent même pas les démarches, soit parce que celles-ci leurs semblent trop compliqué, soit parce qu'il n'est de toute façon pas possible de trouver un travail équivalent avec un diplôme de leur pays d'origine.

Pouvoir faire reconnaître des diplômes c'est également faire valider des connaissances et des compétences, un savoir particulier, valorisant ainsi professionnellement l'individu. De fait, il est très difficile pour les personnes primo-arrivantes de retrouver une **situation sociale et professionnelle** équivalente à celle du pays d'origine. Or ce deuil, douloureux, est d'autant plus inévitable si la personne ne peut faire valoir ses qualifications antérieures et ses expériences passées.

Ce deuil est accentué par le fait que ces personnes doivent être majoritairement orientées, au moins dans un premier temps, vers les métiers à forts besoins de recrutement, qui ne sont pas forcément ceux auxquels elles aspirent personnellement. Cela est ressorti de quelques conversations avec des professionnel·les et bénévoles se disant gêné·es par ce constat, qui semble cependant être inévitable. En effet, il est souvent observé deux temps dans le parcours professionnel des personnes exilées : le temps du « besoin alimentaire » où le fait d'avoir un emploi prime sur la qualité de ce dernier. Ensuite, le temps de

« l'installation », où le deuil de l'expérience professionnelle passée s'exprime (davantage).



Inégalités femmes / hommes

Les réfugié·es sont majoritairement pensé·es au masculin. C'est d'ailleurs ressorti dans certains entretiens, lors desquels les personnes interrogées sont en grande majorité, voire en totalité, en contact avec des publics étrangers hommes et pensent que c'est une situation globale. Or, quasiment une personne primo-arrivante sur deux est une femme : 51,2% des signataires du CIR* en 2018 étaient des hommes d'après l'OFII*. Ces chiffres varient selon les années, mais les écarts restent assez faibles en moyenne.

Ces femmes exilées, dont une partie a dû fuir son pays pour des raisons liées à leur genre, sont souvent victimes de **préjugés** qui ne sont pas sans effets sur leur potentielle carrière professionnelle. S'il est courant d'associer l'image de l'homme réfugié à celle d'un opposant politique, journaliste ou militant, on a tendance à cantonner les femmes réfugiées à l'image de la mère de famille venue rejoindre son conjoint dans le cadre d'un rapprochement ou regroupement familial. Le Fonds des nations unies pour la population (UNFPA)¹⁵, constate que les migrations féminines se font désormais davantage hors d'un regroupement familial :

"Les dernières décennies ont vu augmenter le nombre de celles - mariées ou célibataires - qui émigrent seules."

En dehors des préjugés, **les femmes primo-arrivantes connaissent des situations différentes de leurs équivalents masculins**. Elles déclarent en moyenne moins bien maîtriser le

¹⁵ <https://www.unfpa.org/publications/state-world-population-2006>

français. Elles sont plus souvent au **chômage** que les hommes (25% contre 21%) et surtout beaucoup plus souvent **inactives** (38% contre 3%)¹⁶. Ce sont souvent elles qui doivent rester au foyer pour veiller sur les enfants et entreprendre le travail domestique. De fait, l'absence de **mode de garde** est un frein considérable dans l'accès spécifique des femmes à la formation et à l'emploi.

D'après la DARES (Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques), 76% des hommes réfugiés sont actifs, c'est-à-dire en emploi ou en recherche active, contre 42% des femmes, ce qui est révélateur de profondes inégalités d'accès à l'emploi. Parmi les femmes que nous avons rencontrées, une majorité (les 3/4) n'était pas en emploi, bien que certaines le souhaiteraient. Elles expliquent cela par des problèmes de **santé**, un niveau de **langue** trop faible, ou le fait de devoir se consacrer à sa **famille**. Le fait de mal maîtriser la langue française enferme certaines dans une grande timidité, il leur est compliqué de participer aux activités des maisons de quartier par exemple, et donc de se lier d'amitié avec des personnes francophones :

« Elle dit qu'elle aimerait bien travailler mais elle a des responsabilités à la maison. [...] C'est dur d'aller à la maison de quartier, parce qu'elle est timide et ne parle pas bien français. Elle n'a pas trop d'amies ici ».

A., 48 ans, Irakienne, traduite par sa fille.

Plus globalement, lors de la première enquête ELIPA¹⁷, les femmes réfugiées enquêtées se déclaraient en retrait du monde du travail pour trois principales raisons :

- Mauvaise pratique de la langue française
- Contraintes familiales
- Santé, maternité

Les rapports menés sur l'intégration professionnelle des personnes étrangères en France montrent le rôle prépondérant et croissant du diplôme dans l'accès à l'emploi¹⁸. De fait, **les femmes sont majoritaires parmi les signataires du CIR* ayant un diplôme d'enseignement supérieur d'après le rapport d'activité 2018 de l'OFII***. Or, bien que leur présence sur le marché du travail soit en progression, elles restent plus en proie au chômage et à l'inactivité que les hommes migrants à niveau de diplôme équivalent et de même nationalité. Cette précarité spécifique au statut de femme a amené des structures à créer des dispositifs ad hoc, à l'instar du club d'entreprises FACE à Saint-Nazaire.

¹⁶ DARES Analyses n°14, mars 2018 :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-014v2.pdf>

¹⁷ « Enquête Longitudinale sur l'Intégration des Primo-Arrivants » – Le premier suivi de cohorte a eu lieu entre

2010 et 2013. Une enquête ELIPA 2 sur la même base est actuellement en cours.

¹⁸ Info migrations n°93 – février 2018

FACE ô femmes

Créée en juin 2019 à Saint-Nazaire pour les femmes des quartiers prioritaires, particulièrement touchées par le chômage, cette action de trois mois a accueilli plusieurs primo-arrivantes en 2019. Les objectifs sont principalement de reprendre confiance en soi, construire son projet professionnel et acquérir les codes de l'entreprise.

Au cours de cette action, ces demandeuses d'emploi rencontrent des coaches, vont visiter des entreprises et échanger avec des salariées sur leurs métiers. Ainsi, elles renouent un lien avec l'univers de l'entreprise et se lient avec des femmes menant les mêmes recherches.

A l'issue de cette période, le groupe a réalisé des portraits de professionnelles qui occupent des métiers dits « masculins » sur des supports libres (photos, peinture, texte...). Cette exposition itinérante permettra des questionnements sur les représentations genrées du travail et pourra circuler dans les collèges, entreprises, lieux publics...

de l'entreprise et que ce n'est plus un problème pour la structure accueillante.

La grande majorité des enquêtés note que les personnes primo-arrivantes avec qui ils et elles travaillent sont **ponctuelles** et ont une attitude très positive.

Quelques professionnel·les qui accompagnent à l'emploi notent parfois des codes non acquis : rapport au **retard**, et au fait de prévenir l'employeur, codes vestimentaires, attitude nonchalante... Il est important de noter que **ces problématiques sont similaires à celles des jeunes travailleurs et travailleuses nées en France**, auxquelles sont confrontées les structures d'insertion socio-professionnelle.

Les différences de codes dans les pays d'origine et le fait que certaines personnes vivent des parcours de migration en étant très jeunes peut toutefois motiver le fait de (ré)expliquer certaines règles de « savoir-être » au travail, pour faciliter et apaiser les relations professionnelles.



Codes professionnels

En ce qui concerne les codes professionnels, parfois appelés le « savoir-être » nous avons recueilli des points de vue très différents. De fait, il est compréhensible que les professionnel·les et bénévoles n'aient pas noté les mêmes attitudes puisqu'ils et elles ont rencontré des personnes différentes, les personnes primo-arrivantes n'étant pas un groupe d'individus similaires et homogènes. De plus les divergences de points de vue peuvent s'expliquer en partie par le fait que les enquêtés côtoient les primo-arrivantes à différentes étapes de leurs parcours. Aussi, certain·es notent que l'accompagnement préalable, le passage par un chantier d'insertion par exemple, a permis de s'approprier les codes



Connaissance de l'environnement socio-administratif

Nous le verrons, les professionnel·le·s et bénévoles enquêtés notent souvent leur mauvaise connaissance du réseau et le fait qu'ils ne sachent pas toujours vers qui orienter les personnes qu'ils accompagnent. Or, si le **réseau** est difficile à identifier pour ces personnes, on imagine facilement les difficultés pour les personnes primo-arrivantes elles-mêmes. De plus, ces personnes sont parfois suivies par plusieurs structures (accompagnement social, insertion), qui ne disposent pas forcément d'espaces communs de discussion ni de disponibilités suffisantes pour le faire en complément de leurs actions. Ceci multiplie les

informations apportées et peut représenter une perte de rationalité.

A cela s'ajoute également une connaissance parfois superficielle du **droit du travail** en France qui rend ces personnes vulnérables, ou d'après certaines structures interrogées, « corvéables ». Cela inquiète certain·e·s enquêté·e·s, qui observent également la façon parfois choquante dont certaines entreprises évoquent les personnes primo-arrivants qui travaillent pour elles, faisant de caractéristiques individuelles des caractères ethniques qui anonymisent et généralisent (« *les soudanais c'est bien, ils sont courageux* ») ou bien louant une utilité productive (« *ah toi aussi tu en as un ? Moi si j'en trouve un autre l'année prochaine je prends !* »). Une femme guinéenne, réfugiée, nous a également confié avoir vécu des difficultés avec une ancienne collègue de travail qui profitait de ses maigres connaissances en droit du travail pour lui imposer davantage de tâches tout en lui faisant croire qu'elle ne pouvait prétendre à des heures supplémentaires rémunérées et qu'elle devait donc travailler plus vite.

Dans ce genre de contexte il est important de protéger les personnes en leur transmettant des connaissances en droit du travail. Des structures d'insertion qui prévoient des temps de stage en entreprise dans leurs parcours de formation expliquent ainsi qu'elles visitent les lieux de stage pour vérifier comment se déroule l'accueil des personnes. Elles se laissent la possibilité de mettre fin à certains contrats pour éviter des situations dans lesquelles les droits des personnes étrangères ne seraient pas respectés.



Traumatismes psychologiques

Nous l'avons noté en introduction, les personnes primo-arrivantes ayant vécu des parcours tumultueux pour arriver jusqu'en France, les traumatismes psychologiques sont nombreux¹⁹. Ils peuvent survenir très rapidement, ou bien s'exprimer une fois que la personne est parvenue à se stabiliser et prend pleinement conscience de l'impossible retour en arrière, du pays perdu. L'intégration par l'emploi reste fragile et difficile tant que ces traumatismes ne sont pas apaisés et accompagnés.

Au dire des professionnel·les interrogés, Les publics traumatisés sont nombreux, de plus en plus de jeunes sont concerné·es par cette problématique. Aussi, les possibilités de suivi psychologiques deviennent plus rares, d'autant plus dans le champ spécifique de la transculturalité. Si des ressources sont disponibles à Nantes, c'est un grand manque à Saint-Nazaire, ce qui a été confirmé lors de nombreux entretiens. Les professionnel·es et bénévoles ne savent pas vers qui orienter ces personnes qui auraient, leur semble-t-il, besoin d'un accompagnement psychologique, et se retrouvent parfois démuné·es face à des récits qui leurs sont confiés et qui sont difficiles à « porter ».

Au-delà d'un réel traumatisme, certain·es exilé·es expriment ressentir une baisse de moral due à la situation complexe et souvent épuisante à laquelle ils et elles sont confronté·es. Une personne interrogée (M.)

¹⁹ Les données chiffrées sur ce phénomène, qui seraient nécessaires pour adapter l'offre et la prévention sont malheureusement manquantes, comme le déplorent le Centre Primo Lévi et Médecin du Monde dans un rapport

commun publié en 2018 : https://www.primolevi.org/wp-content/themes/primolevi/La%20souffrance%20psychique%20des%20exil%C3%A9s_Rapport.pdf

évoquait son moral comme frein pour entreprendre des démarches et se former :

« *Le moral, c'est plus comme avant. Je ne peux plus étudier, me concentrer* ».

M, 25 ans, syrien, auto-entrepreneur.

M. a poursuivi en confiant son sentiment d'isolement vis-à-vis de la communauté syrienne locale, ainsi que sa solitude face aux démarches administratives, comme autant de causes de son moral diminué.

La pénurie de l'offre de soin pour les exilé·es en souffrance psychique devenant une problématique de plus en plus préoccupante, la Fondation de France a lancé un appel à projet national en décembre 2019 à destination des associations, intitulé « **accompagner les exilés en souffrance psychique** ». Cet appel à projet vient s'ajouter à d'autres programmes de cette fondation œuvrant dans ce domaine auprès des publics exilés. Les autres programmes sont spécifiques à certaines maladies, destinés aux enfants exilé·es ou encore aux mineur·es non accompagné·es²⁰.



Dématérialisation des procédures

Les démarches de recherche d'emploi/de formation et de candidature, tout comme plus généralement les démarches administratives, passent de plus en plus par le **numérique** en France. Or si les personnes primo-arrivantes ont souvent un accès à internet via leurs smartphone, peu en ont une connaissance avancée et envoyer un mail ou accéder à son dossier CAF peut être complexe. De plus, toutes et tous n'ont pas une connexion via un

ordinateur, et toutes et tous n'ont pas une bonne maîtrise de l'écrit et de la lecture. Ainsi, rédiger un CV et l'imprimer peut s'avérer bien plus ardu qu'il ne le semble.

De plus en plus de services sont proposés par les acteurs et actrices localement pour **former** au numérique ou mettre à disposition des **ordinateurs en libre accès**, mais un travail de communication à ce sujet semble encore important à mener pour aider à **l'autonomie** des publics dans leurs démarches.

* * *

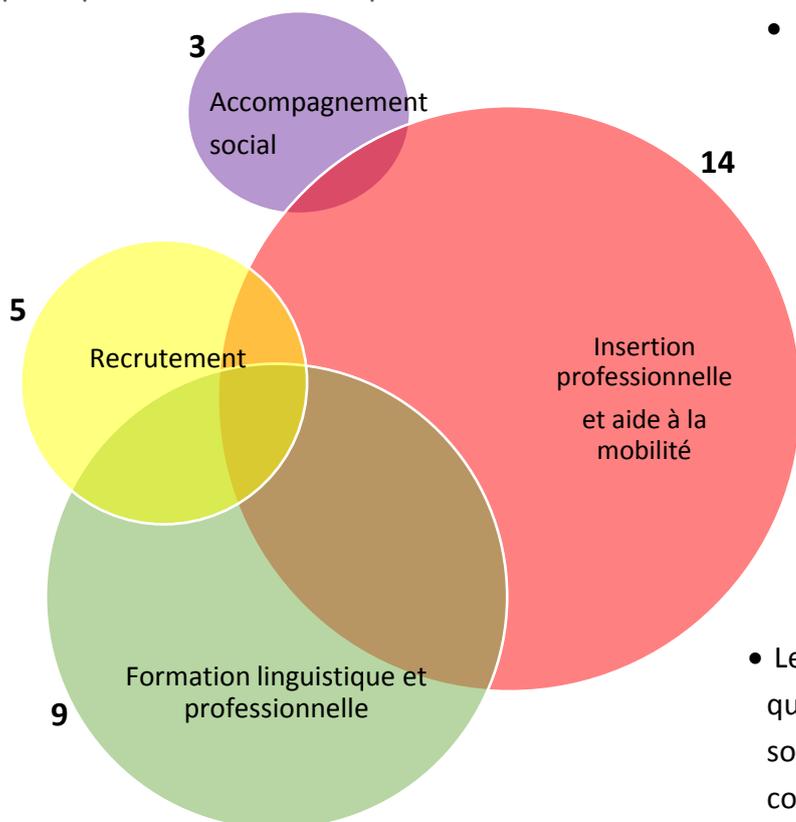
Les personnes primo-arrivantes ne suivent pas des parcours vers l'emploi uniformes. Ces parcours méritent d'être adaptés aux besoins et aux problématiques personnelles, qui sont très variables d'un·e primo-arrivant·e à l'autre et ne peuvent donc être traitées globalement. Les acteurs et actrices sont nombreux localement dans ce domaine, et les informations sur les dispositifs existants doivent être partagées de façon large afin d'atteindre les bons publics. La caractéristique commune à toutes les personnes primo-arrivant·es est le **besoin de travailler au plus vite** afin d'accéder à des ressources et à des droits. Ils et elles partagent généralement le même sentiment d'un **parcours long** vers l'emploi, qui peut s'avérer complexe et ardu, mais les expériences professionnelles et scolaires des individus ne sont pas similaires et doivent être prises en compte afin de trouver des formules adéquates à une bonne intégration socio-professionnelle. Outre les difficultés énoncées, ces personnes parviennent souvent très habilement à mobiliser leur **réseau** pour accéder à l'emploi, forts d'une motivation conséquente.

²⁰ <https://www.fondationdefrance.org/fr/sante-mentale-des-exiles-accompagner-les-personnes-en-souffrance-psychique>

Chapitre 2 : Les structures du territoire

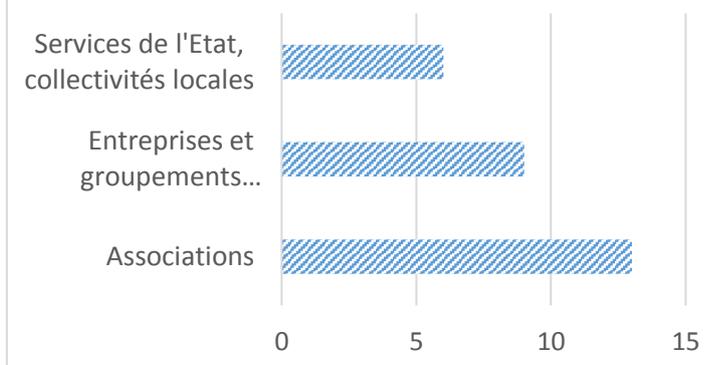
Nous avons été à la rencontre d'un grand nombre de structures pouvant aider à cheminer vers l'emploi afin de dresser un état des lieux des ressources existantes et de tenter de réaliser un bilan des freins pouvant intervenir et sur lesquels nous puissions agir collectivement. Nous n'avons pas forcément pu être exhaustives, mais les 31 structures rencontrées permettent de livrer un aperçu des acteurs du territoire, des compétences de chacun·e et de déceler des discours communs. Nous avons rencontré une diversité de structures, tant dans leurs statuts que dans leurs domaines de compétences principaux²¹.

Graphique 1 – Structures rencontrées, par principal domaine de compétence.



²¹ Nous parlons de « domaine de compétence principal » car bien souvent les structures sont impliquées dans plusieurs activités complémentaires à la fois, d'où l'interconnexion des bulles dans le graphique 2.

Graphique 2 - Structures rencontrées, par statut.



Les problématiques centrales, soulevées par une majorité des acteurs et actrices, sont les suivantes :

- 45% des personnes interrogées mettent en avant des **difficultés juridiques et administratives**. Elles disent souvent ne pas bien connaître les titres de séjour et les statuts des personnes accompagnées, avoir besoin d'être aiguillées et formées sur ce sujet. Certaines évoquent également des délais de rendez-vous administratifs longs et des difficultés institutionnelles.
- 28% d'entre elles évoquent la **langue** et la difficulté de communication comme frein à leur travail d'accompagnement.
- Les professionnel.les évoquent souvent le fait que le travail avec ce public et les freins qui lui sont spécifiques les oblige à renouveler leurs compétences professionnelles pour mettre en place un accompagnement plus global de la personne²². Expertes de leur domaine, elles sont

²²Les thématiques touchant les personnes primo-arrivantes relevant principalement du droit commun, cette affirmation peut cependant être questionnée.

tout à coup confrontées à des problématiques nouvelles ce qui entraîne des besoins de **formations** et de meilleure **connaissance du réseau local**.

Certaines problématiques abordées étant liées aux domaines de compétences propres aux enquêté·es, nous les avons regroupé·e·s par domaines ci-dessous.

L'accompagnement social



Nous avons rencontré des professionnel·le·s de trois structures d'accompagnement social présentes sur le territoire : L'Anef Ferrer, Les Eaux Vives et Solidarité Estuaire. Si elles ne sont pas toutes directement concernées par l'accès à la formation et à l'emploi, qui n'est pas toujours central dans leurs missions, elles ont un regard sur les difficultés vécues par les personnes qu'elles accompagnent quotidiennement.



L'accès à la mobilité

Outre d'autres actions internes à des structures, il nous a semblé essentiel de nous entretenir avec trois acteurs clefs sur le territoire en termes de mobilité : La CARENE, le pôle mobilité de la STRAN et l'auto-école à pédagogie adaptée de la Fédération des maisons de quartier (FMQ). Le travail conjoint de ces organisations a pour objectif de faciliter l'accès à la mobilité des personnes en démarche vers l'emploi. Il peut être question d'apprentissage du vélo (avec Sport pour Tous), de location de vélo (Vélycéo), d'aide à l'utilisation des transports en commun (STRAN) ou encore, notamment, d'une préparation au permis de conduire adaptée (FMQ).

La formation linguistique

Nous avons convié toutes les structures

L'auto-école à pédagogie adaptée de la FMQ

Cette auto-école associative créée en 2004 a pour objectif d'aider un maximum de personnes à obtenir le permis de conduire pour faciliter l'accès à l'emploi.

Chaque année, une trentaine de nouvelles personnes accompagnées par une structure d'insertion à l'emploi, parfois primo-arrivantes, y accèdent. Elles doivent y être orientées par un prescripteur : la conseillère Mobilité.

Les séances de préparation sont similaires aux parcours classiques, mais les moniteurs prennent davantage de temps pour expliquer le vocabulaire et le parcours d'apprentissage peut être plus long selon les besoins de chacun·e. Un niveau de français correct est souhaitable pour réussir, mais dans certains cas l'examen du code peut être passé avec l'aide d'un·e interprète.

proposant des formations linguistiques en français à destination des personnes étrangères sur le territoire à participer à un **forum de la formation linguistique** en janvier 2020. Cet événement avait pour objectif d'aider à l'identification des acteurs et actrices ainsi que des différentes formations / initiations proposées sur le territoire. A cette occasion, nous avons essayé de recenser tous les organismes et dispositifs existants sur le territoire, ainsi que les modalités d'inscription, autres critères d'accès et objectifs, afin de pouvoir créer un document récapitulatif, distribué aux participant·es à l'issue de ce forum. Ce document est en accès libre sur notre site internet afin de pouvoir servir à toutes les personnes potentiellement concernées²³.

²³ Voir <https://www.solidarite-estuaire.fr/wp-content/uploads/2019/08/Livret-dispositifs-FLE-v3.pdf>

A l'occasion de cet événement, nous avons pu rencontrer 10 structures et recueillir leurs bilans. Il s'agit de centres de formations, de maisons de quartier, d'associations citoyennes et de créateurs d'une application.

Par ailleurs, nous avons assisté à une signature du CIR* dans les locaux de l'OFII à Nantes et à l'entretien y faisant suite, permettant notamment d'évaluer le niveau de langue de la personne. A la suite de cela, nous nous sommes entretenus avec le coordinateur du service intégration de l'OFII*, qui nous a permis d'obtenir un point de vue institutionnel sur la problématique de la langue et de mieux comprendre l'organisation des formations linguistiques, suite au remaniement de mars 2019 mettant en œuvre les recommandations du rapport Taché.

Les structures d'insertion professionnelle

Parmi les 14 personnes interrogées, travaillant dans le domaine de l'insertion professionnelle, diverses structures sont représentées. Il s'agit de chantiers d'insertion, d'agences d'interim, de regroupements d'entreprises, d'associations... Elles ont parfois également des missions de recrutement et de formation professionnelle et/ou linguistique. Une partie d'entre elles sont regroupées au sein du collectif IAE* (Insertion par l'Activité Economique).

Les structures recruteuses

 Cette fois encore, les structures rencontrées n'ont pas toujours uniquement des missions de recrutement vis-à-vis des personnes primo-arrivantes, elles peuvent également former et aider à l'insertion professionnelle. Ce sont principalement des entreprises, de secteurs en tension, qui sont

engagées de façon inégales envers une ou plusieurs personnes primo-arrivantes.

Les entreprises rencontrées s'affirment toutes satisfaites d'avoir accueilli des personnes primo-arrivantes. La plupart expliquent avoir recruté des personnes primo-arrivantes un peu « par hasard » parce que ce sont les personnes qui se présentaient aux entretiens et informations collectives préliminaires à des formations courtes en interne. Certaines associent le fait de recruter des personnes étrangères à un acte militant, une main tendue.

Atouts du territoire :

Un territoire dynamique et dense

Les structures œuvrant à l'insertion professionnelle des publics, notamment primo-arrivants sont nombreuses sur le territoire. Nous l'avons noté, il s'agit d'une zone très industrielle, liée notamment à la construction navale et aéronautique, mais aussi riche en entreprises du bâtiment. Or les professionnel·les déplorent une faible appétence des jeunes en France pour l'industrie et les métiers manuels, conforté par un système scolaire valorisant encore assez peu les filières technologiques et professionnelles. Petit à petit, des **dispositifs** sont donc mis en place afin de favoriser l'insertion des publics éloignés de l'emploi vers ces domaines. C'est notamment le cas du pôle formation Pays de la Loire (UIMM) – voir en fin de document les actions proposées.

Ces dispositifs s'ouvrent de plus en plus aux personnes primo-arrivantes à travers l'intégration de parcours « mixtes » mêlant des

cours de FLE* « technique » et l'apprentissage de savoir-faire. Localement, cela représente de réelles opportunités pour ces publics.

Une volonté de se former, de s'engager et de s'adapter

Les événements mis en place par la plateforme PARL'On à destination des professionnel·les et bénévoles du territoire sont très appréciés et attirent généralement un grand nombre de personnes. Dans les questionnaires qui sont distribués à ces occasions, les participant·es sont en demande de nouveaux temps de rencontres, et de thématiques à aborder. Ils et elles souhaitent souvent mieux connaître les membres du réseau, créer des **liens**, même si à Saint-Nazaire les liens sont déjà denses au sein du milieu associatif et plus globalement des acteurs et actrices du social. Il y a une réelle **volonté d'engagement** collectif et individuel. Cependant, le cloisonnement reste fort entre d'un côté le monde associatif et institutionnel et de l'autre le monde de l'entreprise, qui se connaissent peu.

Il semble que cette volonté d'engagement résulte également des très bonnes expériences vécues par les structures à travers l'accueil de personnes étrangères, qui les encourage à poursuivre. Certains chefs d'entreprise nous ont fait part d'expériences humaines, amicales, très enrichissantes même. A travers le travail quotidien avec des personnes étrangères, beaucoup de questions sont posées et des réflexions communes émergent. Ainsi, ce chef d'une petite entreprise de charpente nous a fait part de sa rencontre avec un jeune apprenti originaire de Guinée Conakry, arrivé dans son entreprise suite au départ d'un stagiaire et avec

qui il exprime avoir noué une relation bien plus profonde :

Je crois avoir trouvé un ami pour la vie, nos histoires vont se croiser. J'ai même été invité à Conakry, rencontrer ce qu'il lui reste de famille.

La présence de ce jeune homme, devenu majeur en cours d'apprentissage, n'a pas été sans impact non plus sur la vie de l'entreprise, l'obligeant à **s'adapter** : modifier les horaires de travail le temps du ramadan, réexpliquer les consignes en français facile, mobiliser son réseau pour l'aider dans ses démarches administratives... L'impact psychologique est également important pour ce chef d'entreprise, puisque par moments l'apprenti évoque l'année passée en Libye, les souffrances associées, la traversée en bateau dont beaucoup ne sont pas revenus vivants.

Recruter un·e primo-arrivant·e n'est pas toujours exactement la même démarche que recruter un·e salarié·e français·e, même si ça l'est au regard du droit. En effet, cela demande de prendre du temps supplémentaire pour s'assurer de la compréhension, pour transmettre les codes et la culture de l'entreprise. Il faut également accepter que, dans un premier temps, la personne ait parfois besoin de temps libéré pour des démarches administratives ou pour suivre des cours de français.

Une évolution positive

Globalement, on observe une évolution positive de l'accueil des personnes étrangères sur le territoire, ainsi que du travail commun. Il semble qu'au cours des dernières années les professionnel·les et bénévoles ont commencé à

se rencontrer, mettre en place des **partenariats** et travailler conjointement.

« La mobilité fonctionne de mieux en mieux pour ces publics, c'est beaucoup plus fluide qu'au début ».

(Agents d'accueil de la STRAN)

En termes de mobilité, les agents de la STRAN observent une évolution positive de l'accès à la mobilité des publics primo-arrivants. Ils notent que les premières explications qui sont données par les travailleurs sociaux lorsque les personnes arrivent à Saint-Nazaire facilitent leur capacité à prendre les transports en commun.

Pour ces agents, et plus globalement pour le pôle mobilité, la problématique n'est plus uniquement de réussir à faire accéder les personnes à la mobilité mais également de leur faire prendre conscience des différences entre le pays d'origine et la France. La conduite, le code de la route, ne sont pas toujours les mêmes et demandent de nouveaux apprentissages à des personnes qui ont parfois été conductrices de longue durée avant leur parcours de migration, ce qui n'est pas toujours facile à faire comprendre. De plus, l'inscription au permis de conduire nécessite que les titres de séjour des personnes soient à jour, notamment en ce qui concerne l'adresse de domiciliation. Cela présente parfois des complications pour les professionnel·les, qui n'ont pas forcément l'habitude d'accompagner des personnes étrangères, ce qui demande de l'adaptation.

Fragilités et freins du territoire :

Des acteurs qui peinent à connaître la totalité des dispositifs

Les structures d'accompagnement sont nombreuses à Saint-Nazaire ce qui représente un réel atout. Cependant, beaucoup de

professionnel·les et bénévoles interrogé·es regrettent de ne pas avoir une assez bonne connaissance de la totalité des acteurs et actrices. Beaucoup de professionnel·les et bénévoles connaissent très bien les organismes du domaine dans lequel ils/elles sont spécialisé·es mais ne savent pas bien vers qui s'adresser lorsqu'ils/elles rencontrent des problématiques spécifiques, généralement administratives, juridiques ou de langue. Aussi, plus de 20% des d'enquêté·es souhaiteraient approfondir leur connaissance du réseau local et que la mise en contact entre structures soit facilitée. Un enquêté nous a même notifié que selon lui il ne fallait **« plus rien créer de nouveau, il y a déjà beaucoup d'outils, beaucoup d'acteurs. Il faut faire des choses ensemble et faciliter l'accès des personnes qui en ont besoin plutôt que de s'éparpiller »**.

La plupart des personnes rencontrées regrettent l'absence d'un réel **réseau**. Celui-ci est cependant en construction actuellement via l'action du CCAS en faveur d'une coordination des initiatives autour de l'accueil et de l'intégration des personnes étrangères.

Un besoin de **travail collectif et pluridisciplinaire**, mêlant notamment des structures de l'emploi, du social ainsi que des entreprises, ressort de la plupart des discussions. En effet, pour un certain nombre de personnes interrogées, il est central que l'accès à l'emploi soit intimement lié à l'accompagnement social, les problématiques étant très liées.

Cette volonté de mieux connaître le réseau a été également exprimée dans une grande partie des questionnaires distribués aux participant·es lors des événements de la plateforme PARL'On. De plus, les dispositifs à destination des personnes primo-arrivantes se multipliant face à des

besoins croissants, il est difficile de se maintenir informé·es des nouveautés.

Une connaissance fragile des statuts administratifs

La majorité des professionnel·les et bénévoles rencontré·es ne connaissent pas bien les **statuts** des personnes qu'ils/elles accompagnent et avouent mal connaître les démarches administratives, avoir des difficultés à comprendre les titres des personnes et les droits qui leur sont afférés. Certaines personnes utilisent même invariablement les termes « migrant·e », « demandeur/demandeuse d'asile » et « réfugié·e » sans réellement savoir à quoi ceux-ci font référence. *(Voir explications dans le lexique en fin de document)*

Il est ressorti des discussions menées avec les enquêté·es un **besoin de connaître les interlocuteurs** vers qui s'adresser lorsqu'ils/elles rencontrent des problèmes juridiques. La plateforme a d'ailleurs reçu quelques appels cette année concernant des demandes de conseils juridiques et administratifs.

Lors du dernier colloque PARL'On en octobre 2019, un peu plus de 68% des participant·es ayant répondu au questionnaire de satisfaction étaient en demande de formations portant sur les « *droits, statuts et démarches administratives des personnes primo-arrivantes* ».

Des délais décourageants

Les personnes interrogées pointent du doigt les délais de rendez-vous administratifs, qui alourdissent les démarches des personnes

vers l'emploi et créent des sentiments de **frustration** voire de désespoir peu propices à la dynamique nécessaire pour aller vers l'emploi. Les personnes étrangères interrogées abondent également en ce sens :

« *Tout prend du temps, les papiers, s'inscrire sur pôle emploi, rechercher et trouver un travail... C'est compliqué* ».

M, 25 ans, syrien, auto-entrepreneur.

« *C'est toujours 'pas maintenant, après', tout est long...* »

S, 23 ans, Syrien, salarié non-déclaré

Des difficultés à préserver une continuité professionnelle

Les conseiller·es en insertion éprouvent parfois **des difficultés à comprendre le métier qui a été exercé au pays**, et surtout à les transposer avec les métiers existants en France. Les personnes ayant travaillé dans le commerce à l'étranger notamment, n'ont généralement pas été formées aux mêmes techniques qu'en France et ont souvent tenu des boutiques très peu spécialisées qui ne correspondent pas à ce qu'on peut trouver dans notre région²⁴.

Environ 30% de ces enquêté·es expliquent avoir **des difficultés à travailler avec les entreprises**, qui se montrent parfois méfiantes, expriment des craintes à embaucher des personnes étrangères et, selon les mots de certain·es « manquent d'engagement ». Pourtant, une grande majorité des enquêté·es explique que, ces premières craintes dépassées, lorsque les entreprises s'engagent, elles se déclarent souvent très satisfaites par le recrutement de personnes primo-arrivantes avec qui le contact

²⁴ Difficulté qui semble partagée par certain·es exilé·es, l'un d'entre eux nous confiant « Le travail ici, c'est pas pareil qu'en Syrie... ».

est généralement facile et dont tous louent la grande motivation.

L'intégration des personnes étrangères en entreprise

Il semble d'après les professionnel·les interrogé·es que former ou recruter des personnes primo-arrivantes demande quelques **efforts particuliers**.

En effet, lors d'une réunion de bilan du parcours HOPE à l'AFPA, un formateur a exprimé la difficulté de travailler avec des personnes qui ont de nombreux **rendez-vous administratifs et de santé**. Cela crée des absences à répétitions qui engendrent des difficultés dans la continuité de la formation. De plus, pour accueillir ces personnes dans de bonnes conditions il faut être prêt·e à user de patience pour utiliser un **français simplifié**, répéter les consignes et les expliciter. Il semble donc nécessaires, pour certaines personnes interrogées, de préparer les cadres en amont dans les entreprises afin que les personnes soient accueillies au mieux. Cela rejoint les préconisations de l'atelier mené par la députée de Nantes Valérie Oppelt dont il était question en introduction de ce document²⁵.

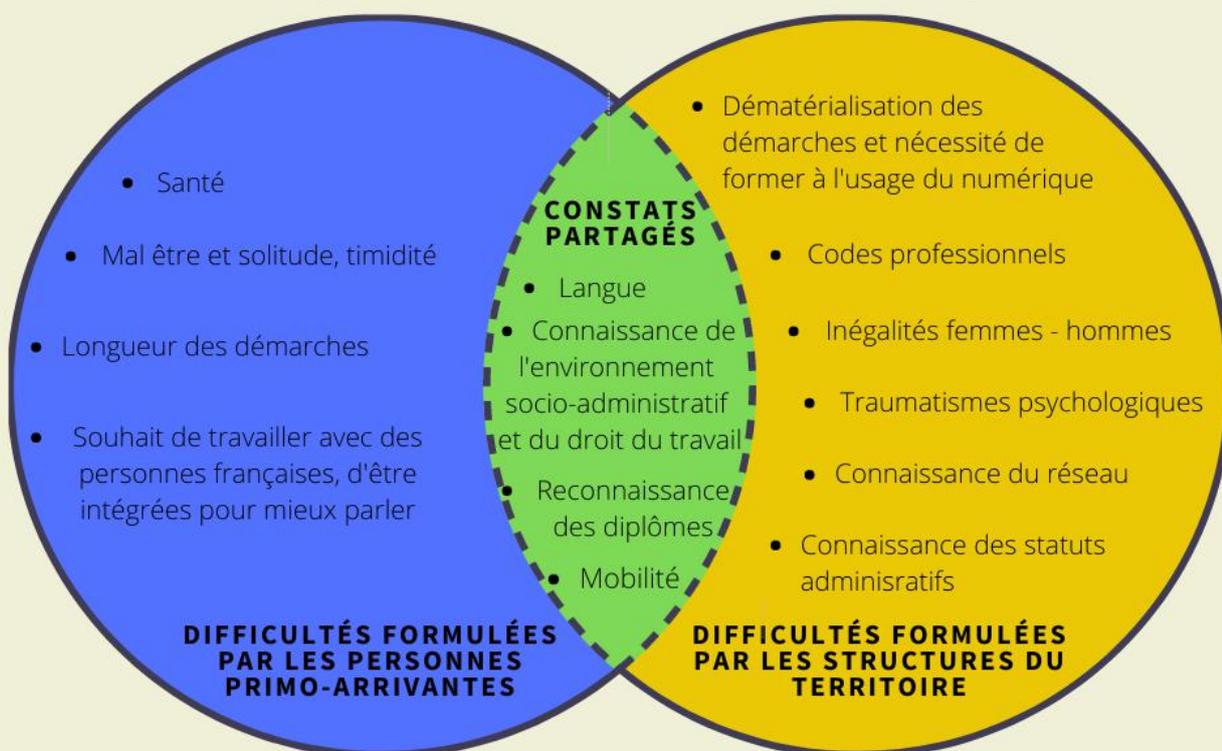
Les avis sont divergents à ce sujet ainsi que concernant le fait de préparer les autres

salarié·es à l'arrivée d'une personne primo-arrivante. Cela peut permettre de prévoir un système de **tutorat** au sein de l'équipe, de s'assurer que les coéquipier·es aient conscience que cette personne ne parle pas un français courant, et d'aider ainsi à mettre en place des **solidarités**. Cependant, cela pourrait également amener des **risques de stigmatisation**, qui oblige à bien penser cela en amont et réfléchir à la pertinence d'une telle annonce. Dans le département, certain·es acteurs et actrices réfléchissent à des dispositifs de **médiation** en entreprise, pour préparer à l'accueil de personnes étrangères et aider à ce que cela se fasse positivement. A Nantes par exemple, FACE vient de débiter une action collective de rapprochement des personnes étrangères et des entreprises : « Baraka » aide des réfugié·es domicilié·es en foyers d'hébergement de l'agglomération nantaise à aller vers l'emploi par la mise en relation avec des entreprises. De son côté, à Nantes également, Adélis travaille en partenariat avec Le Relais du Mans et Transfert sur une méthode de mise en relation directe des personnes en insertion et des entreprises, à qui est demandé une coopération accrue dans l'insertion professionnelle durable des personnes éloignées de l'emploi.

²⁵ Voir pages 8 et 9.

— BILAN - LES CONSTATS PARTAGÉS —

[Parmi les personnes rencontrées dans le cadre du diagnostic]



Chapitre 3 : Des pistes pour l'action

Lors de la réalisation de ce diagnostic, nous avons demandé aux personnes interrogées comment, d'après elles, nous pourrions œuvrer collectivement pour améliorer l'accès à l'emploi et à la formation des personnes réfugiées et régularisées sur notre territoire. Au gré des discussions, et à la lumière de l'analyse présentée dans ce document, nous avons cherché à formuler des préconisations qui répondent aux besoins du territoire et qui soient réalistes et réalisables, pourvu d'y allouer les moyens nécessaires. Bien qu'ayant cherché à être fidèles et représentatives des remarques de tou•tes les enquêtés•es, tout n'a certainement pas pu être évoqué ci-après.

Nous avons également formulé des préconisations pour la plateforme PARL'On : des axes de travail que nous pourrions développer afin d'œuvrer dans le sens de ce diagnostic.

1. Préconisations générales pour le territoire

Favoriser un travail collectif

Les enquêtés•es pointent du doigt le besoin d'un travail collectif, mêlant les structures de l'emploi, du social, les entreprises et les administrations.

Il semble primordial de soutenir une dynamique permettant **une meilleure inter-connaissance et des partenariats plus forts entre ces acteurs et actrices** permettant à chacun•e de mieux s'engager. Cela pourrait permettre une compréhension plus globale et plus juste des vécus et parcours des personnes primo-arrivantes. Cela permettrait également de mieux les renseigner et d'être plus pertinent•es dans nos accompagnements. Ainsi par exemple,

un travail plus en lien avec les entreprises recruteuses pourrait être intéressant.

Aider à une meilleure compréhension du monde de l'entreprise

Le diagnostic a mis en lumière certaines difficultés des personnes primo-arrivantes à accéder au monde du travail, mais également à en comprendre les codes et réglementation. Cela peut induire une précarisation de ces publics, qui ne peuvent pas revendiquer leurs droits et subissent parfois des abus. Ainsi, il serait important d'impulser un **travail commun autour des droits des travailleurs et travailleuses**. Un effort de vulgarisation des informations élémentaires liées au travail pourrait aider à faciliter grandement le quotidien de travailleurs et travailleuses souvent doublement précarisés par leur titre administratif et leur méconnaissance des lois.

→ *Savoir ce qu'est un contrat de travail, à quel moment on le signe et ce qui y figure. Distinguer CDI et CDD. Connaitre la durée légale du travail et comprendre le fonctionnement des heures supplémentaires....*

Un travail devra être mené en amont, de repérage des thématiques pouvant poser problème, qui devront être abordées dans cet outil.

Favoriser le décryptage des structures locales

Le diagnostic a permis de mettre en avant la difficulté de compréhension des dispositifs et structures existantes pour les personnes primo-arrivantes. Celles-ci sont généralement suivies par plusieurs structures en même temps et peuvent avoir du mal à bien repérer qui fait quoi. De plus, elles ont parfois du

mal à repérer les partenaires de certains domaines, ce qui complique leurs parcours individuels. Aussi, il semble important de mettre en place un travail d'orientation et de vulgarisation des partenaires locaux, leurs missions et spécificités, et par là de favoriser l'autonomie des personnes étrangères sur le territoire, ainsi que de faciliter leur intégration.

Améliorer les situations des femmes primo-arrivantes

Après avoir pointé les difficultés propres aux femmes primo-arrivantes dans l'accès à l'emploi et à la formation en France, il serait bénéfique **d'encourager et de favoriser les actions leur étant destinées.**

Outre des dispositifs d'aide à l'insertion socio-professionnelle spécifiquement pensés pour les femmes, il serait souhaitable de réfléchir à une façon de **renforcer les gardes d'enfants** préconisées par l'OFII*. Elles pourraient notamment être ponctuelles, pour que les femmes puissent participer à un cours de français, se rendre à un entretien d'embauche, ou débiter un travail.

Enfin, **créer des lieux d'échanges et d'auto-formation entre femmes**, où elles puissent se rencontrer, échanger, se rendre service, pourrait permettre davantage d'entraide entre elles et par là-même développer des capacités *d'empowerment*.

En parallèle de cela, il est envisageable de leur proposer de témoigner, de façon anonyme ou non, et de **créer un outil afin de pouvoir lutter contre les préjugés envers les femmes primo-arrivantes**, mettre en avant leur existence et leurs parcours, afin de prendre le contrepied des représentations dominantes et des idées préconçues. Cela permettrait également de les rendre visible, contrairement à l'impression,

répandue, que « les migrant•es ne sont que des hommes ».

Favoriser l'apprentissage du français

Il a été mis en avant dans ce diagnostic l'immense frein que représente une mauvaise maîtrise de la langue française dans l'accès à la formation et à l'emploi.

La formation FLE prescrite par l'OFII, bien qu'indispensable, est insuffisante à elle seule pour travailler. On peut en ressortir avec un niveau de français assez faible et le vocabulaire spécifique au métier envisagé n'a pas forcément été étudié. Il semble donc essentiel de **mener une démarche inter-structures permettant de penser l'apprentissage du français de manière globale**. De fait, les dispositifs sont souvent destinés à des niveaux A1 ou A2, il peut être difficile de trouver des lieux de perfectionnement lorsqu'on a validé un niveau supérieur. Tous les domaines professionnels ne peuvent pas être également privilégiés dans les dispositifs pour apprendre le vocabulaire spécifique. **Aussi, un diagnostic précis des manques en terme de niveaux et de spécificité de formation** pourrait permettre d'affiner l'offre d'apprentissage afin qu'elle soit parfaitement en accord avec les besoins.

Il serait également intéressant que les personnes primo-arrivantes puissent être recrutées dans des entreprises et se mettre au travail en parallèle des cours de français avant d'avoir atteint le niveau A2, autant que possible. Même si elles n'accèdent pas tout de suite au métier attendu, cela permettrait au moins qu'elles soient plongées dans un contexte francophone toute la journée, qu'elles perçoivent un salaire et ne restent pas inactives. Cela pourrait être davantage motivant, le désœuvrement involontaire étant source de maux psychologiques et d'un certain désespoir.

→ Du côté de PARL'On, comment imagine-t-on répondre à ces préconisations ?

2. Axes de travail de PARL'On pour 2020

Favoriser la mise en réseau

En ce qui concerne l'importance d'une bonne inter-connaissances des structures et de leurs actions, la plateforme pourra poursuivre son **travail de mise en réseau**. Il semble important de créer des temps qui mettent à l'honneur les actualités de chacun·e et permettent à toutes et tous de se connaître et de mener des actions partenariales.

Nous pouvons donc imaginer d'organiser cela de plusieurs manières :

- **En organisant des temps réguliers de rencontres et de travail du réseau**, afin de mieux se connaître, partager notre actualité, faire remonter des envies et suggestions et ainsi permettre à la plateforme de mieux s'adapter à ses partenaires. A travers l'usage d'outils de l'éducation populaire, nous pourrions créer des réunions permettant à chacun·e de s'exprimer et de faire remonter ses volontés propres.
- **En conviant à ces temps les institutions** localement chargées de ces thématiques (DIRECCTE, Pôle emploi, préfecture...) afin qu'elles puissent répondre aux questions des structures du réseau, créer des liens et ainsi les rendre plus accessibles. Il est également envisageable de convier des « expert·es » (juristes, sociologues) qui puissent aider à décrypter une évolution juridique ou administrative, ou toute

autre actualité liée aux personnes primo-arrivantes.

- **En créant un annuaire PARL'On** régulièrement mis à jour, avec une **personne référente** par structure, garante des bonnes informations et facilitant la mise en contact des structures.
- **En favorisant la prise de décision et la création de partenariats** au cours des événements portés par la plateforme. Cela pourra se faire en veillant à ce que chaque temps de rencontre soit ponctué de temps de travail commun et de prise de décisions.

Ces actions, destinées à favoriser l'inter-connaissance, devront permettre de construire les fondements d'une dynamique de travail collectif pour être réellement pertinentes.

En parallèle de cela, il est important que les partenaires de la plateforme se saisissent de la possibilité de communiquer via notre **newsletter**, outil permettant de diffuser les actualités du territoire auprès d'un très grand nombre d'acteur, et donc pouvant favoriser les partenariats et la participation collective aux actions locales.

Il semble également important que les événements organisés par la plateforme contiennent davantage de **temps de partage des expériences professionnelles et/ou bénévoles des participant·es**. C'est un point très demandé dans les questionnaires de satisfaction, qui permet d'ancrer ces rencontres dans la réalité quotidienne des personnes, et peut également permettre de réfléchir à des pratiques communes et des partenariats.

Ouvrir la parole aux personnes concernées

Alors que la plateforme prend le soin de questionner régulièrement son réseau sur les besoins en (in)formations des professionnel·les et bénévoles, il serait intéressant de **proposer aux personnes primo-arrivantes des moyens de s'investir dans PARL'On**. Ces personnes sont les premières concernées et aptes à décider des thématiques qui mériteraient d'être traitées au cours des actions collectives. Aussi, **recueillir leurs paroles et créer des temps de rencontre avec elles** permettrait d'être plus proche de leurs attentes, plus efficaces, de leur laisser une certaine autonomie et un pouvoir de décision sur les événements qui les concernent. Ainsi, la plateforme pourrait également espérer rassembler davantage de primo-arrivant·es lors de ses actions.

De plus, certaines structures ont pris l'initiative, à juste titre, de convier des personnes primo-arrivantes à des événements initialement pensés pour les professionnel·les et bénévoles. Cela pourrait se reproduire plus souvent, permettant aux premier·es concerné·es d'être davantage acteurs et actrices de leurs parcours. Cela nécessite cependant une préparation en amont (présentation du contexte de la rencontre, explicitation des sigles) et d'un débriefing pour que les informations transmises soient plus accessibles. Il faudra également davantage expliciter dans la communication autour des événements que leur présence est bienvenue.

Faciliter le décloisonnement entreprises - associations

Afin de rapprocher les professionnel·les et bénévoles de l'associatif et des entreprises, la plateforme pourrait organiser des temps de rencontre, pour présenter son rôle et ses

actions, à destination des entreprises localement implantées. Cependant, le rôle exact de PARL'On est bien à définir auprès d'elles, pour que la plateforme ne devienne pas un relai d'offres d'emploi, ce qui la dévierait de ses missions premières.

Il est envisageable de créer un partenariat avec FACE, réseau d'entreprises conséquent. Cela pourrait prendre la forme de « **déjeuners thématiques** » réunissant des entreprises et associations autour de questions communes et avec le soutien d'intervenants extérieurs (avocat·es, membres associatifs, représentant·es d'institutions...).

Cette initiative, qui pourrait avoir lieu de façon régulière (idéalement une fois par trimestre) pourrait permettre de répondre aux questionnements de chacun·e et d'engager des débats communs. Parmi les premières idées de thématiques à aborder figurent les démarches pour recruter un·e salarié·e primo-arrivant·e, la question des renouvellements des titres de séjour et les problématiques liées aux contrats qui en découlent, une discussion autour du tutorat en entreprise pour les personnes étrangères, ou encore sur la manière de penser l'insertion professionnelle des femmes primo-arrivantes.

PARL'On pourrait également permettre de valoriser les « bonnes pratiques », de créer des temps de rencontre entre entreprises ayant accueillies des personnes primo-arrivant·es et celles n'en ayant pas accueilli mais désireuses de le faire.

Favoriser la compréhension du monde de l'entreprise

En parallèle de l'implication des entreprises, il semble crucial de proposer des

outils pour permettre aux personnes primo-arrivantes de s'approprier les codes de l'entreprise. Comme souligné dans le diagnostic, ne pas bien connaître ses obligations et ceux de l'employeur peut mener à des tensions ainsi qu'à des abus. De même, une personne ne connaissant pas bien le savoir-faire propre au monde du travail est rapidement mise en difficulté dans l'entreprise.

Ainsi, outiller les personnes primo-arrivantes en droit du travail et compréhension de l'entreprise leur permettrait à la fois une meilleure protection et une intégration plus sereine.

Un outil pourrait être créé, sur la base de celui préexistant sur le logement, en partenariat avec des acteurs locaux concernés (Pôle emploi, CIDFF, collectif IAE*, Maison de l'apprentissage... mais aussi des entreprises) et en collaboration avec des personnes primo-arrivantes qui puissent témoigner, afin de bénéficier de leurs savoirs expérientiels. Cet outil pourrait ensuite être proposé aux structures locales, animé par la plateforme ou gracieusement prêté.

Faciliter les parcours individuels à Saint- Nazaire

Nous travaillons sur un modèle de fiches, que nous souhaitons publier plusieurs fois par an et qui permettraient d'aider à la compréhension des institutions et démarches nécessaires à la vie en France. Regroupées par thématiques (santé, logement, démarches administratives, travail...), ces fiches en français facile, agrémentées de nombreux pictogrammes peuvent avoir un usage double. Elles permettent de faciliter les parcours individuels des personnes primo-arrivantes, qui peuvent trouver une aide et des réponses à leurs questions. De plus, elles pourront être utilisées

par les travailleurs sociaux ou bénévoles qui accompagnent ces publics au quotidien, afin de faciliter leurs explications par des pictogrammes et un vocabulaire simplifié.

Femmes et inégalités

La plateforme pourrait chercher à encourager une dynamique locale en faveur de l'insertion socio-professionnelle des femmes primo-arrivantes. Un **colloque** pourrait donc porter ce thème en 2020 et réunir à la fois des chercheuses ayant mené des travaux sur les parcours migratoires spécifiques aux femmes et des structures qui accompagnent des femmes réfugiées ou régularisées, notamment dans leur parcours vers l'emploi.

Il semble essentiel que cette rencontre ne se cantonne pas à une conférence mais réunisse les acteurs et actrices afin de **partager des idées et pratiques et de prendre des décisions communes**, conclure des partenariats et engager des actions pour favoriser le parcours des femmes primo-arrivantes à Saint-Nazaire.

Aider au décryptage de l'offre en Français Langue Etrangère (FLE*)

En janvier 2020, la plateforme PARL'On a organisé un forum de la formation linguistique, regroupant les structures nazairiennes proposant des actions de FLE* à destination (notamment) des personnes primo-arrivantes.

Un livret récapitulatif a été rédigé et remis à chaque participant•e. Il rend compte de l'offre existante et permet d'aider à distinguer les dispositifs afin de faire des choix réfléchis et adaptés.

Ce travail de **récolte et de diffusion d'informations** devra être poursuivi et mis à jour régulièrement sans quoi il deviendra vite

caduc. Il pourra également permettre de relever des carences de formations plus spécifiques (en termes de niveaux ou de compétences). La plateforme pourra alors jouer son rôle d'agitateur de réseau, en mettant les acteurs et

actrices en contact pour pouvoir construire des projets répondant aux besoins décelés.

Glossaire



Explication des sigles et définition des termes centraux de ce travail, pour un usage commun et précis.

C.I.R : « Le contrat d'intégration républicaine (CIR*) est conclu entre l'État français et tout étranger non européen admis au séjour en France souhaitant s'y installer durablement. Le signataire s'engage à suivre des formations pour favoriser son insertion dans la société française. La formation civique est obligatoire. Une formation linguistique peut être prescrite en fonction du niveau en français. »
(Source : www.service-public.fr)

En 2018, en France, 97 940 C.I.R ont été signés, ce qui représente une baisse de 5,1% par rapport à l'année précédente. Parmi ces signataires, 47,3% ont été orienté-es vers des cours de français.

SOURCE : Rapport d'activité OFII 2018

En Loire-Atlantique, en 2019, entre le 1^{er} janvier et le 31 août, 1338 personnes ont signé le CIR. Parmi elles, 666 ont été orientées vers des formations linguistiques, soit 49,78%.

SOURCE : chiffres internes, OFII Nantes, 2019.

FLE (Français Langue Etrangères) : Les cours de FLE sont des cours de français donnés à des apprenant•e•s non francophones, en France ou à l'étranger. C'est une discipline à part entière.

IAE : « L'Insertion par l'Activité Economique (IAE) a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement ». (Article L 5132-1 du code du travail).

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, du travail et de l'emploi. Placée sous l'autorité du préfet de région, elle assure le pilotage des politiques publiques du développement économique, de l'emploi, du travail et de la protection des consommateurs. Son service « main d'œuvre étrangère » instruit notamment les demandes d'autorisation de travail pour les personnes primo-arrivantes.

O.F.I.I : (Office France de l'immigration et de l'intégration) Depuis 2009, l'OFII est le seul opérateur de l'Etat chargé de l'intégration des migrants durant les 5 premières années de leur séjour en France. L'OFII est chargé de la gestion des procédures de l'immigration professionnelle et familiale, la gestion du dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile, celle des aides au retour et à la réinsertion participant au développement solidaire, ainsi que la lutte contre le travail illégal. Il organise ainsi l'accueil des étrangers et met en place le parcours d'intégration en France. Ce parcours d'intégration se traduit par une présentation collective, un test d'évaluation linguistique et un entretien personnalisé durant lequel l'étranger signe le contrat d'intégration républicaine (C.I.R) www.ofii.fr

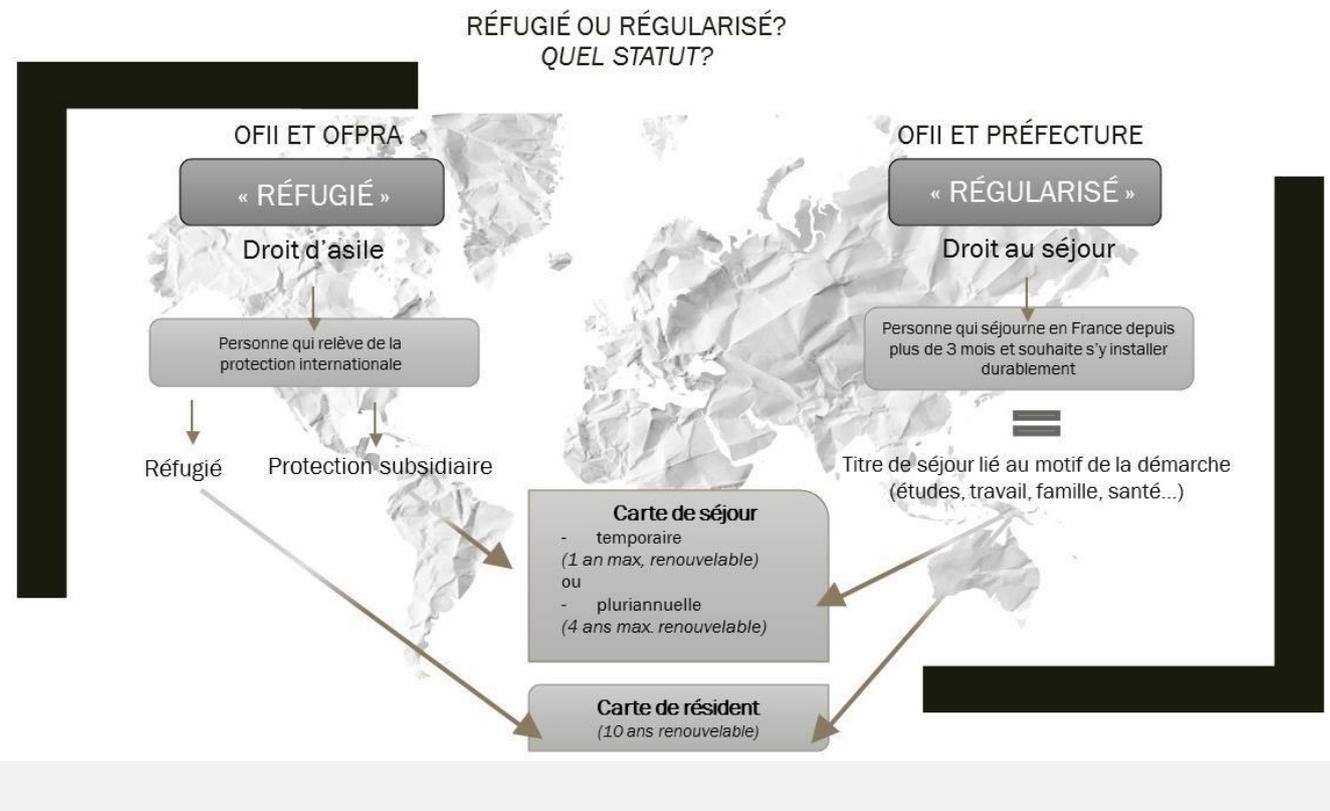
O.F.P.R.A : L'OFPRA statue en toute indépendance sur les demandes d'asile et d'apatride qui lui sont soumises. Trois missions essentielles sont confiées à l'OFPRA :

- une mission d'instruction des demandes de protection internationale,
- une mission de protection juridique et administrative à l'égard des réfugiés statutaires, des apatrides statutaires et des bénéficiaires de la protection subsidiaire

Primo-arrivant•es (*définition de la DDCS*): Les personnes primo-arrivantes sont les personnes de nationalité étrangère en situation régulière vis-à-vis du droit au séjour et signataires d'un contrat d'accueil et d'intégration (CAI) ou du contrat d'intégration républicaine (CIR*). Ces signataires sont considérés comme primo-arrivants pendant les cinq premières années de leur installation en France.

Réfugié•es / Régularisé•es : Ces termes renvoient à des statuts administratifs spécifiques, explicités par le schéma ci-dessous. Ils mènent à des vécus différents, avec une (in)stabilité variable notamment.

Le statut des personnes réfugiées et leurs droits sont définis dans la Convention de Genève de 1951. Ce texte juridique prévoit notamment le « principe de non-refoulement » selon lequel un•e réfugié•e ne peut être renvoyé•e dans un pays où sa vie ou sa liberté sont gravement menacés.



Documents ressources par ordre d'apparition

- Rapport du député Aurélien Taché, *72 propositions pour une politique ambitieuse d'intégration des étrangers*.
URL : <https://www.interieur.gouv.fr/content/download/107953/857779/file/Rapport%20Int%C3%A9gration%20AT%20.pdf>
- Dossier de presse du Comité interministériel à l'intégration du 5 juin 2018.
URL : https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2018/06/dossier_de_presse_-_comite_interministeriel_a_lintegration_-_05.05.2018.pdf
- InfoMigrants, *Les réfugiés peuvent faire reconnaître leur niveau d'études via un programme du Conseil de l'Europe*, février 2018. <https://www.infomigrants.net/fr/post/7554/les-refugies-peuvent-faire-reconnaitre-leur-niveau-d-etudes-via-un-programme-du-conseil-de-l-europe>
- Site du conseil de l'Europe sur le passeport de qualification pour les personnes réfugiées : <https://www.coe.int/fr/web/education/recognition-of-refugees-qualifications>
- *Marché du travail : synthèse bassin de Saint-Nazaire situation au 31/12/2018*, Pôle Emploi. URL : <https://www.observatoire-emploi-paysdelaloire.fr/static/medias/5cc1b8591fb6e337951178.pdf>
- Rapport de l'Atelier sur l'intégration des migrants par le travail mené par la députée V. Oppelt, 22 octobre 2018. URL : <http://www.valerie-oppelt.fr/valerie-oppelt/parlement/22-10-2018/atelier-du-22-octobre-2018-integration-des-migrants-par-le-travail>
- Mathieu Ichou, *Population et Sociétés* n° 541, Ined, février 2017.
https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/26275/541.population.societes.2017.fevrier.fr.pdf
- L'échange du permis de conduire des étrangers, note de FTDA : <https://www.gisti.org/IMG/pdf/diel-reloref-echange-permis-de-conduire-refugies-maj-2012.pdf>
- State of World Population 2006 – *A passage to hope : Women and international migration*, UNFPA.
<https://www.unfpa.org/publications/state-world-population-2006>
- DARES Analyses n°14, mars 2018 : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-014v2.pdf>
- Enquête Longitudinale sur l'Intégration des Primo-Arrivants (ELIPA 1), 2013. URL : <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Etudes-et-statistiques/Etudes/Etudes/Enquete-Longitudinale-sur-l-Integration-des-Primo-Arrivants-ELIPA/ELIPA>
- La souffrance psychique des exilés, une urgence de santé publique. Centre Primo Lévi et Médecins du Monde, 2018. URL : https://www.primolevi.org/wp-content/themes/primolevi/La%20souffrance%20psychique%20des%20exil%C3%A9s_Rapport.pdf
- Info migrations n°93 – février 2018
- *Macroeconomic evidence suggests that asylum seekers are not a "burden" for Western European countries*, Hippolyte d'Albis, Ekrame Boubtane, Dramane Coulibaly, Science Advances, 2018 .
- OFPRA, Rapport d'activité 2018. URL : https://ofpra.gouv.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport_dactivite_2018.pdf.pdf
- « Ces jeunes qui ne bougent pas », l'action de la Fédération des maisons de quartier de Saint-Nazaire en faveur de la mobilité, Mélanie Gachelin : <https://www.cairn.info/revue-empan-2007-3-page-60.htm>

Ils et elles ont accepté de participer à ce diagnostic et nous les en remercions.

Structures rencontrées et principales actions à destination des personnes primo-arrivantes sur lesquelles nous les avons interrogées :



A2F Formation

Diverses formations de FLE à destination de publics primo-arrivants



Acces Reagis

Association d'insertion par l'activité économique (association intermédiaire et chantier d'insertion).



Nazaire

Adelis Emploi

Association facilitant les liens entre entreprises et candidat·e·s à l'emploi. Partenaire du PLIE à Saint-



AFPA – Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

Mise en place locale du programme HOPE (voir encadré page 6). Chargé de la partie formation professionnelle et de la vie quotidienne.



A.P.I.E. – (Association Professionnelle d'Insertion par l'Economie).

Chantier d'insertion et Association intermédiaire. Accompagnement socio-professionnel.



Anef Ferrer

Accompagnement social individuel et accompagnement RSA.



CARENE

Agglomération Nazairienne. Portage et pilotage de la plateforme mobilité.



CFP Presqu'île

Actions de formation FLE à destination des primo-arrivants, notamment suite à la signature du CIR*.

Insertion et orientation professionnelle.



CIDFF (Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles).

Actions de prise de confiance en soi, de construction du projet

professionnel et d'accompagnement vers l'emploi à destination des femmes.

Partenaire du PLIE à Saint-Nazaire.

CIO (Centre d'Information et d'Orientation) Saint-Nazaire

Evaluation des élèves étranger·es en vue d'un positionnement dans des classes et dispositifs de l'éducation nationale.

Actions d'aide à l'orientation de ces publics.



FACE – Club d'entreprises

Action « Face ô femmes » à Saint-Nazaire (voir encadré page 14). Interventions sur le programme HOPE. Travail partenarial pour

l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi et la mise en relation avec les entreprises.



Formation Compagnonnie des Métiers du Bâtiment



Formations professionnelles ouvertes à des primo-arrivant·es.

En 2019, co-porteurs du projet Univ'R 44, lauréat de l'appel à projet « Intégration professionnelle des réfugiés » du Plan d'investissement dans les compétences (PIC).



INSERIM

Entreprise de travail temporaire d'insertion. Accompagnement individualisé et renforcé vers l'emploi. Formations professionnelles et FLE. Participation au programme HOPE pour la partie accompagnement vers l'intégration socio-professionnelle.



Mission Locale de l'agglomération Nazairienne

Accompagnement vers l'emploi des publics jeunes (16-25 ans) Partenaire local du PLIE.

Fédération Française du bâtiment (Syndicat professionnel



d'entreprises du bâtiment) POEC (*Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective*) carreleurs et soliers avec des primo-arrivant sans prérequis de niveaux de français – gestes professionnels appris par le

mimétisme.



Les Eaux Vives

Accompagnement social. Dispositifs RELOGIP (*Régularisés – Logement – Insertion*

Professionnelle) et STARIP (*Service Temporaire d'Accueil des Réfugiés pour leur Insertion Logement et Professionnelle*)



Office Français de l'Immigration et de l'Intégration

Service intégration : tests en français et préconisation d'un nombre d'heures de FLE après signature du CIR*.

Nouveau rendez-vous après réalisation des heures de français pour un point sur la situation personnelle et professionnelle.



Entreprise PROMENS

Fabrication de pièces techniques à base de matières plastiques. Plusieurs recrutements de personnes primo-arrivantes.



IUT Saint-Nazaire

Formations individualisées en Français Langue Etrangère. Préparation du DAU (équivalent bac) pour des personnes étrangères ayant été scolarisées à l'étranger et obtenu un diplôme équivalent.



Fédération des Maisons de Quartier de Saint-Nazaire

Auto-école à pédagogie adaptée (*voir encadré page 18*).

Chantier d'insertion.

Cours bénévoles de FLE dans les différentes maisons de quartier



GEIQ BTP 44 – Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (bâtiment)

Parcours d'insertion et de formation par l'activité économique adaptés aux besoins des salariés et des entreprises adhérentes. Contrats de professionnalisation adaptés aux primo-arrivant•e•s même ayant été peu scolarisé•e•s : français et mathématique renforcés.



Maison de l'apprentissage

Centre de formation des apprentis. Formation de 10 à 15 jeunes primo-arrivants par an à Saint-Nazaire.



Pôle Emploi

Accompagnement global : accompagner la personne en recherche d'emploi en tenant compte de sa situation globale (de formation, familiale, économique, sociale...). Action en partenariat avec un•e assistant•e social•e.



Retravailler dans l'Ouest

Organisme de formation.

Contrat de professionnalisation suivi par 27 personnes primo-arrivantes en 2018.



Solidarité Estuaire

Dispositif d'accompagnement de réfugiés : accompagnement social et logement.



STRAN – Pôle Mobilité

Participe à lever les freins à la mobilité pour favoriser l'accès à l'emploi durable : aide à l'utilisation des transports en commun, apprentissage du vélo, orientation vers l'école à pédagogie adaptée, ...



Synergie

Entreprise spécialisée dans le travail temporaire et la formation.

Participation au programme HOPE pour la partie accompagnement vers l'intégration socio-professionnelle.



UIMM (Pôle formation Pays de la Loire)

Centre de formation aux métiers de l'industrie. Parcours de formation à destination des primo-arrivant•e•s alliant FLE technique et formation d'opérateurs de production.

Des contrats de professionnalisation avec des cours de FLE sont possibles selon les besoins.

Unité Emploi



Prise en charge des bénéficiaires du RSA de plus de 26 ans en recherche d'emploi.

Assure le suivi des parcours d'insertion professionnelle.

Prescripteur pour les dispositifs d'insertion.



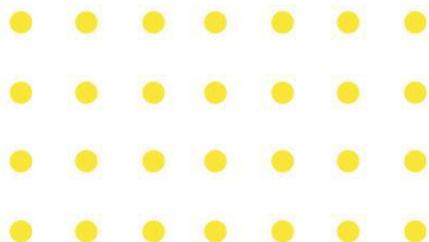
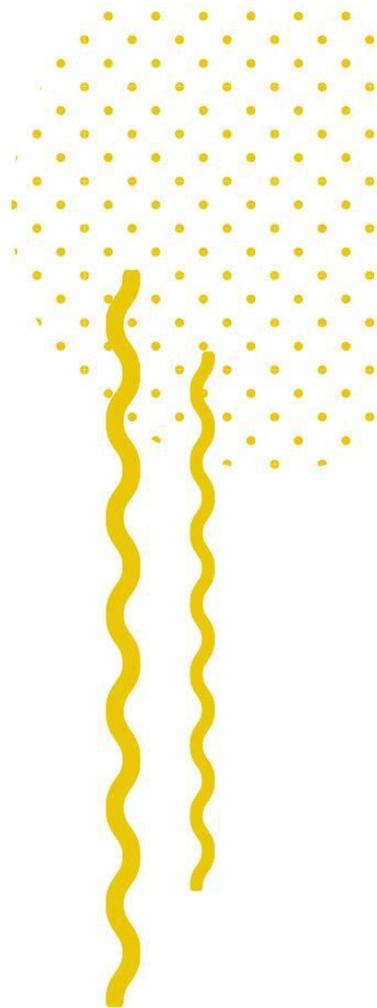
Entreprise Woodshop

Entreprise de charpente ayant témoigné au titre d'accueillant d'un jeune apprenti primo-arrivant.

1 parrain 1 emploi



Association proposant des parrainages aux publics éloignés de l'emploi, notamment les plus discriminés. Quelques primo-arrivant•e•s parrainé•e•s Interventions dans le cadre du programme HOPE.



Plateforme PARL'On, Solidarité Estuaire



SOLIDARITÉ
ESTUAIRE

Document achevé en janvier 2020.

Rédaction : Espérance Graugnard

Collaboration à la mise en page : Marion Pétigny

Relecture et améliorations : Valérie Gauthier et Clémence Richard

parlon@solidarite-estuaire.fr

02.40.53.37.63 ou 06.38.09.22.29