

DIAGNOSTIC TERRITORIAL

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

Réalisé en 2019 par la plateforme PARL'On (Solidarité Estuaire)

Introduction

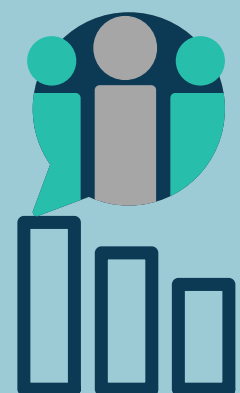


L'accès à l'emploi et à la formation, une thématique d'actualité.

- **Préoccupation** des personnes primo-arrivantes, des structures les accompagnants et des services de l'État.
- A Saint-Nazaire, des secteurs (notamment industrie et service) en **besoins de main d'œuvre**.

Quels sont les points positifs et les freins rencontrés par les personnes étrangères pour se former et s'insérer sur le marché du travail ?

Quelles sont les difficultés et points forts des structures permettant cette insertion, qu'il s'agisse d'associations, de services de l'État ou d'entreprises ?



Afin de répondre à ces questions, nous avons été à la rencontre des structures implantées localement et de personnes primo-arrivantes, nous avons récolté et analysé des données statistiques variées.
Ce document présente les résultats de notre enquête.



PARTIE 1 : Les personnes primo-arrivantes

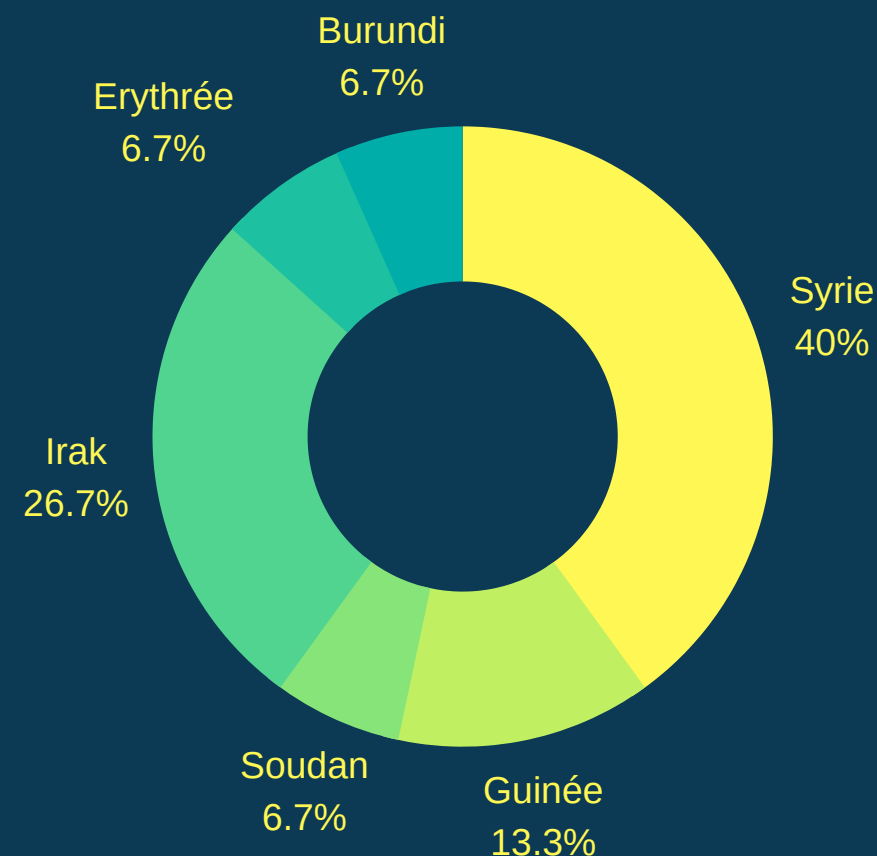
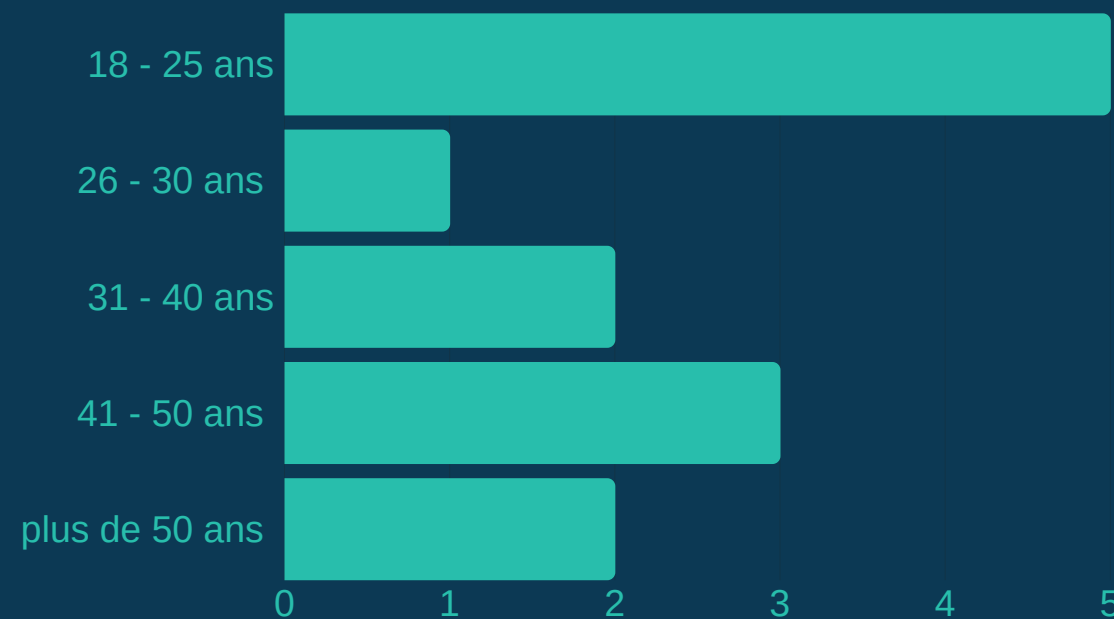
13 personnes rencontrées



8 hommes



5 femmes



“

QU'EST-CE QUI VOUS A AIDÉ
DANS VOTRE PARCOURS
VERS L'EMPLOI ?
QUELS ONT ÉTÉ OU QUELS
SONT VOS FREINS ?

6 salarié-e-s
1 auto-entrepreneur
1 apprenti
5 personnes sans emploi

CONSTATS (1/3)

Maîtrise de la langue

- **Prérequis essentiel** aux formations et à l'emploi : pour **communiquer**, comprendre les tâches à effectuer et pour comprendre les consignes de **sécurité**.
- Importance du **vocabulaire spécifique** au monde du travail et, très souvent, de la **lecture** et de **l'écriture**.
- Toutefois, **travailler est également une façon d'améliorer son français**.



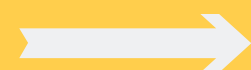
Logement et mobilité

- Bien souvent, **condition sine qua none** à l'emploi sur le territoire de la CARENE.
- Des difficultés pour **l'échange** du permis de conduire, des suspicions de fraudes.
- Des dispositifs existent localement pour aider à la mobilité, notamment la **plateforme mobilité**, à condition d'être dans une démarche vers l'emploi et d'être accompagné par un prescripteur.



Reconnaissance des diplômes

- Importante pour pouvoir **faire reconnaître une situation socio-professionnelle**, des compétences. Mais **les démarches** sont **très compliquées** et restreintes à quelques pays.



Le deuil de l'ancienne situation peut être très douloureux.



CONSTATS (2/3)

Inégalités femmes / hommes

- Des réfugié·es souvent pensé·es au masculin, or **environ 1 personne primo-arrivante sur 2 est une femme.**
- Des femmes primo-arrivantes victimes de **préjugés**, davantage en proie au **chômage**, ou **inactives**, pour différentes raisons : notamment pour cause de charge familiale et **manque de modes de garde.**
- Elles maîtrisent en moyenne moins bien le français et sont davantage **isolées**, ont plus de mal à s'intégrer.
- Pourtant **majoritaires parmi les signataires du CIR ayant un diplôme d'enseignement supérieur.**

Codes professionnels

- Globalement, les professionnel·les sont très élogieux : **ponctualité, attitudes très positives, travail sérieux, motivation.**
- Quelques avis divergents notamment sur la question des retards et au fait de prévenir l'employeur, à la tenue... **Des problématiques similaires aux jeunes travailleurs et travailleuses né·es en France.**
 - ➡ Les codes étant parfois différents de ceux des pays d'origine et certaines personnes étant arrivées très jeunes, ils peuvent être travaillés avec les primo-arrivant·es.



CONSTATS (3/3)

Connaissance de l'environnement socio-administratif

- Difficultés pour **savoir à qui s'adresser** et **comprendre les rôles** des différentes personnes les accompagnants.
- Faible connaissance du **droit du travail** qui peut rendre vulnérables et mener à des expériences dures.

Traumatismes psychologiques

- Des traumatismes psychologiques **répandus**, peu chiffrés mais dont l'importance est reconnue par des organismes spécialisés et qui fragilisent l'intégration des personnes. Également des **baisses de moral** et **problèmes de santé**.
- De **faibles ressources localement**, notamment dans le champ de la transculturalité.

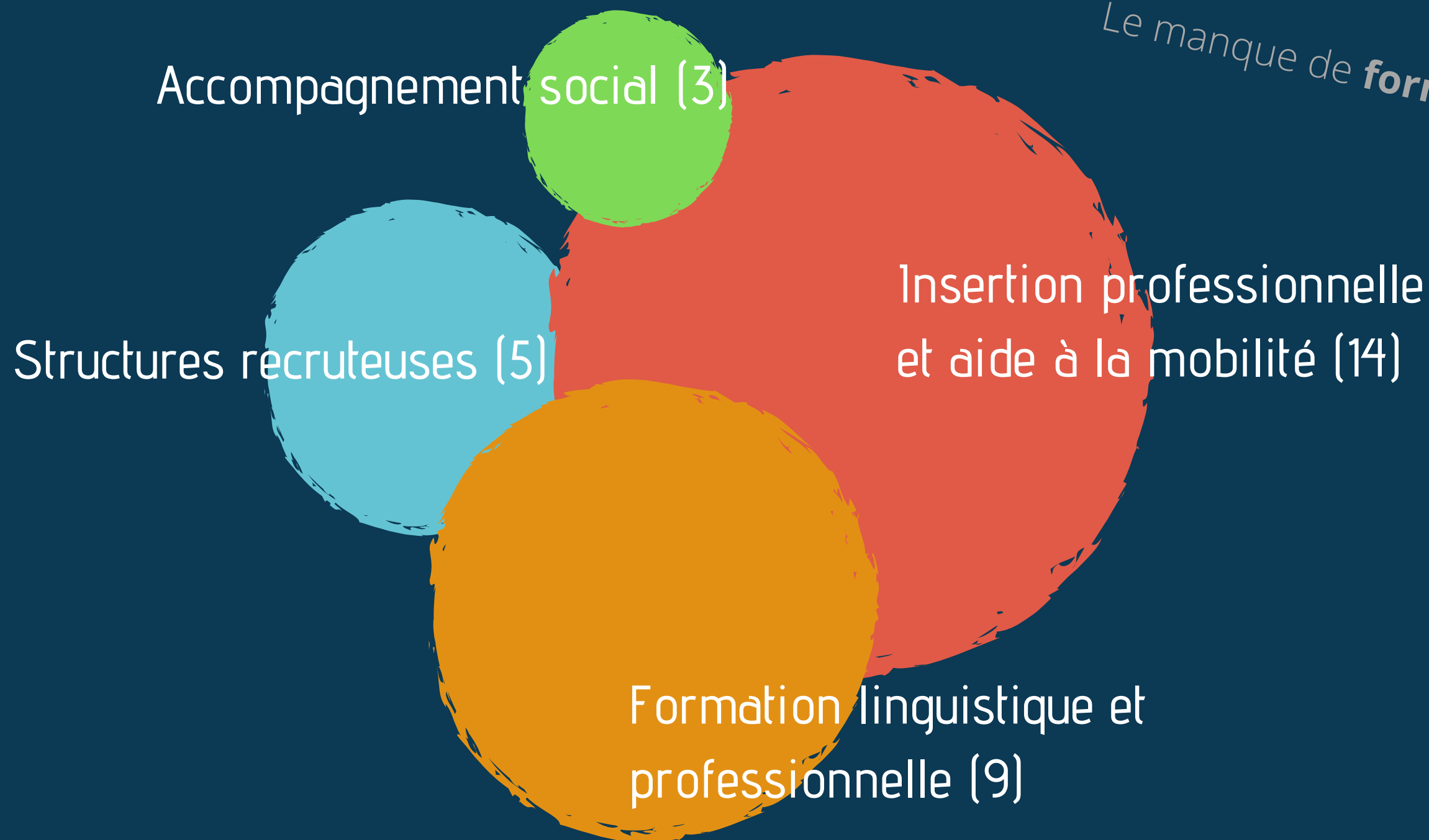
Dématérialisation des procédures

- Des démarches (recherche d'emploi et de formation, CAF, ...) de plus en plus dématérialisées. Or les personnes primo-arrivantes, comme nombre de français-es, n'ont **pas toutes une bonne connaissance de l'outil informatique et ne sont pas toutes équipées d'ordinateurs**.
- Des **dispositifs** œuvrent localement pour l'**accessibilité** du numérique. Ces démarches nécessitent encore d'être renforcées et relayées.



PARTIE 2 : Les structures du territoire

31 structures rencontrées



Elle mettent en avant en priorité :
Des difficultés **juridiques** et **administratives** (45%)
La **langues** et les difficultés de communication, qui freinent leur accompagnement (28%)
Le manque de **formations** et de connaissance du **réseau** local.

“

QU'EST-CE QUI POURRAIT
CONTRIBUER À AMÉLIORER
L'ACCOMPAGNEMENT DES
PERSONNES PRIMO-
ARRIVANTES?

QUELS SONT D'APRÈS VOUS LES
POINTS FORTS ET FRAGILITÉ
DU TERRITOIRE DANS
L'ACCOMPAGNEMENT DE CES
PERSONNES ?

Les structures peuvent être impliquées dans plusieurs domaines de compétences à la fois, d'où l'imbrication des figures

ATOOUTS DU TERRITOIRE



Dynamisme et densité

Structures nombreuses et forte recherche de mains d'œuvre dans certains domaines : des **dispositifs** et **partenariats** sont créés pour les personnes primo-arrivantes.



Volonté de se former, s'engager et s'adapter

Les professionnel·les et bénévoles sont **réactifs**, cherchent à développer leurs **compétences**, s'engagent et **s'adaptent** aux spécificités de ce nouveau public.



Évolution globale positive

Depuis les arrivées de demandeurs d'asile en 2016, la situation a évolué : les acteurs se **connaissent** davantage et sont plus **efficaces**, ce qui facilite l'accueil de ces personnes.

FRAGILITES ET FREINS DU TERRITOIRE



Décryptage des dispositifs existants

Outils et acteurs nombreux : il est nécessaire de créer du **réseau**, de s'informer des **actualités** des structures partenaires et de travailler **collectivement**, en pluridisciplinarité.



Connaissance des statuts administratifs

Des acteurs mis en difficulté par la faible connaissance des titres des personnes et de leurs droits. Besoin d'**interlocuteurs** vers qui s'adresser.



Délais décourageants

Les délais de rendez-vous administratifs **alourdissent** les démarches et **démoralisent** les personnes.



Préserver la continuité professionnelle

Difficultés pour comprendre les métiers exercés dans les pays d'origine et transposer aux métiers français.
Travail partenarial avec les entreprises à renforcer.

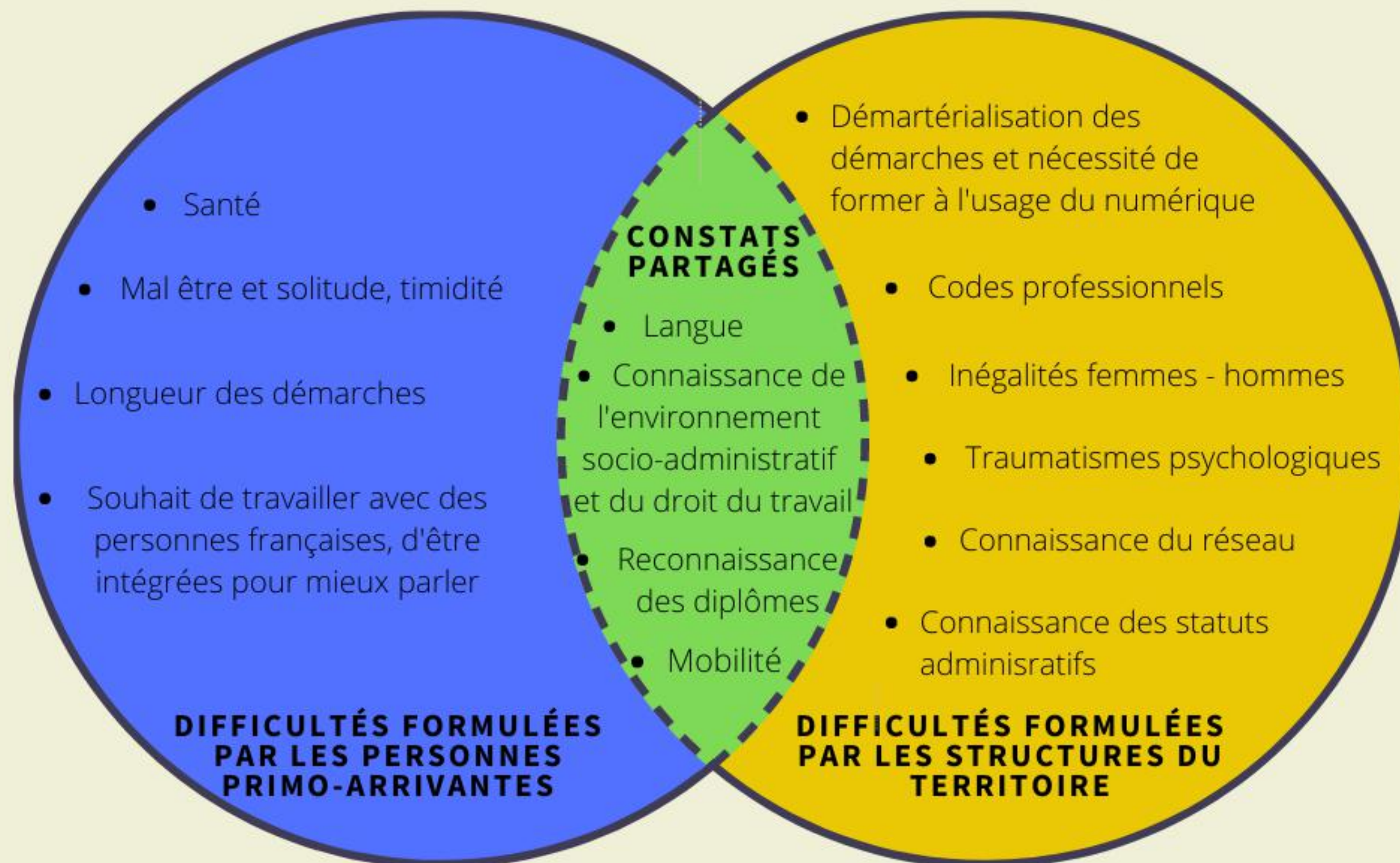


Le débat de l'intégration des personnes primo-arrivantes en entreprises

Des enquêté-es divisé-es sur l'utilité d'un travail de **médiation** dans les entreprises pour préparer l'arrivée des personnes et permettre des **tutorats** : moyens de bien accueillir ou risque de stigmatisation ?

— BILAN - LES CONSTATS PARTAGÉS —

[Parmi les personnes rencontrées dans le cadre du diagnostic]



PRECONISATIONS POUR LE TERRITOIRE



Favoriser un travail collectif

- Soutenir une dynamique permettant une **meilleure inter-connaissance** et des **partenariats plus développés**



Favoriser l'apprentissage du français

- Mener une démarche inter-structures permettant de **penser l'apprentissage du français de manière globale**
- Diagnostiquer les **manques** en terme de **niveaux** et de **spécificités** de formation pour affiner l'offre d'apprentissage



Améliorer les situations des femmes primo-arrivantes

- Encourager et renforcer les actions en faveur des femme primo-arrivantes et les espaces de parole
- Participer à la **levée des freins**, notamment en développant les **modes de garde** et **en luttant contre les idées préconçues** envers ces femmes.



Aider à une meilleure compréhension du monde de l'entreprise

- Travail préalable de recueil de **témoignages** et de **repérage** des points problématiques
- Création d'un outil de vulgarisation des codes et droits liés au travail salarié

LES AXES DE TRAVAIL DE LA PLATEFORME PARL'ON

(1/2)

Poursuivre la mise en réseau

- Organisation de **temps de travail et de rencontres** entre acteurs locaux et avec la participation d'institutions et d'expert-es
- Création d'un **annuaire** PARL'On
- Favorisation de prise de décisions et de création de partenariats lors des événements de la plateforme



Rapprocher les acteurs associatifs et les entreprises

- Organisation de **déjeuners thématiques**, en partenariat avec FACE autour des questions des
- Valorisation des "Bonnes pratiques" et partages d'expériences



Ouvrir la parole aux personnes concernées

- Créer une **dynamique participative**
 - Inclure les personnes primo-arrivantes et leurs paroles dans le choix et la conception des actions PARL'On
 - Leur proposer d'intervenir dans les colloques pour les professionnel-les et bénévoles



Favoriser la compréhension du monde de l'entreprise

- Organisation de **déjeuners thématiques**, en partenariat avec FACE autour des questions des
- Valorisation des "Bonnes pratiques" et partages d'expériences

LES AXES DE TRAVAIL DE LA PLATEFORME PARL'ON

(2/2)



Femmes et inégalités

- Organisation d'un colloque sur la thématique des femmes en exil, leur accès au travail et aux droits sociaux
- Formulations de **préconisations collectives et partage de pratiques**, afin de favoriser leur intégration sur le territoire.



Aider au décryptage de l'offre de français langue étrangère (FLE)

- Poursuite du travail de récoltes d'informations sur l'apprentissage du FLE à Saint-Nazaire, mises à jour régulières sur le site internet
- **Analyse des carences** locales (niveaux ou spécificités manquants) pour permettre la continuité des parcours d'apprentissage.

Pour lire la version complète du diagnostic : <https://www.solidarite-estuaire.fr/wp-content/uploads/2019/08/Diagnostic-2019-min.pdf>

SOLIDARITÉ
ESTUAIRE

