

Analyse comparative de dispositifs de formation, d'accompagnement socio-professionnel et d'insertion professionnelle à destination des publics migrants en France

Dominique Desjeux, anthropologue, professeur émérite à la Sorbonne, université Paris Cité

Jeanne Piedallu, docteure en sociologie, sociologue indépendante

Eudes réalisée à la demande de Vincent Besse, directeur de la Recherche de Domicile et Compétences et de Abdia Touahria-Gaillard, responsable de la recherche et des partenariats scientifiques de l'observatoire de l'emploi à domicile (FEPEM)

Paris 25 septembre 2024

Introduction

L'enquête fait apparaître une diversité de dispositifs qui explique la difficulté éventuelle de s'y retrouver, pour les migrants.

Ils renvoient à trois types d'acteur : les acteurs de la formation ; les acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique ; les acteurs de la Solidarité, qui ont une expertise auprès des publics migrants ou bien sur des thématiques telles que l'accès au logement ou la grande précarité avant d'être des OF.

Certains répondent aux besoins en formation et en insertion professionnelle et sociale des publics migrants en France, pour d'autres cela ne représente qu'une partie des objectifs.

Certains dispositifs sont très diversifiés et d'autres très spécialisés sur l'artisanat, les femmes ou les primo-arrivants. Les uns se limitent aux immigrés avec un statut protégé de réfugiés et d'autres s'adressent à un public plus large de migrants légaux ou illégaux, et pour d'autre encore à des non migrants.

Ils peuvent avoir été créés à partir d'initiatives individuelles ou collectives ou à l'inverse à partir de dispositifs mis en place par l'État comme le programme HOPE ou le dispositif AGIR.

Certains des financements sont relativement assurés par l'État avec du fonctionnement mais d'autres dispositifs sont à la recherche permanente de nouveaux financements sur projet. Cela consiste à aller chercher des financements dans le secteur privé alors que pour d'autres le privé est vu comme une sorte d'interdit moral.

Une partie des dispositifs visent un objectif d'utilité immédiate lié à l'emploi alors que d'autres visent une formation plus générale, plus humaniste. Ils sont plus « militants ».

De façon très générale, l'orientation vers le marché du travail paraît un moyen de justifier les dispositifs d'insertion auprès de ceux qui sont opposés à l'immigration.

Face à un avenir incertain, certains développent des stratégies de diversification des financements, des réseaux et des objectifs. Les dispositifs sont soumis à des tensions budgétaires plus ou moins fortes, en fonction de leur histoire et de leur statut : le financement peut se faire par projet, et dans ce cas il peut prendre en compte le fonctionnement, mais sur une durée limitée, et donc ne garantit pas la pérennité de l'association. A l'inverse, le financement peut être plus flexible mais ne prend pas forcément en compte les charges fixes de personnel et rester incertain.

Pour sécuriser une partie de leur fonctionnement et de leur avenir, la plupart des associations se sont donc construit de nombreux réseaux sociaux pré numériques, soit pour créer des filières formelles ou informelles de recrutement, soit pour trouver des financements, soit pour trouver du travail aux personnes qu'ils avaient formées ou encore pour trouver des hébergements. Ils ont aussi diversifié leurs sources de financement et dans

certains cas ils ont fait évoluer les objectifs à l'origine du projet pour pouvoir capter de nouveaux financements. Sécuriser les subventions publiques tout en diversifiant les modes d'auto-financements est un enjeu fort pour les structures rencontrées.

Choisir une stratégie de diversification des activités et des financements est une pratique habituelle des organisations sous fortes incertitudes de survie, comme dans le secteur de l'économie sociale et solidaire.

1 - Les représentations ambivalentes des migrants et des entreprises par les intervenants

Nous reprenons ici les représentations déclarées des intervenants des différents dispositifs d'abord sur les migrants, puis sur les entreprises qui les emploient. Ces représentations sont classiquement ambivalentes, à la fois positives et négatives. Elles nous permettent de comprendre que les relations entre migrants, dispositifs et employeurs ne va pas de soi et donc que rien ne marche tout seul.

11 – L'image des migrants à la fois de courage, de fragilité, de souffrances matérielles et identitaires

Les difficultés de la migration expliquent que d'un côté les migrants sont très motivés mais que de l'autre certains sont découragés avec des risques pour leur santé mentale. Cela est le résultat d'un paradoxe entre le besoin d'une illusion pour tenir tout au long du parcours migratoire et le choc de l'arrivée dans le pays d'arrivée. L'accueil peut être vécu comme difficile et décourageant, sans compter le poids de la situation de leur famille qui peut être dramatique dans leur pays d'origine.

Le point important à retenir est que les migrants qui vont participer aux formations d'insertion sont pour une part en forte situation de fragilité psychologique ou de déstabilisation par rapport à leurs normes sociales. Le processus d'insertion en France est d'autant plus complexe qu'ils doivent faire face une injonction identitaire paradoxale entre une demande de conformité aux normes françaises et un besoin de fidélité à leur identité d'origine.

Même si l'accueil des dispositifs d'insertion représente un soutien au moment de l'arrivée comme réfugié, en même temps il leur est demandé d'acquérir de nouvelles pratiques par rapport au travail, à la santé, au paiement de l'eau, de l'électricité, aux rapports entre hommes et femmes et de devenir des citoyens français.

Le choc est encore plus fort quand il s'agit des valeurs religieuses, comme celle de l'Islam, qui entre en tension avec des métiers comme ceux de la charcuterie. Il n'y a pas toujours de solution intermédiaire en cas choc de deux normes sociales, culturelles ou religieuses : il y a un côté « schizophrénique »

Ceci explique pourquoi le deuil identitaire professionnel provoque une crise qui peut être difficile à surmonter. Pour certains leur diplôme n'est pas reconnu. Ils doivent donc repartir dans un emploi à un échelon plus bas ou recommencer des études. D'autres se rendent compte qu'ils ne sont pas faits pour tel ou tel emploi ou qu'ils n'ont pas le niveau.

Il faut faire le deuil de ce qu'on a été pour arriver à faire autre chose. E7

Pour d'autres migrants c'est l'occasion d'apprendre de nouvelles méthodes ou de nouvelles esthétiques. Dans ce sens c'est plutôt vécu positivement.

Au cœur du processus d'apprentissage des migrants, il faut s'adapter aux méthodes des organisations françaises, accepter de nouvelles normes de travail, perdre de fait des

compétences, accepter de nouvelles pratiques pour pouvoir s'intégrer et négocier une nouvelle identité. Tout cela demande, quand cela est possible, de mettre en place des formations spécifiques à l'interculturel, grâce à des ateliers ou à des jeux de rôle

12 - Une image ambivalente des entreprises qui conditionnent les emplois des réfugiés

La base de l'accord implicite entre employeurs et dispositifs d'insertion est que le financement de l'État permet de mettre à niveau des réfugiés, grâce à des dispositifs d'insertion ou une formation en alternance, qui peuvent être cofinancés par les entreprises, mais à moindre coût, et donc qui doivent permettre une embauche à la fin de la formation :

Puisque l'État paye la mise à niveau en français, les OPCO financent leur formation, vous n'avez qu'à les embaucher. E2

Il peut exister des tensions entre les dispositifs qui essayent de placer des réfugiés avec un salaire et des conditions de travail correctes et des entreprises qui cherchent à recruter une main-d'œuvre la moins chère possible et avec une aide de l'État au moment de la formation en alternance.

L'employabilité varie donc en fonction des régions rurales ou urbaines, des traditions des métiers, des contraintes de rentabilité et des tensions plus ou moins fortes sur le marché du travail qui jouent en faveur des réfugiés ou des employeurs.

Les objectifs pédagogiques des dispositifs varient entre ceux qui ont un objectif d'employabilité immédiate, et ceux, plus généralistes, qui mettent la priorité sur la création de liens sociaux, de sens. Ces projets sont liés à des formations sans objectif d'utilité immédiate, comme se centrer sur les plus démunis ou de partir des envies des jeunes. L'important est d'être flexible. Il faut pouvoir faire évoluer le programme en fonction des besoins et des attentes des jeunes, des demandes de services comme l'aide à la recherche de logement et d'ajouter une plus-value invisible comme l'amitié.

A l'inverse, la plupart des associations contactées visent plutôt des objectifs opérationnels immédiats :

On fait de l'inclusion et de la promotion sociale par l'emploi. C'est important, on n'est pas dans une colonie de vacances pour passer un bon moment. L'objectif c'est de bosser. E2

La variabilité des objectifs pédagogiques dépend pour une part des contraintes administratives des projets dans lesquels ils sont engagés et des incertitudes qui pèsent sur la survie de l'association.

La société peut renvoyer une image ambivalente des réfugiés. D'un côté les réfugiés peuvent devenir des boucs émissaires qui expliquent tous les problèmes de la société. C'est un discours catastrophiste qui fait des émigrés la source de tous les problèmes :

Quand il y a un problème c'est forcément un Arabe ou un Noir qui a fait le truc alors que si on regarde dans les prisons, il y a autant de français que de personnes étrangères et que ce n'est pas lié à ça, c'est juste lié aux personnes qui sont démunies, inactives ou avec des problématiques autres. E7

Ce que j'entends me devient insupportable, parce que c'est vraiment de la bêtise absolue avec tous les discours qu'on entend sur l'immigration, sur les étrangers. C'est vrai qu'on commence à être dans une posture un peu de combat, parce qu'à un moment donné, on a marre. Il y a des gens qui racontent n'importe quoi, et ça finit par avoir un effet performatif. E4

Ce discours qui quelque part nie la valeur de leur travail met en lumière une des difficultés de la vie professionnelle des personnes chargées de l'insertion. Le discours négatif sur les émigrés peut entraîner du découragement chez certains intervenants et ajouter aux difficultés de recrutement dans le secteur de l'insertion, où les salaires ne sont pas très attractifs.

Face à ces critiques, les intervenants développent un discours plus positif qui met l'accent sur l'intégration globalement « réussie » des immigrés, même si leur vie quotidienne n'est pas toujours facile. Pour une partie des associations, l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) marche plutôt bien. En plus, l'image peut devenir positive pendant la rencontre de travail en entreprise.

L'ensemble de ces représentations sur le discours négatif vis-à-vis du migrant ou des étrangers laisse percer une certaine lassitude de la part des intervenants dont toute l'énergie est orientée vers la solution des problèmes humains, sociaux et économiques liés à la migration.

Le problème peut être d'autant plus crucial que les politiques nationales conduisent pour une part à une baisse des subventions et à un durcissement des critères liés à la langue française, même si d'après certains, la loi Immigration n'aura pas forcément en soi beaucoup d'impact sur l'activité d'insertion.

Malgré tout on assiste à un durcissement des politiques publiques sur le niveau de langue. Avant le niveau A1 était suffisant. Aujourd'hui il faut le niveau A2. Cela va rendre plus difficile l'accès à la carte de séjour et donc au travail. La montée de l'extrême droite fait craindre une baisse des budgets, laquelle est déjà engagée.

2-L'histoire des dispositifs : effet d'opportunité et étouffement de l'offre

2.1 Le récit de la naissance des dispositifs : dynamique préalable, événements déclencheurs et modalités de création

Dans chacune des « histoires » de création des dispositifs et programmes étudiés, un récit collectif est relayé par les personnes interviewées et nous éclairent sur les raisons qui ont motivées leur apparition. Le récit collectif en anthropologie désigne l'ensemble des événements organisés selon une logique séquentielle (succession des événements) et configurationnelle (sens attribué aux événements)¹. Dans ce récit il est indispensable de prendre en compte toutes les contraintes qui se sont appliquées à l'organisation (culturelles, sociales, matérielles ou symboliques) et les opportunités qu'elle a su saisir. C'est donc en analysant et en comparant la façon dont ces initiatives se sont construites que nous cherchons à en saisir la raison d'être et que nous débutons la recherche de leurs spécificités et de leurs complémentarités.

211 Des dynamiques préalables à la naissance des dispositifs : sources d'opportunités et de restrictions

¹ Pelen Jean-Noël. La production du récit collectif. In: *Le Monde alpin et rhodanien. Revue régionale d'ethnologie*, n°4/1999. pp. 97-103

Avant la création des dispositifs d'accompagnement étudiés, certaines dynamiques ont préparé les organisations à saisir les opportunités qui ont permis l'émergence de ces initiatives.

Un premier exemple est **l'effet d'opportunité d'un partenariat avec un organisme de formation** dans le cadre d'un appel à projet de l'État en 2019, qui a initié une organisation spécialisée dans l'accueil des réfugiés à la formation professionnelle. Ce partenariat a non seulement introduit l'organisation à ce champ, mais a également permis de commencer à intégrer des formations dans leurs pratiques.

Un second exemple montre comment un **projet pilote**, monté en réponse à une analyse du marché de l'emploi dans le secteur du bâtiment, a favorisé la **création d'un chantier d'insertion** pérenne. La collaboration entre divers acteurs et la cohérence entre les compétences des réfugiés et les besoins du marché ont assuré le succès du projet. Toutefois, **la transformation du projet en dispositif pérenne, financé par des fonds publics, a entraîné une restriction progressive des publics accompagnés, imposant des critères administratifs** et une focalisation sur les **migrants légaux**. La restriction aux femmes a été décidée quant à elle par le porteur, car perçues comme étant les plus éloignées de l'emploi. Cette **réorientation** s'inscrit dans une logique de valorisation des compétences et de redynamisation de la confiance des bénéficiaires dans leur capacité à intégrer le marché du travail.

212 La création : développer des projets « maison », répondre à des appels à projet ou porter localement des initiatives nationales

Les **logiques de création** des dispositifs étudiés suivent **trois axes principaux** :

1. **Initiatives privées autonomes** : certaines organisations privées, spécialisées dans la formation des migrants, créent des dispositifs en réponse directe aux besoins qu'elles identifient. Par exemple, la Fabrique Nomade accompagne les artisans migrants pour valoriser leur savoir-faire en France. Ces dispositifs sont créés pour répondre à des objectifs précis, tels que la reconversion professionnelle des migrants dans leur pays d'accueil.
2. **Mise en œuvre locale de programmes nationaux** : des programmes comme **HOPE** et **AGIR** sont des initiatives nationales créées par l'État pour répondre à des besoins spécifiques, tels que l'insertion professionnelle des réfugiés ou l'accompagnement global des migrants. Ils sont mis en œuvre localement par des opérateurs publics ou associatifs, qui adaptent ces dispositifs aux besoins de leurs territoires tout en respectant les cadres nationaux.
3. **Réponse aux appels à projets de l'État** : d'autres dispositifs sont développés en réponse à des appels à projets lancés par l'État. C'est le cas du programme Lotus, un projet élaboré à partir de l'expérience du programme HOPE, mais visant à offrir un accompagnement plus poussé. Ces dispositifs naissent d'une opportunité institutionnelle et s'intègrent dans des cadres déjà définis par les politiques publiques.

Ces différentes logiques permettent aux organisations de répondre efficacement aux besoins des migrants, que ce soit par des projets sur mesure, des partenariats public-privé, ou en prenant en charge des programmes nationaux standardisés.

2.2 L'intégration du dispositif dans les orientations de l'organisme qui le porte

Les **logiques de création** des dispositifs d'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle des migrants **reflètent les philosophies et les objectifs globaux des organismes qui les portent**, pouvant être regroupées en deux catégories principales.

Organisations spécialisées dans la formation des migrants : Ces structures développent des dispositifs spécifiquement pour répondre aux besoins des migrants, que ce soit à travers des initiatives propres ou en réponse à des opportunités contextuelles.

- **GRDR** : Initialement conçu pour former des agronomes à destination des pays d'origine, GRDR a évolué pour inclure l'intégration socio-professionnelle des migrants en France, en fonction des besoins changeants de son public.
- **La Fabrique Nomade** : Créée pour surmonter les obstacles professionnels spécifiques aux artisans migrants (langue, diplômes non reconnus, absence de réseaux), elle valorise les savoir-faire artisanaux pour favoriser leur insertion.
- **Refugee Food** : D'abord axé sur la sensibilisation à travers un festival, le projet a évolué pour intégrer une formation aux métiers de la restauration, répondant à la fois aux besoins des réfugiés et du marché.
- **Programme HOPE (porté par l'AFPA)** : Bien que HOPE soit un programme national, sa mise en œuvre par l'AFPA illustre une démarche spécialisée. L'organisme, historiquement lié à la formation des publics en difficulté, y compris les migrants, utilise son expertise pour répondre aux besoins de main-d'œuvre dans les métiers en tension.
- **Humando Compétences** : Spécialisée dans l'intérim d'insertion, cette structure s'adresse aux migrants éloignés de l'emploi à travers des dispositifs adaptés, tel que le projet Lotus.

Organisations intégrant la formation des migrants dans un cadre plus large : Ces structures interviennent dans des champs d'action tels que l'urgence sociale, le logement ou l'insertion, et incluent les migrants parmi leurs bénéficiaires en raison de leur précarité.

- **L'Armée du Salut** : Connue pour son rôle dans l'accompagnement des publics précaires, elle inclut les migrants dans ses projets d'hébergement et de formation, sans cibler spécifiquement ces publics.
- **Habitat Cité** : Son objectif initial de lutte contre le mal-logement s'élargit à la formation linguistique et professionnelle pour les migrants, afin d'améliorer leur employabilité et faciliter leur accès à un logement stable.
- **ONG AIME (projet Volont'R)** : Le projet Volont'R, centré sur l'accès des réfugiés au Service Civique, est un exemple d'intégration de migrants dans un programme plus large de volontariat, où la volonté de diversification des bénéficiaires a mené à la création d'un dispositif spécifique pour ces jeunes.
- **Forum Réfugiés (programme AGIR)** : Bien qu'AGIR soit un programme national, sa mise en œuvre locale par Forum Réfugiés reflète une approche plus large d'accompagnement global (emploi, logement, intégration sociale), intégrant des migrants en situation régulière dans le cadre de l'insertion.

Cette catégorisation démontre que les dispositifs peuvent émaner soit de structures spécialisées dans la formation des migrants, soit d'organisations aux actions plus larges qui incluent ce public parmi d'autres populations précaires. Les initiatives nationales, bien qu'imposées par l'État, sont souvent portées par des acteurs locaux qui adaptent leur mise en œuvre selon les besoins des territoires.

2.3 La spécificité des dispositifs, selon leurs représentants

On l'a vu plus tôt, la diversité des types de dispositifs étudiés nous permet de mieux comprendre comment ils s'articulent les uns aux autres dans le paysage de l'accompagnement socio-professionnel des publics migrants en France. Nous avons souhaité compléter cette **catégorisation par les compétences** par une catégorisation plus subjective, celle opérée par les responsables et représentants des dispositifs eux-mêmes.

Les dispositifs se différencient selon le **secteur d'activité visé**, incluant des domaines tels que l'artisanat, le bâtiment, et la restauration. Certains se concentrent sur des « niches » tandis que d'autres répondent aux besoins des métiers en tension. Les dispositifs peuvent se spécialiser selon le **type de bénéficiaires**, comme les femmes, les jeunes ou les personnes sans domicile fixe. Cela influence les exigences professionnelles et la flexibilité de l'accompagnement. La spécificité des dispositifs peut également relever du **caractère homogène ou non des populations qui suivent les formations**. La composition des groupes de formation varie ; certains programmes incluent uniquement des migrants au début, tandis que d'autres intègrent des bénéficiaires non migrants dans les étapes suivantes, favorisant la diversité et l'inclusion. Une autre approche consiste à définir sa spécificité par son **mode d'implantation** sur le territoire. Certains dispositifs, comme HOPE, se distinguent par leur présence sur l'ensemble du territoire, garantissant un traitement équitable pour tous les bénéficiaires, indépendamment de leur lieu d'accueil. Certains représentants estiment que leur spécificité réside dans leur volonté de mener des **réflexions approfondies** et des **recherches-actions** est une caractéristique de certains dispositifs. Cela vise à capitaliser sur l'expérience pour optimiser l'impact des actions menées. Les différences entre les dispositifs relèvent également du **niveau de diplôme obtenu** à la fin du parcours et ce à quoi il donne accès. Enfin, la **rémunération** et la période à laquelle un **contrat** de travail est obtenu dans le parcours varie en fonction des dispositifs. Cela impacte directement la situation économique des bénéficiaires

2.4 Des subventions publiques essentielles mais fragiles : un financement en quête de diversification

Les dispositifs d'accompagnement socio-professionnel des publics migrants en France dépendent en grande partie de subventions publiques, souvent obtenues en réponse à des appels à projets lancés par l'État. Un exemple notable est le programme BOP 104 « Intégration des étrangers primo-arrivants », issu de la loi du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers, qui met en place un parcours d'intégration républicaine sur cinq ans. Ce programme, dont le contrat d'intégration républicaine (CIR) constitue le socle, se concentre sur trois priorités : l'apprentissage de la langue française, le respect des principes républicains et l'intégration par le travail. Les financements sont accordés pour une durée de trois ans, renouvelables sous réserve d'une évaluation annuelle des résultats obtenus par les projets.

Cependant, les subventions publiques ne couvrent généralement qu'une partie des coûts des dispositifs, laissant les organismes dans la nécessité de diversifier leurs sources de financement pour assurer leur viabilité. Ces structures combinent ainsi ces subventions avec d'autres apports, tels que les revenus générés par des prestations de services (par exemple, des formations dispensées à d'autres organismes), ou via des mécanismes de

cofinancement comme le Fonds Social Européen (FSE). Cette diversité est essentielle pour couvrir les frais de fonctionnement (salaires, locaux, matériel), mais elle est également instable.

Les financements pluriannuels permettent aux organisations de se concentrer sur leurs activités plutôt que de devoir sans cesse solliciter de nouveaux financements. Toutefois, les structures ne bénéficiant pas de tels engagements doivent chaque année remobiliser leurs financeurs, avec une incertitude persistante quant au renouvellement des fonds. L'ancienneté des relations avec les partenaires financiers constitue alors un facteur clé pour réduire cette instabilité.

La diversité des sources de financement influe directement sur la capacité des organisations à maintenir leur liberté d'action. Bien que les subventions publiques soient indispensables, elles orientent parfois les objectifs des projets, qui doivent se conformer aux priorités des appels à projets. Cela peut freiner l'innovation, les projets étant souvent "guidés" par les opportunités de financement. Le recours à des financements privés, tels que ceux des fondations d'entreprises ou d'autres partenaires, permet de diversifier les ressources et d'élargir les perspectives, même si les structures restent largement dépendantes de l'évaluation publique pour le renouvellement de leur financement.

L'auto-financement, bien que minoritaire, est une autre solution recherchée par certains dispositifs. Les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) et les actions de formation en situation de travail (AFEST) permettent aux organismes de générer un petit autofinancement tout en répondant aux besoins des migrants en matière de formation et d'accès à l'emploi. Néanmoins, ces revenus sont insuffisants pour compenser la disparition des subventions, et la pérennité des projets reste donc fragile.

Pour les dispositifs qui forment des migrants aux métiers en tension, un modèle de partenariat avec des entreprises employeuses est souvent mis en place. C'est le cas de l'AFPA, dont les formations sont financées par les OPCO (opérateurs de compétences). Ces projets sont organisés en deux phases : une première de formation, suivie d'une phase en alternance au sein d'une entreprise. Les entreprises partenaires bénéficient ainsi d'un vivier de main-d'œuvre qualifiée, ce qui crée une relation favorable pour les projets, malgré les coûts élevés. Certains projets, comme le Projet Lotus, vont encore plus loin en prenant en charge le contrat de travail des migrants et en facturant aux entreprises uniquement les heures de travail effectuées.

Cependant, ces dispositifs coûtent cher. Bien que les entreprises et les financeurs soient satisfaits des résultats, le coût élevé des parcours d'insertion, liés notamment à l'accompagnement personnalisé des migrants, met en péril la pérennité des projets. La raréfaction des financements publics et l'évolution politique, marquée par un durcissement à droite, suscitent des inquiétudes quant à la poursuite de ces financements dans le futur.

En conclusion, les dispositifs d'accompagnement socio-professionnel pour les migrants en France reposent sur un financement public essentiel, mais instable. La diversification des sources de financement, bien qu'elle permette d'élargir les possibilités, reste un enjeu central pour garantir la pérennité des actions. Les structures doivent ainsi naviguer entre les exigences des appels à projets publics et la recherche de partenariats privés pour maintenir un équilibre économique, tout en continuant à répondre aux besoins des publics migrants.

3-La mise en œuvre des dispositifs

Nous poursuivons l'analyse comparative des dispositifs de formation et d'insertion professionnelles des migrants en France en nous intéressant à la manière dont ils mettent en œuvre, très concrètement, leurs actions. Nous réalisons cette analyse en nous inspirant de la méthode des itinéraires et en nous intéressant à chaque étape de l'accompagnement des publics accompagnés, de leur entrée dans le dispositif à leur sortie.

3.1 Le recrutement des bénéficiaires : entre concurrence et coopération

Dans le cadre de l'analyse des dispositifs de formation et d'insertion des migrants en France, nous nous intéressons au processus de recrutement des bénéficiaires, en nous concentrant sur les stratégies mises en place pour identifier et attirer ces publics spécifiques. La concurrence entre structures, l'évolution des publics ciblés et les méthodes concrètes de recrutement sont des éléments clés de ce processus.

Concentration sur les primo-arrivants et réfugiés : adaptation des stratégies

Les politiques migratoires en France se sont resserrées au fil des années, ciblant principalement les primo-arrivants (moins de cinq ans en France) et les réfugiés statutaires. Ce changement s'explique par la dépendance des dispositifs aux financements publics, majoritairement orientés vers ces catégories. Bien que les financements aient augmenté, ils ne concernent qu'une petite partie de la population migrante, laissant de côté des segments importants. Face à cette restriction, certaines organisations choisissent de diversifier leurs sources de financement pour continuer à accompagner d'autres publics migrants.

Individualisation des parcours et diversification des prescripteurs

Les parcours migratoires sont plus individualisés et s'appuient donc moins sur des réseaux communautaires, avec des logiques de comité de soutien ou d'entraide. Cela rend plus difficile le repérage des bénéficiaires. Cette nouvelle dynamique entraîne une diversification des structures prescriptrices.

Logiques concurrentielles et diversification des moyens

La concentration des financements publics sur une minorité de publics crée une compétition entre structures. Les organisations se battent pour attirer un petit nombre de bénéficiaires, notamment dans le cadre des dispositifs pour jeunes primo-arrivants et réfugiés. À l'inverse, les publics seniors et irréguliers ne sont souvent pas pris en charge, faute de dispositifs adaptés.

La politique d'intégration, sur les quatre ou cinq dernières années, a eu des budgets qui ont été multipliés par deux. Il y a eu énormément de moyens, mais sur un segment du public qui représente peut-être 0,01% de l'immigration en France. [...] Donc finalement, les structures, les opérateurs comme nous, se retrouvent dans une logique de mise en concurrence. On est sur une surabondance de l'offre E9

Stratégies de recrutement : réseaux et outils numériques

Pour pallier ces difficultés, les structures s'appuient sur des réseaux de prescripteurs (assistants sociaux, conseillers d'insertion, etc.) et des outils numériques pour diffuser leurs offres. Des plateformes comme *réfugiés.info* ou la *plateforme de l'inclusion* facilitent le recrutement, en fournissant des informations traduites aux migrants ou en centralisant les offres de formation. Le bouche-à-oreille et la coopération entre associations contribuent également à l'identification des bénéficiaires.

Obstacles au recrutement et sélection des candidats

Le recrutement est également entravé par des obstacles structurels. Par exemple, un nombre insuffisant d'entreprises prêtes à employer des migrants à l'issue de leur formation ou des prérequis linguistiques trop élevés empêchent certaines structures de remplir leurs groupes. De plus, la volatilité des publics, confrontés à des urgences d'emploi, rend la tâche encore plus complexe.

Parfois, on a des désistements de dernière minute parce que la personne trouve un CDD ou des missions d'intérim, ce genre de choses. Et donc, du coup, ça va favoriser l'emploi, même si ce n'est pas forcément un emploi durable, plutôt que la formation. E3

Enfin, la sélection des candidats repose sur plusieurs critères, imposés par les financeurs (statut de réfugié, lieu de résidence) ou par les structures elles-mêmes. Des critères subjectifs, tels que l'adéquation avec la culture des entreprises, influencent également le processus. La sélection inclut souvent des tests de langue, des entretiens individuels de motivation et parfois des immersions professionnelles courtes, visant à s'assurer que les candidats comprennent bien les conditions de travail et qui permet de réduire sensiblement le nombre d'abandons lors de la suite du projet de formation.

3.2 La formation au français : quand l'apprentissage linguistique rencontre les besoins du marché du travail

La formation en langue française est un enjeu central pour l'insertion professionnelle des migrants en France. Lorsqu'un étranger non européen signe le Contrat d'Intégration Républicaine (CIR), il s'engage à suivre une formation civique et, si nécessaire, des cours de français. Cependant, ces cours dispensés par l'OFII sont jugés insuffisants pour permettre une insertion dans le monde du travail, et parfois en décalage complet avec leurs besoins quotidiens.

Par exemple, les gens qui ont passé l'examen il y a deux ans, donc l'examen officiel dans le cadre de ce cadre européen, l'examen portait sur le fait de raconter ses vacances au ski. Ça s'est rendu dans l'absurdité. E8

La maîtrise du français est considérée comme essentielle pour accéder à l'emploi, ce qui pousse de nombreux dispositifs à intégrer des modules linguistiques dans leurs parcours de formation. Pour ceux qui n'ont aucune base en français, les formateurs se débrouillent souvent avec des outils comme Google Traduction ou utilisent des gestes. De plus, certains dispositifs internalisent la formation linguistique, en l'adaptant aux métiers ciblés, afin de motiver les apprenants en rendant les cours plus concrets et directement applicables à leur futur emploi.

L'apprentissage du français est toutefois influencé par des facteurs tels que les expériences de scolarisation antérieures des migrants, leur motivation et leur exposition régulière à la langue dans le contexte professionnel.

Les dispositifs tentent de surmonter ces obstacles en diversifiant les méthodes pédagogiques (pédagogies artistiques, travail manuel, supports visuels) et en encourageant l'échange au sein du groupe. Pour renforcer cet apprentissage, certains programmes mettent en place des rencontres avec des mentors ou des réseaux professionnels, favorisant ainsi à la fois la pratique du français et la création de liens professionnels. Ces initiatives permettent de mieux

accompagner les migrants dans leur parcours linguistique et professionnel, en tenant compte des besoins individuels et des réalités du marché du travail.

3.3 Le rythme des accompagnements : systématique, régulier, individuel et progressif

Le parcours d'insertion professionnelle des migrants doit être progressif, selon les responsables des dispositifs d'accompagnement, débutant par des cours de langue orientés vers le métier, puis une formation technique, avant une entrée sur le marché du travail. Ce processus permet aux migrants d'acquérir les compétences nécessaires tout en leur offrant une flexibilité dans le choix de leur trajectoire professionnelle, évitant ainsi des emplois précaires.

L'accompagnement, bien que régulier, est particulièrement intensifié en début de parcours pour traiter les besoins spécifiques et les problèmes administratifs rapidement. Ces responsables estiment que pour favoriser la réussite des parcours, il faut veiller à instaurer une continuité de l'accompagnement, avec des permanences et des échanges constants, afin de prévenir les ruptures dans les trajectoires d'insertion. Selon eux, il est essentiel de respecter le rythme individuel de chaque migrant, en adaptant la durée de l'accompagnement pour garantir une intégration réussie et durable.

3.3 Une formation technique à des métiers spécifiques

Des formations ciblées pour intégrer les réfugiés dans des métiers en tension grâce à des partenariats entreprises

Certains dispositifs d'accompagnement des réfugiés vers l'emploi se concentrent sur des métiers en tension, c'est-à-dire des secteurs qui peinent à recruter, en mettant en place des formations spécifiques.

Ces formations, souvent destinées à des métiers peu qualifiés, sont conçues en partenariat avec des entreprises qui s'engagent à embaucher les réfugiés formés. Par exemple, des partenariats avec des entreprises comme Auchan ou Veolia ont permis de former des réfugiés à des métiers tels que poissonnier, boucher ou ouvrier paysagiste.

« On part systématiquement du besoin de l'entreprise » E4

L'objectif de ces dispositifs est de garantir une qualification technique aux réfugiés, non seulement pour répondre aux besoins immédiats des entreprises, mais aussi pour offrir des compétences valorisables sur le marché du travail à long terme. Pour **sécuriser les parcours** des migrants dans le cadre de ces accords avec des entreprises, les dispositifs cherchent à leur offrir **une formation technique qui puisse être valorisé sur le marché du travail**, en dehors de l'entreprise dans laquelle l'alternance s'opère. **La qualification** ne se fait donc **pas uniquement en fonction de la demande d'une entreprise**, les dispositifs cherchent à avoir une **vision plus durable** de ce qu'elle peut offrir comme opportunités d'emplois aux bénéficiaires.

Des formations pratiques adaptées aux compétences et aux secteurs d'activité : organisation, contenu et alternance

Les formations techniques proposées s'adaptent aux secteurs d'activité et aux compétences des bénéficiaires². Elles combinent souvent des sessions en classe ou en atelier avec des périodes en alternance en entreprise. Ce système d'alternance permet d'acquérir une expérience pratique tout en suivant une formation. L'évaluation des compétences, y compris la maîtrise des outils numériques, est intégrée dès le début du parcours pour personnaliser l'accompagnement.

Certaines formations, notamment dans des domaines physiquement exigeants comme le bâtiment, requièrent un suivi rapproché des responsables, surtout pour les programmes exclusivement réservés aux femmes. De plus, la phase d'apprentissage permet parfois aux réfugiés de partager leurs savoir-faire antérieurs, les plaçant ainsi en position d'enseignants, renforçant leur rôle actif dans le processus d'intégration professionnelle.

3.4 Briser les barrières à l'insertion professionnelle des migrants : l'approche globale d'accompagnement

L'accompagnement socio-professionnel : valorisation des compétences, adaptation au monde du travail et autonomisation

L'accompagnement socio-professionnel des migrants est un élément clé des dispositifs d'insertion professionnelle. Ces dispositifs reconnaissent que les freins périphériques, tels que la maîtrise de la langue ou la compréhension des codes du travail, doivent être abordés pour garantir une intégration réussie sur le marché de l'emploi. Les entreprises partenaires, souvent en manque de compréhension des besoins spécifiques de ces publics, sous-estiment l'importance de ces programmes d'accompagnement.

Là, en fait, les entreprises pensent qu'elles n'ont pas besoin de nous pour aller recruter ces publics-là. Ils sont dans la masse des publics avec pas ou peu de qualifications. Ils oublient d'intégrer que les freins périphériques à l'insertion professionnelle, sont souvent des freins puissants et des poids qui pèsent lourd dans les parcours. E4

Les responsables soulignent que l'accompagnement doit inclure des ateliers sur des compétences pratiques telles que la rédaction de CV, la préparation aux entretiens et la lecture de contrats de travail, en valorisant aussi le passé professionnel des migrants pour les orienter vers des projets adaptés à leurs aspirations.

Une approche individualisée est essentielle pour le succès de ces dispositifs. Elle implique une évaluation des compétences et un travail sur l'identité professionnelle des migrants, qui doit être alignée avec leurs aspirations personnelles et les opportunités locales.

Ce n'est pas parce qu'on est migrant qu'on n'a pas un passé professionnel. Et ce passé professionnel peut être de très très bonne qualité aussi. E5

En favorisant la création d'un réseau professionnel et en sensibilisant les bénéficiaires aux attentes du monde du travail, l'accompagnement aide à maintenir leur motivation et leur engagement. Ce soutien global vise également à favoriser l'autonomisation des réfugiés, en les

² Le détail de l'organisation et du contenu de chaque formation est présenté dans les **Fiches descriptives** de chacun des projets.

préparant à une intégration durable dans la société française et à éviter toute dépendance envers le système d'accueil.

Lever les freins à l'insertion professionnelle : logement, santé, garde d'enfants, démarches administratives, culture...

Les dispositifs d'accompagnement abordent également les défis liés à l'accès au logement, qui est crucial pour une intégration durable. Les difficultés administratives, la barrière de la langue et la saturation du marché du logement compliquent souvent la situation des migrants, qui peuvent se retrouver dans des solutions d'hébergement précaires. Un suivi continu après l'accès au logement est donc parfois mis en place pour stabiliser les locataires et les aider à gérer leurs finances, notamment en ce qui concerne l'envoi d'argent à leur famille restée au pays.

Ces dispositifs proposent des formations complémentaires pour répondre aux divers besoins des bénéficiaires, allant de cours d'informatique à des ateliers de yoga.

*Par exemple, le yoga, c'était une demande des salariés de l'année dernière, puisque donc elles sont tous les jours sur des chantiers et qu'elles avaient envie de comprendre un petit peu comment utiliser leur corps et comment se positionner et comment travailler avec.
E1*

Ces initiatives visent à créer un parcours d'insertion global qui tienne compte des difficultés administratives, psychologiques, sociales, sanitaires et culturelles, tout en enrichissant l'expérience d'intégration des migrants.

Ces accompagnements sont gérés en interne des projets par des équipes dédiées (pour les entreprises d'insertion par exemple) ou bien en partenariat avec des professionnels externes.

Toutes ces **initiatives périphériques** poursuivent **2 objectifs principaux : éviter les ruptures** dans le parcours d'insertion socio-professionnel (par des coupures de droits induites par l'expiration d'un titre de séjour ou par manque de mode garde pour les enfants par exemple), et de **favoriser une intégration durable** dans le monde professionnel.

Certains dispositifs, notamment ceux travaillant avec des jeunes migrants et/ou des jeunes français éloignés de l'emploi, ont également à traiter des **thématiques parfois très éloignées de l'insertion professionnelle** telles que les troubles mentaux, l'anxiété sociale, les troubles alimentaires, les phobies des transports, les crises familiales, l'isolement etc. Ces difficultés représentent toutes, **à différents degrés, des freins à une insertion professionnelle durable**. Pour les jeunes réfugiés, ce sont les « traumatismes post-parcours migratoires » qui doivent être pris en compte dans des situations où les conditions de vie de ces migrants sont encore très instables et précaires.

3.5 L'accompagnement des publics migrants : professionnalisation des encadrants et défis interculturels

L'accompagnement des migrants dans leur insertion professionnelle repose sur un rôle central et complexe des équipes encadrantes. La professionnalisation de ces métiers est devenue essentielle pour répondre aux besoins spécifiques de ces publics.

L'accueil, l'inclusion de ces publics-là passe aussi par la professionnalisation des gens qui les accueillent et les accompagnent. J'en suis ardemment convaincu. E2

Historiquement perçus comme des vocations, ces postes nécessitent désormais des compétences techniques formalisées, comme celles acquises à travers des formations qualifiantes. Le métier de conseiller en insertion professionnelle, par exemple, demande des connaissances spécifiques, renforçant l'importance de la formation continue des encadrants.

Les encadrants doivent aussi gérer les défis interculturels liés à l'accompagnement de migrants provenant de contextes culturels variés. Ces différences peuvent parfois créer des incompréhensions qu'il est nécessaire de résoudre par une formation adaptée à l'interculturalité.

On a la chance au sein de Forum Réfugiés d'avoir des formations spécifiques sur comment accompagner les publics qui ont migré, comment les accompagner dans l'interculturalité. [...] il peut y avoir des chocs. J'ai un exemple, une maman qui laisse ses enfants, mais c'est normal parce qu'il y a la voisine. C'est culturel. E7

Par ailleurs, l'implication émotionnelle des encadrants est un aspect clé à prendre en compte. Les relations avec les bénéficiaires peuvent devenir intenses et fatigantes, parfois même pesantes, d'où la nécessité de mettre en place des dispositifs de soutien tels que l'analyse de pratique professionnelle. Ces séances permettent de prendre du recul face aux situations émotionnelles complexes et d'éviter l'épuisement professionnel.

J'ai reçu un message quand j'étais absente, "[Prénom], vous m'avez abandonné". Non, je suis malade. J'ai le droit d'être malade. E5

Enfin, les encadrants doivent être formés à des techniques spécifiques d'accompagnement, comme la conduite d'entretiens exploratoires, afin de mieux comprendre les aspirations des migrants. L'accompagnement direct et structuré permet de clarifier les projets des bénéficiaires et d'ajuster le soutien de manière plus efficace.

La professionnalisation des encadrants, la gestion des défis interculturels et la formation continue sont indispensables pour garantir un accompagnement de qualité aux publics migrants, ajusté aux complexités de leurs parcours et de leurs besoins.

3.6 Un écosystème de partenaires publics, privés et associatifs pour soutenir les dispositifs

Les dispositifs d'insertion des migrants s'appuient sur un large réseau de partenaires publics, privés et associatifs. Sous la supervision des ministères de l'Intérieur et du Travail, des acteurs comme l'OFII, France Travail, les OPCO et l'AFPA assurent l'accueil et la formation professionnelle des migrants, en particulier des réfugiés disposant d'un statut légal. Ces partenariats permettent aux migrants d'acquérir les compétences nécessaires à leur insertion professionnelle. En parallèle, les associations locales spécialisées dans l'insertion, la formation ou l'hébergement jouent un rôle clé dans l'accompagnement personnalisé des migrants vers l'emploi et l'autonomie.

Les dispositifs de formation et d'insertion établissent également des liens avec des entreprises extérieures, allant des bailleurs sociaux aux grands groupes comme Bouygues, ainsi qu'avec des secteurs comme la restauration ou la mécanique. Les entreprises, motivées par des impératifs économiques ou leurs obligations de responsabilité sociale (RSE), reconnaissent les réfugiés comme un vivier de compétences et de motivation. Cependant, le succès de ces partenariats dépend souvent de l'établissement de relations directes avec les ressources humaines ou les clubs de DRH, afin de faire tomber les appréhensions sur l'embauche de réfugiés.

Enfin, ces dispositifs s'intègrent à des réseaux d'associations, d'organismes locaux et d'entreprises d'insertion qui, en plus de leur mission sociale, bénéficient de subventions pour l'embauche de migrants dans des contrats d'insertion. Toutefois, des tensions peuvent apparaître entre partenaires, notamment avec des organismes privés qui exploitent des opportunités de financement sans offrir de débouchés réels aux migrants formés, créant ainsi des effets

d'aubaine. La réussite de l'insertion repose donc sur des collaborations solides et flexibles, ainsi que sur la création de réseaux efficaces permettant de répondre aux besoins d'hébergement, de santé, et d'emploi des migrants.

3.7 Évaluation et suivi des dispositifs d'insertion des migrants : entre efficacité et accompagnement à long terme

L'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion des migrants est essentielle pour répondre aux attentes des financeurs, en particulier de l'État. Ces dispositifs utilisent des indicateurs d'entrée et de sortie pour mesurer leur succès. Les indicateurs d'entrée définissent les objectifs de recrutement en fonction du nombre de réfugiés ou d'autres critères, tandis que les indicateurs de sortie se concentrent sur le taux d'insertion professionnelle, la qualification obtenue, ou l'amélioration des compétences linguistiques. Cependant, cette évaluation conduit parfois à une sélection des bénéficiaires, favorisant ceux qui ont déjà surmonté des obstacles comme le logement ou la scolarisation des enfants, ce qui augmente les chances de réussite des dispositifs.

[Certains dispositifs doivent] faire un tri des personnes qui souhaitent travailler, en fonction de leur situation sociale. Par exemple, ils favorisent les personnes qui ont déjà levé certains freins, comme le fait d'avoir trouvé un logement, d'avoir des enfants scolarisés, etc.
E8

En plus de mesurer l'emploi à court terme, certains dispositifs cherchent à évaluer le maintien dans l'emploi sur une plus longue période, ou encore à suivre des indicateurs personnels comme la confiance en soi. L'évaluation peut également inclure des retours des bénéficiaires à travers des questionnaires ou des bilans de satisfaction. Malgré ces efforts, certains aspects comme l'accès au logement ou le regroupement familial ne sont pas systématiquement pris en compte, bien qu'ils jouent un rôle clé dans l'intégration à long terme des migrants.

Le suivi des bénéficiaires après leur formation varie considérablement entre les dispositifs. Si certains assurent un accompagnement continu pendant un certain temps pour aider les migrants dans leurs démarches administratives ou leur recherche d'emploi, d'autres ne font aucun suivi après la formation. Le dispositif AGIR, par exemple, prévoit un suivi personnalisé sur deux ans avec des points de contact réguliers, permettant d'adapter l'accompagnement en fonction des besoins individuels des migrants, notamment en matière d'apprentissage du français ou de recherche d'emploi.

3.8 L'évolution des dispositifs sous contrainte de budget, de formation des migrants, de diversification des débouchés et des problèmes que rencontrent les migrants

Les dispositifs d'insertion des migrants évoluent pour s'adapter aux contraintes économiques, aux besoins de formation et à la diversification des débouchés professionnels. Certains dispositifs embauchent du personnel à plein temps pour accompagner les migrants dans leur emploi, tandis que d'autres, en raison de restrictions budgétaires, réduisent leurs effectifs. Pour s'ajuster aux besoins du marché, certaines structures renforcent l'enseignement du français et développent de nouvelles formations qualifiantes, comme la certification ECVET, ou des programmes pré-qualifiants plus courts pour pallier les lacunes en langue. Ils ont aussi

adapté leurs programmes en tenant compte des contraintes des migrants, comme l'ajout de services de garde d'enfants pour réduire l'absentéisme dû à des problèmes de mobilité ou de garde.

Par ailleurs, les modèles économiques de certains dispositifs évoluent en fonction des besoins des entreprises, proposant des formations sur mesure. D'autres s'orientent vers l'informel, en se concentrant sur des activités telles que la mécanique de rue ou la restauration dans des quartiers populaires. Ils s'adressent désormais à un public plus large, incluant non seulement les primo-arrivants, mais aussi des migrants seniors, sans se limiter aux problématiques de régularisation ou de logement. Cette diversification vise à améliorer les conditions de vie des migrants en s'appuyant sur des compétences professionnelles, tout en opérant dans des "zones grises" de l'économie informelle, là où les besoins du marché diffèrent de ceux du secteur formel.

4 - Itinéraire des migrants à la recherche d'un statut : importance des organismes d'accueil et des réseaux informels

4.1 Un parcours long qui peut durer plusieurs années avant d'arriver en France

Les parcours de migration ne sont pas linéaires et certains peuvent durer plusieurs années. Certains migrants peuvent se retrouver plusieurs mois ou plusieurs années dans des camps dans leur pays d'origine ou dans des pays limitrophes. Ensuite, ils peuvent rester plusieurs années dans des pays de transit où certains vont acquérir de l'expérience et des réseaux.

Les Afghans, par exemple, peuvent passer par l'Iran, la Turquie, puis par les Balkans. Les migrants d'Afrique de l'Ouest ou du Nigéria vont passer par le Niger, la Libye ou le Maroc pour passer en Italie ou en Espagne. Les parcours peuvent durer six à huit ans.

4.2 L'arrivée en France : une demande de régularisation qui passe par de nombreuses étapes administratives depuis la plateforme de l'OFII jusqu'à l'OFPRA

Quand les migrants arrivent en France, s'ils n'engagent aucune démarche, ils sont sans-papiers et non pas de droits ouvrables. Sinon ils peuvent être demandeurs de titre de séjour soit comme réfugié, soit pour d'autres raisons. Il faut engager cette démarche 90 jours après l'arrivée en France sous peine de se retrouver considéré comme sans-papiers et obligé de quitter le territoire français en cas de contrôle.

Une partie des migrants, en arrivant en France, savent ce qu'il faut faire grâce à des réseaux informels. Ils savent notamment qu'il faut aller à la préfecture.

Le problème principal est qu'il faut présenter un dossier crédible auprès des autorités françaises, que les demandes se font sur des formulaires numériques, qu'une partie des migrants ne maîtrise pas et donc qu'ils ont besoin d'aide pour faire aboutir leurs demandes.

Ceux qui demandent un statut de réfugié et qui deviennent donc des demandeurs d'asile doivent appeler la plateforme téléphonique gérée par l'OFII afin de solliciter un rendez-vous auprès de la plateforme de premier accueil SPADA. Une fois inscrit à la SPADA, le demandeur d'asile demande un rendez-vous à la Préfecture qui enregistre la demande d'asile. Le dossier est ensuite envoyé à l'OFPRA qui accorde ou non le statut de réfugié.

Mais la réponse peut être longue, notamment pour les hommes isolés. Pendant le temps d'attente, ils ont droit à une allocation journalière pour se nourrir et se soigner.

Les demandes d'asile peuvent durer d'un an à un an et demi quand il y a un recours par exemple, voire plus. Pour les autres demandes de séjour, la durée est plutôt d'un an. À la fin du processus, « *l'État vous dit Ok, vous avez 10 ans de statut de réfugié. Ok, vous avez 4 ans de statut de réfugié. Ok, en fait, vous n'avez rien.* » E1. Sur la carte de séjour, il est inscrit qu'ils ont le statut « d'étranger ».

Toutes ces démarches expliquent pourquoi certains immigrés comme les Afghans qui travaillaient pour la France sont déçus par l'absence d'accueil : « *ils se sont dit, « merde, qu'est-ce qui se passe là ? On n'est pas attendus ».* (E2)

43 Le rôle central de l'OFII dans l'orientation des migrants dans la période « avant-papier » pour obtenir un logement et acquérir le niveau de français demandé qui conditionne la suite

Pendant le temps de la demande, ils ont accès à certains droits. Les migrants ont le droit d'intégrer le DNA qui est un Dispositif National d'Accueil qui normalement donne un droit au logement. Le problème est que, parfois, le logement alloué est loin de l'école où sont scolarisés les enfants, près d'un aéroport par exemple. Beaucoup sont sans permis de conduire. Tout cela ne favorise pas le processus d'insertion professionnelle.

L'OFII oriente les migrants en général et aussi les demandeurs d'une protection internationale pour obtenir le statut de réfugié vers les SPADA, les CADA pour les logements, la visite médicale obligatoire et les aide pour obtenir l'Allocation pour Demandeurs d'Asile (ADA). L'OFII accompagne les personnes qui signent le contrat d'engagement républicain avec une première phase de 200 à 600 heures de français. E2

Un des enjeux du parcours migratoire est de se former à la langue française pour, notamment, commencer à se repérer dans le dédale des obligations administratives. Grâce au Fonds social européen (FSE), certaines associations ont pu engager des professeurs de français et des conseillers en insertion professionnelle pour optimiser la préparation à l'emploi pendant cette période de transition.

Cependant pour certains, avant les cours de langues, « *la première barrière, c'est la question du logement, celle de la stabilité résidentielle, ne serait-ce que pour suivre des cours de langue. Les situations précaires dans lesquelles sont les personnes, c'est déjà un frein.* » E8

Pendant cette période, c'est l'OFII qui délègue à différentes associations le soin d'aider les migrants à trouver un logement et à ouvrir certains droits à la santé. En plus, les associations qui ont un statut de chantier d'insertion peuvent aussi salarier des migrants pendant la période d'avant papiers grâce à des contrats spécifiques, « *qui leur permettent d'être en apprentissage tout en étant salariés et donc avec un salaire,* » E10, ce qui facilite la résolution des problèmes pendant la période de transition.

44 De la période « avant-papier » à la période statutaire : un dédale d'associations avec un statut potentiel de prescripteur de formation

Les dispositifs d'insertion sont organisés autour des deux grandes étapes du parcours des migrants : l'étape « avant-papier » puis l'étape avec papier et statut pour aller vers la formation puis l'emploi.

À chaque étape, ils peuvent être très spécialisés sur une population ou sur un type de service ou au contraire très généralistes. Certains dispositifs ne s'adressent qu'aux réfugiés

statutaires, d'autres aux migrants en général, alors que d'autres prennent en charge des populations migrantes et non migrantes ayant des problèmes d'insertion (cf. 23 Annexe).

Un autre élément de la diversité des dispositifs est que certains fonctionnent sur l'ensemble du territoire national et d'autres n'existent qu'au niveau local, d'autres sont publiques et d'autres sont associatifs.

Le parcours migratoire avant-papier est donc très structuré grâce à des règles qui fixent le statut de chacun, à l'exception des clandestins dont la situation est floue pour des raisons de légalité puisqu'ils n'ont pas de statut. Les primo-arrivants, les personnes arrivées depuis moins de cinq ans et les jeunes de moins de 25 ans sont pris en charge par les Missions Locales.

Certains des migrants se méfient aussi des institutions, car ils ont peur de se faire refouler même si certains intervenants observent qu'il y a « *des personnes qui fraudent et qui essayent d'arnaquer, de mentir sur leur situation et sa réalité, et donc que la méfiance va dans les deux sens.* » E8

L'obtention du statut de réfugié permet d'obtenir un titre de séjour qui à son tour conditionne une autorisation de travail : « *Les titres de séjour sont forcément associés à une autorisation de travail, avec parfois des nuances. Par exemple, ils peuvent travailler, mais ils ne peuvent pas être inscrits au pôle emploi.* » E10

45 L'entrée dans les dispositifs de formation et d'emploi : la place centrale d'AGIR dans le parcours d'intégration coordonné par l'État pour les migrants

Les dispositifs spécialisés dans la prise en charge des personnes ayant le statut de réfugié ne commencent la prise en charge de l'insertion professionnelle que quand la procédure de demande d'asile est terminée. Le dispositif AGIR, mis en place en 2022, joue un rôle central dans l'étape de l'après-papier « *dans le cadre du parcours d'intégration coordonnée par l'État.* » Il est centré sur les primo-arrivants et les apatrides qui ont obtenu la protection internationale :

En tant que réfugiés bénéficiaires d'une protection internationale, ils ont les mêmes droits qu'une personne française, mis à part le droit de vote. Le but, c'est de les aider à accéder le plus rapidement au marché de l'emploi et à un logement pérenne. E7

Les publics pris en charge sont très variés suivant qu'ils ont été ou non scolarisés, dans une langue latine ou non ou qu'ils appartiennent à des milieux favorisés ou défavorisés. Il semble que les trois quarts des migrants soient des hommes et qu'ensuite ils essaient de faire venir leur famille.

Pour le public des réfugiées femmes, ce n'est pas toujours simple de s'intégrer dans des formations mixtes, et cela en fonction de la culture d'origine des migrants dont certaines sont plus « *machistes* » que d'autres. La garde des enfants empêche les femmes d'avoir accès à certains métiers comme la restauration traditionnelle dont le travail est le soir et le week-end. C'est plus simple dans la restauration collective où les horaires sont plus adaptés.

Il me semble qu'il y a une part importante de réfugiés qui sont des personnes avec pas ou peu de qualifications. C'est un peu une manne [pour les entreprises]. Ils ont tous fait de la préparation de commandes, ils ont tous fait un peu de cuisine. E3

Une partie des réfugiés rentre en contact avec les dispositifs de formation divers grâce à leur communauté qui les informe sur l'attractivité du département ou de la ville en matière d'emploi. Elle peut les héberger en attendant. Une ville comme Toulouse est très attractive parce qu'il y a beaucoup de demandes dans la construction des infrastructures et des logements, dans le secteur de la propreté, la restauration, le commerce et chez Airbus.

Ensuite, ils vont être aidés pour trouver un logement pérenne dans le parc privé ou public. Grâce au dispositif AGIR, certains réfugiés qui ne sont pas hébergés peuvent être classés en public prioritaire. Cependant, ils rentrent en compétition avec « tous les autres demandeurs de logements sociaux » et notamment ceux qui sont au RSA.

Une fois intégré dans le dispositif, celui-ci va aider les réfugiés à rechercher un emploi en les aidant à rédiger un CV et une lettre de motivation, à préparer un entretien d'embauche, à chercher une formation professionnelle ou des stages. Il semble que les hommes trouvent plus facilement un emploi alors que les femmes vont plutôt être orientées vers des formations qualifiantes avant de trouver un emploi.

Pour obtenir un emploi, les réfugiés doivent aller à pôle emploi qui lui donnera un pass IAE avec une validité de deux ans. Une fois obtenue le pass IAE, la personne migrante est aidée par un conseiller de pôle emploi ou un travailleur social pour utiliser la plate-forme de l'inclusion qui « *facilite la vie des personnes éloignées de l'emploi et de celles et ceux qui les accompagnent.* » Elle va lui permettre de « *s'inscrire sur un dispositif d'insertion qui peut être un chantier d'insertion, un dispositif de premières heures [comme cité de Refuge/armée du salut], une entreprise d'insertion.* » (E1)

Le terme éloigné de l'emploi n'est pas un terme officiel. Il donne donc de la flexibilité dans son interprétation : « *Je crois « qu'éloigné de l'emploi » c'est au bout de deux ans d'inactivité sans pouvoir trouver d'emploi. Ce n'est pas un statut de pôle emploi, ce n'est pas un statut de l'État, c'est ce qu'on va avoir sur le CV.* » E1

46 Des conditions de vie précaire pendant la formation en lien avec le taux d'abandon et des débouchés incertains

En Île-de-France, une partie des formations se font dans Paris intramuros alors qu'une partie des migrants des réfugiés se situe en banlieue ou en grande banlieue. Certains peuvent « *mettre 1h30 pour venir en formation.* » E3. En province, certains combinent le train et la trottinette pour venir en formation. Bien souvent, la mobilité reste problématique.

Une partie des personnes en formation sont hébergées dans des logements précaires, ce qui ne facilite pas toujours leur apprentissage. Certains sont dans des centres d'hébergement pour réfugiés, sans famille. Le lieu de formation est une aide à la socialisation dans une ambiance conviviale.

Toutes ces difficultés expliquent pourquoi dans certaines formations le taux d'abandon peut atteindre 25 %. En plus, certains migrants se rendent compte soit qu'ils ne sont pas au niveau soit que le métier qu'on leur propose ne leur plaît pas. Certains aussi ont un sentiment de déclassement.

Pour le programme HOPE, cependant, 94 % des stagiaires en alternance ont un certificat de compétences professionnelles à la sortie. Le taux d'abandon est de moins de 5 %. Les taux d'abandon peuvent être plus importants quand les migrants sont sous fortes contraintes de trouver un travail pour survivre.

Cependant pendant la formation, ils auront appris ou réappris à soutenir un rythme de travail, à s'adapter à des plannings, à des horaires et à s'organiser dans leur travail. Malgré tout, « *la difficulté d'apprendre pour apprendre est quand même là. Quand on n'est pas directement en emploi ou qu'on n'a pas une promesse d'embauche derrière.* » E8

47 Les compétences spécifiques aux métiers d'aide à la personne : un bon niveau de français, une capacité à être mobile, à créer du lien social

Dans les métiers d'aide à la personne, on trouve plus souvent des femmes. Il leur est attribuées des compétences qui seraient propres à leur sexe et qui les rendraient plus acceptables auprès des personnes aidées :

Elles interviennent au domicile des personnes. Il faut créer le lien. Après, elles font l'entretien du domicile et des repas. Elles peuvent les accompagner aux courses et même faire de l'administratif. E7

Il faut aussi qu'elles aient un niveau de français A2 : « *Je vais vous parler en termes de pure technique linguistique, il faut du bon A2 si ce n'est du B1 parce que les personnes doivent avoir un minimum de compréhension et si possible être mobiles.* » E7

En réalité il semble que le nombre de personnes disponibles et possédant le niveau A2 soit une ressource rare. Il faut alors expliquer aux entreprises que les personnes qui ont été formées savent travailler, qu'elles ont des compétences et que la barrière de la langue n'est pas forcément un obstacle insurmontable. « *On leur explique qu'on apprend plus vite le français en situation de travail qu'en restant tout seul à la maison. Mais cela c'est encore un vœu pieux.* » E7

Du côté des femmes, certaines ont déjà pratiqué ce genre de métier d'aide à la personne, car elle était infirmière ou aide-soignante. Cependant comme leur diplôme n'est pas reconnu et qu'elles ont besoin de travailler au plus vite, elles acceptent ces métiers d'aide à la personne qui sont en dessous de leur qualification.

48 La sortie du dispositif et l'insertion professionnelle : l'importance des réseaux sociaux « pré-numériques », de la formation, des salons et des sites pour trouver des emplois

La sortie du dispositif pour s'insérer professionnellement se heurte à de nombreux problèmes. Certaines formations n'offrent aucun débouché. C'est pourquoi certains dispositifs ont tendance à se diversifier pour s'adapter aux incertitudes du marché de l'emploi.

Une partie des entreprises ne recrute pas en CDI du fait des incertitudes de leurs activités. Certains réfugiés vont trouver du travail, mais sans que celui-ci corresponde à la formation qu'ils ont suivie. D'autres vont continuer dans de nouvelles formations professionnelles ou dans des formations de français. Certains jeunes souhaitent continuer leurs études plutôt que de s'insérer dans un emploi à court terme. À Paris, il existe un diplôme d'université qui s'appelle RESPE. Il sert de passerelle pour une reprise des études supérieures.

Une façon de compenser le manque d'emploi ou d'augmenter ses chances est donc d'intégrer une nouvelle formation. Cela veut dire que les dispositifs de formation peuvent remplir des fonctions informelles, celles de maintenir une aide ou d'éviter le chômage s'il n'y a pas d'emploi disponible, ce que les sociologues de l'éducation appellent le « warehousing », une sorte de « gardiennage » (cf. François Dubet, Marie Durut-Bellat, 2024, *L'emprise scolaire*)

Une fois la formation terminée, une partie des migrants ont droit à un accompagnement socioprofessionnel de trois mois. Des liens peuvent perdurer de façon non officielle, sur un plan plus amical, entre les migrants et les intervenants des dispositifs.

Pour de nombreuses associations, outre la recherche de financement, la recherche d'entreprise qui pourrait employer les migrants est une activité très importante. Elles s'appuient sur des réseaux qui se sont construits tout au long de l'histoire du dispositif tout au long du parcours professionnel de la personne qui intervient dans l'association :

Ce réseau, je l'ai constitué, enrichi par rapport à l'endroit où je travaillais et je continue à l'exploiter en fonction de mes besoins ou des contacts que j'ai [dans mon travail actuel]. Ce sont les rencontres professionnelles que je garde dans mon escarcelle en fonction des besoins. E7

Cependant, rentrer en contact avec les entreprises n'est pas toujours facile. Cela varie en fonction des secteurs et des tensions du marché du travail.

Dans le domaine du luxe et de la bijouterie de fantaisie à Paris et en Île-de-France, les liens sont assez forts avec des ateliers d'artisanat indépendants ou liés à de grandes entreprises. Dans ce secteur, il y a beaucoup de demandes, car il y a de nombreux départs à la retraite. C'est aussi un secteur où les jeunes migrants veulent créer leurs propres entreprises. Cependant, pour limiter les échecs, certains dispositifs ne poussent pas les migrants à monter tout de suite leur entreprise. Ils leur conseillent de d'abord stabiliser leur situation avec un logement et un revenu fixe. Les opportunités de débouchés sont donc plutôt favorables.

La recherche d'emploi se fait grâce à des contacts directs avec les entreprises, notamment grâce aux salons professionnels, et à des veilles sur les offres d'emploi qui sont publiées sur les sites spécialisés. L'objectif est de créer des relations de confiance. Une autre méthode consiste à faire venir des personnes compétentes des entreprises qui pourront embaucher pour intervenir dans la formation. Cela s'appelle du mécénat de compétences. Cela peut créer des liens humains assez forts entre le dispositif d'insertion et les entreprises.

La sortie du dispositif peut aussi se faire de façon conflictuelle quand le futur employeur change les conditions qu'il avait fixées pour le recrutement. Dans un cas par exemple, il avait été promis un travail à temps plein à 35 heures et en CDD qui est devenu un contrat intérimaire avec quelques heures par semaine.

Conclusion : quelques réflexions stratégiques sur le déroulement et le développement de Lab Migration

Un des constats est que l'État a de plus en plus organisé les filières d'accueil des migrants puis de leur formation et de leur insertion dans la société française. L'OFII et AGIR semblent jouer le rôle de guichet unique pour faciliter et contrôler le parcours des migrants.

Le parcours des migrants se focalise sur les primo-arrivants, les jeunes de moins de 25 ans et ceux qui sont arrivés depuis moins de cinq ans. Ils se focalisent aussi sur le statut de réfugié qui permet de donner aux migrants un statut légal et donc un emploi.

Cela ne représente qu'une partie du phénomène migratoire actuel. Une des justifications de l'organisation du parcours migratoire est la demande de main-d'œuvre des métiers sous tension comme la restauration, le bâtiment ou l'agriculture.

La tension peut naître du fait que l'attente du marché est celle d'une main-d'œuvre bon marché et flexible alors que l'offre des dispositifs d'insertion est celle d'une main-d'œuvre à temps plein et correctement payée.

Une des questions qui pourrait se poser est de savoir si Lab Migration veut continuer une fois le projet fini. Si oui, il faut déjà commencer à réfléchir à la stratégie de diversification à mettre en place.

Les facteurs de succès de l'intégration professionnelle : une bonne dose de flexibilité pour répondre aux problèmes du quotidien

La flexibilité qui permet l'adaptation varie en fonction des statuts et de la situation des associations. Elle se traduit en pratique par :

- la diversification des financements, des réseaux et des activités
- La mise en place de parcours d'accompagnement pour faciliter la gestion de la complexité du parcours d'intégration des migrants
- des formations évolutives des migrants, des employeurs et des formateurs

- des réseaux prénumériques
- la résolution des problèmes logistiques du quotidien (logement, transport)

Diversification

La stratégie de diversification peut porter sur les sources de financement et les réseaux sociaux numériques et prénumériques, le séminaire de 2025 est un bon moyen de se créer des réseaux entre associations, et des activités proposées : aide à la gestion du choc identitaire, aux différences culturelles liés au logement (les frais, les usages, les compétences...), aux habitudes professionnelles et culturelles (les “does and don’t”, ce qui se fait ou non dans la vie quotidienne, par exemple), tout cela en rapport avec les métiers de l’aide à domicile et les retours d’expérience de ce qui marche ou accroche sur le terrain. La contrainte est que cela demande du temps et donc un financement.

En plus, des dispositifs diversifient les activités proposées aux salariés (peinture, petite maintenance, accueil) pour élargir les possibilités d’insertion professionnelle à la sortie de la formation et minimiser les risques de chômage.

Parcours d’accompagnement à l’entrée et à la sortie du dispositif : sécuriser les migrants et rassurer les employeurs

Un constat est partagé par plusieurs représentant de dispositifs : d’un côté, les publics accompagnés doivent gérer un grand nombre de problématiques personnelles et professionnelles lors de leur arrivée.

De l’autre, les dispositifs sont trop contraints par des temps trop courts qui ne leur laissent pas le temps de gérer l’ensemble de ces problématiques. Pour gérer ces contraintes, différentes stratégies sont mises en place, et notamment la création de parcours qui permet aux bénéficiaires de passer d’un dispositif à l’autre sans rupture.

Une solution est de proposer un accompagnement global des salariés avec des formations techniques, des cours de français, de mathématiques, de yoga, un suivi socio-professionnel. Cet accompagnement renforce l’autonomie des réfugiés, notamment sur la citoyenneté et la vie quotidienne qui « rassure » les employeurs.

AGIR semble bien une ressource stratégique pour Lab Migration dans ce parcours, au moins partiellement.

Cependant, il manque parfois un dispositif de coordination à l’échelle nationale entre les dispositifs d’un même programme, ce qui limite l’accompagnement de publics mobiles sur le territoire.

Formations des migrants, des formateurs et des entreprises autant en termes de compétence professionnelle que d’interactions sociales (*soft skills*)

Les chances de réussites paraissent plus fortes si on peut recruter des salariés motivés et ayant si possible des compétences préalables dans le secteur de leur emploi. Le problème est que cela n’est pas toujours possible.

De même il est important de délivrer une qualification/un titre, soit un titre à l’issue de l’alternance, pour ne pas contraindre les bénéficiaires à rester dans l’entreprise dans laquelle il a fait son alternance, soit un référentiel européen de validation de la qualification.

Il faut des encadrants formés à l'accompagnement de ces populations (le FLE, Français Langues Etrangère- classique n'est pas suffisant, d'autres compétences entrent en jeu).

Il faut aussi former les encadrants à mener des entretiens avec les bénéficiaires pour les accompagner au mieux en étant "franc et direct" et en prenant son temps, pour ne pas brusquer. Cela est d'autant plus important qu'une partie de la population est fragilisée par le parcours migratoire.

Ce serait bien d'avoir des formations rémunérées pour favoriser un faible taux d'abandon.

Il faut aussi former les entreprises en s'appuyant sur des partenaires qui réalisent un travail de sensibilisation des acteurs privés sur le statut de réfugié et en même temps utiliser la formation à la citoyenneté pour les réfugiés comme valeur ajoutée à la formation, comme moyen de « rassurer » les employeurs. Il faudra faire attention aux contrats de travail en termes de nombre d'heures et de salaires, même si le secteur de l'aide à domicile paraît bien régulé sur ce point.

Il faut travailler un argumentaire pour convaincre les entreprises de travailler avec les publics migrants, soit en termes humain ou interculturel, soit en les informant sur les dispositifs de financement comme les OPCO

Lab Migration doit apprendre à gérer une double contrainte, celle d'une tension entre un parcours d'insertion de qualité trop onéreux qui risque de ne pas perdurer et un dispositif trop court pour lever tous les freins de publics marginalisés par un parcours de rue et une méconnaissance de la langue. Cela demande de hiérarchiser les objectifs.

Plus généralement les dispositifs maîtrisent une zone d'incertitude, celle d'un marché du travail tendu, grâce à une compétence interculturelle, qui est la capacité à faire se rencontrer des acteurs et des cultures très différentes, c'est à dire des migrants et des entreprises.

Les réseaux "prénumériques" : les outils de l'intermédiation en recrutement, formations, suivi et débouchés

Pour réussir la formation il faut créer des partenariats avec des organismes de formation pour assurer certaines formations spécifiques (français, peinture).

Une coordination est aussi nécessaire entre les dispositifs pour assurer un suivi lors du parcours d'intégration, pour créer des réseaux professionnels, dont manquent cruellement les publics accompagnés et prendre en compte les besoins des candidats et des entreprises pour que les deux puissent se rencontrer.

Le bouche à oreille entre anciens bénéficiaires d'un dispositif et migrants à la recherche de solutions contribue également à remplir les promotions. Peut-être faut-il réfléchir à un réseau "d'anciens".

Les réseaux sont aussi importants pour recherche des débouchés et de nouveaux clients pour générer du chiffre d'affaires et équilibrer le budget. Le budget du dispositif n'est pas équilibré quand les salaires des permanents ne sont pas financés.

La logistique du quotidien : les conditions matérielles de la réussite des projets

Le parcours global doit intégrer toute la démarche, du démarrage où la personne sort de son centre d'accueil, où il est hébergé, jusqu'à l'emploi. (E2) Dans l'accompagnement

global, il faut tenter de lever tous les freins à la formation et à l'insertion pro : logement, mobilité, garde d'enfants, santé, démarches administratives, etc.