



CONTRIBUTION

Accueil des personnes déplacées suite à des crises Illustration par l'accès à l'emploi

NOVEMBRE 2023



Le CESER en quelques mots...

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional, appelé CESER est issu de la loi de 1972 portant création des Régions.

Assemblée consultative, il s'agit de la deuxième institution régionale, formant avec le Conseil régional « LA REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES »

Le CESER a pour principale mission d'informer et d'éclairer le conseil régional sur les enjeux et conséquences économiques, sociales et environnementales des politiques régionales, et de contribuer au suivi et à l'évaluation des politiques publiques.

L'assemblée du CESER Auvergne-Rhône-Alpes compte 190 conseillers issus de 4 collèges, représentant :

- Les entreprises et activités professionnelles non salariées
- Les organisations syndicales de salariés
- Des organismes et des associations
- Des personnalités qualifiées (choisies et nommées par le Préfet de région).

Proposés par leur organisme d'origine et nommés par le Préfet pour un mandat de 6 ans, ils constituent la société civile organisée.

Le CESER émet des avis (saisines), des contributions (autosaisines), et intervient dans de nombreux domaines tels que l'emploi, l'innovation, la transition énergétique, la formation, la recherche, le sport, les finances, ou tout autre thème sur lesquels il lui semble opportun de se prononcer.

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes puise sa force dans les valeurs de la diversité, de l'écoute et de l'échange. Cette richesse lui permet de rendre des avis décisifs, fruit d'un travail collectif.



Préambule

Dans un contexte de crises et de conflits internationaux, le CESER Auvergne-Rhône-Alpes a décidé de se saisir de la question de l'accueil des personnes déplacées en temps de crise. Ainsi, dans la continuité de sa contribution de novembre 2020 dans laquelle le CESER apportait un éclairage sur la situation des personnes migrantes en Auvergne-Rhône-Alpes, il se penche plus spécifiquement sur la question de leur accès à l'emploi.

Les modalités d'accueil des réfugiés ukrainiens ont témoigné de notre capacité collective à innover et assurer l'accueil d'urgence de populations étrangères fuyant leur pays. Le droit quasi automatique d'accéder à un emploi qui a été octroyé aux déplacés d'Ukraine en vertu d'un statut spécifique et inédit, a réactivé le questionnement déjà posé par le CESER en 2020 autour de l'accès à l'emploi des personnes migrantes qui, a fortiori lorsqu'elles fuient des guerres, sont susceptibles de s'installer durablement sur notre territoire.

Le sujet traité par cette contribution a, dans une certaine mesure, devancé l'actualité puisqu'il pose cette question de l'emploi des personnes migrantes, notamment dans les métiers en tension. Ce questionnement est en résonance avec la disposition du nouveau projet de loi immigration visant à faciliter l'emploi des personnes étrangères dans les métiers en tension. Il est aussi un sujet structurel, puisqu'il questionne plus globalement la façon d'assurer l'accès à l'emploi digne des personnes étrangères, en lien avec les besoins de notre territoire et avec les qualifications de ces dernières.

Ce rapport démontre la capacité de la société civile organisée, grâce à l'intelligence collective déployée et le travail d'auditions et de discussion qui est mené, de dépasser les idées reçues, les clivages et les polémiques pour aboutir, en région, à des points de partage et de consensus

Antoine QUADRINI, Président du CESER Auvergne-Rhône-Alpes

CONTRIBUTION

2023-22



Président de la commission

M. Pierre ROBILLARD



SOMMAIRE

Introduction 9

Migrations, accueil des personnes et accès au travail..... 11

Les migrations : un phénomène ancien, mondial, et inégal11

‣ Des causes multiples aux migrations 11

‣ L'Europe face aux crises migratoires ? 13

‣ En France : une immigration marquée par l'augmentation des demandes d'asile et des reconnaissances de protection 14

Une mobilisation inédite pour l'accueil des personnes déplacées d'Ukraine18

‣ L'activation d'un dispositif de protection inédit : la protection temporaire 18

‣ En Auvergne-Rhône-Alpes : une « mobilisation » qui fait référence 20

Le droit au travail des personnes migrantes24

‣ Cadre général 24

‣ Une exclusion forte des personnes en demande d'asile du marché du travail 24

‣ La régularisation de personnes étrangères par le travail 25

‣ Les métiers en tension : une façon d'accélérer l'intégration des personnes migrantes ? 27

Favoriser l'accueil, la formation et l'accès l'emploi des personnes migrantes 31

Des politiques publiques d'accueil et d'accompagnement qui ciblent les personnes réfugiées.32

‣ Les caractéristiques vis-à-vis de l'emploi des personnes étrangères et réfugiées 32

‣ Un préalable à l'accès à l'emploi : le parcours d'intégration républicain et le Contrat d'Intégration Républicaine 34

‣ Faciliter l'accès à l'emploi dans des secteurs en demande : Illustration par le dispositif HOPE 35

‣ Mobiliser les collectivités territoriales dans l'intégration des personnes réfugiées 38



SOMMAIRE

Les associations : lieux d'innovation pour l'accompagnement, la préformation et la formation des personnes migrantes	44
▶ Le modèle de l'association Weavers : renforcer l'employabilité des personnes exilées, changer le regard des recruteurs	44
▶ Modèle de l'association YOON : aider les personnes à trouver un emploi durable, et de qualité dans la société d'accueil.....	45
Des freins et défis à relever	46
Les freins à lever et points de vigilance.....	46
▶ Les freins structurels.....	46
▶ Les freins qui concernent les personnes migrantes	47
▶ Les freins du côté des entreprises.....	48
▶ Les freins au niveau de la société d'accueil.....	48
Les défis à relever	48
▶ Dans les conditions d'accueil	48
▶ Dans le parcours de formation et d'intégration professionnelle	49
Les préconisations du CESER	50
Les préconisations du CESER	51
Axe 1 FAVORISER L'EMPLOI PAR LE DEVELOPPEMENT DE FORMATIONS LINGUISTIQUES, PROFESSIONNELLES ET PAR LA VALIDATION DES QUALIFICATIONS ET DES COMPETENCES	51
Axe 2 : ACCOMPAGNER ET SECURISER LES ENTREPRISES	52
Axe 3 FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI REGULIER DES TRAVAILLEURS EN SITUATION IRRÉGULIERE ET DES MINEURS EN APPRENTISSAGE, EN FORMATION OU EN EMPLOI ET DES DEMANDEURS D'ASILE.....	53
Axe 4 SENSIBILISER ET INFORMER SUR LE PHENOMENE MIGRATOIRE ET SUR LES PARCOURS DE MIGRATIONS.....	55



SOMMAIRE

Conclusion	56
Annexes.....	57
Annexe 1 Les principaux motifs de régularisation au titre de la circulaire Valls	57
Annexe 2 L'emploi des personnes immigrées en France.....	58
Annexe 3 Retours d'expérience : Accueil et intégration par l'emploi des personnes étrangères en Lombardie (Italie, région Piémont)	60
Bibliographie	63
Glossaire	66
Contributeurs	67
Remerciements	69
Déclaration des groupes	71
Résultats des votes	76
Contacts.....	83



Introduction

Contexte

Notre territoire connaît, depuis 2015, des arrivées régulières de populations migrantes, extra-européennes, qui ont quitté leurs pays suite à des guerres ou à des chocs importants : guerre en Syrie, prise de pouvoir par les Talibans en Afghanistan, et plus récemment et plus proche de nous encore, le déclenchement de la guerre en Ukraine. Ces chocs ont provoqué les départs précipités de populations qui arrivent dans notre région directement, ou après avoir transité par d'autres régions européennes. Parfois, notre région n'est qu'une étape vers d'autres destinations comme l'ont été l'Espagne et l'Italie pour un certain nombre d'Ukrainiens.

En arrivant en Europe, en France ou dans notre région, ces personnes aspirent à bénéficier de la protection qu'elles sollicitent au titre de conventions internationales et européennes.

L'accueil de ces populations et la gestion de ces flux migratoires sont au cœur de vifs débats qui portent au sein de l'Union européenne sur la part que doit prendre le continent européen dans l'accueil de ces nouveaux migrants, sur l'acceptation sociale de cet accueil et sur la question de leur *juste* répartition entre les différents pays de l'Union européenne. En France, un des défis face à ces arrivées de population réside dans le nécessaire rééquilibrage territorial entre l'Île de France et les autres régions, mais aussi, au sein d'une même région, entre départements les plus « tendus » et ceux qui le sont moins.

Enjeux

Le déclenchement de la guerre en Ukraine le 22 février 2022 a marqué un tournant dans l'accueil de populations déplacées et une mobilisation inédite des pays membres de l'Union européenne, à tous les niveaux.

Le CESER a été interpellée par l'agilité et la réactivité de l'ensemble des acteurs en région (services de l'Etat, collectivités territoriales, associations, particuliers, entreprises, syndicats, société civile, acteurs de l'emploi...) qui ont permis la mise en place de dispositifs inédits permettant l'accueil d'urgence, l'orientation et l'ouverture sans délai d'un certain nombre de droits, comme le droit à l'apprentissage de la langue et le droit au travail.

Cette mobilisation inédite de toutes les parties pose avec acuité la question de notre capacité collective à assurer, aujourd'hui et demain, l'accueil de populations fuyant leur pays pour des raisons de sécurité ou de survie et qui arriveraient ainsi, de façon « non prévue », sur notre territoire. Cette mobilisation sans pareille a également très vite posé la question de l'équité de traitement dans l'accueil des populations fuyant leur pays pour des raisons similaires, d'où qu'elles viennent.

Des secteurs d'activité avec des difficultés de recrutement

Parallèlement, la crise COVID a ravivé la question de l'accès au travail des personnes étrangères comme une des réponses à la pénurie de main d'œuvre. Le projet de loi sur l'asile et l'immigration, présenté en conseil des ministres en février 2023 en prévision d'un débat parlementaire¹, prévoit en outre des dispositions pour

¹ Le nouveau projet de loi sur l'immigration et l'asile s'intitule « projet de loi pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration ». Il a été présenté en conseil des ministres le 1er février 2023.

faciliter l'accès au travail des personnes étrangères dans les métiers dits « en tension ». En région, de nombreux secteurs dont ceux du bâtiment, du tourisme, de l'hôtellerie restauration, de l'agriculture ou encore de l'aide à la personne, interrogés ou auditionnés par le CESER, se disent en situation d'offrir des opportunités de travail à des personnes étrangères.

Dans ses précédents travaux sur les migrations en Auvergne-Rhône-Alpes², le CESER avait déjà pointé l'impossibilité pour de nombreux migrants d'accéder au travail dès leur arrivée en France, et parfois pendant de nombreuses années et avait souligné l'importance de remédier à cette situation par le développement d'expérimentations au niveau régional.

Questions posées

Ainsi, dans quelle mesure le modèle d'accueil et d'accès aux droits des personnes déplacées d'Ukraine peut-il inspirer notre façon d'accueillir d'autres populations en quête de protection ?

Comment favoriser l'accès à l'emploi durable des personnes étrangères vivant sur notre territoire afin de faciliter leur intégration et leur autonomie, tout en répondant aux besoins du territoire ?

Champ de la contribution

La présente contribution se focalisera ainsi sur les modalités, les freins et leviers d'accès à l'emploi des personnes étrangères nouvellement arrivées et en situation régulière, sur notre territoire. Elle abordera également les limitations au droit du travail des personnes étrangères, de même que la question du travail des personnes étrangères en situation irrégulière, au regard des défis que ces réalités représentent. La question des métiers en tension comme accélérateur de l'intégration professionnelle des personnes sera également posée. Elle mettra en avant des initiatives emblématiques d'accompagnement vers l'emploi de personnes réfugiées et primo-arrivantes, dans notre région et ailleurs.

La contribution ne traitera pas de l'immigration de travail qui, par définition, permet un accès direct à l'emploi de personnes ayant migré pour cette raison. Elle n'abordera pas non plus les problématiques spécifiques rencontrées par les étudiants étrangers, de même qu'elle n'a pu approfondir la question de la reconnaissance ou voire de l'équivalence de certains diplômes ou certifications.

L'actualité liée au projet de loi sur l'asile et l'immigration mais également aux débats européens autour du Pacte Asile et Immigration, est en toile de fond des présents travaux. Pour autant, cette contribution n'a pas vocation à se positionner sur tel ou tel point de débat mais à mener une réflexion plus globale, sur les modalités et conditions d'intégration par l'emploi des personnes migrantes dans notre région.

Démarche

Cette contribution s'est nourrie de nombreuses auditions, réalisées auprès d'acteurs régionaux et nationaux mais également auprès de partenaires d'autres régions françaises et européennes. A travers ces auditions le CESER a cherché à croiser les champs d'expertise et les points de vue afin d'approcher des questions complexes, qui ont trait à des champs aussi divers que la géopolitique, l'accueil d'urgence, le droit des étrangers, la préformation et la formation professionnelle, l'insertion par l'emploi, ...

Cette contribution a également été enrichie par la journée passée au centre AFPA de Beaumont dans le Puy-de-Dôme dans le cadre d'une journée d'échanges et de rencontres autour du dispositif *HOPE* (Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi) destiné à la formation professionnelle et à l'accompagnement des personnes réfugiées.

Un questionnaire a par ailleurs été adressé aux partenaires sociaux de la coopération interrégionale des Quatre moteurs pour l'Europe afin de connaître leurs pratiques en termes d'accueil et d'accès à l'emploi des personnes migrantes. La contribution de partenaires lombards est annexée à la présente contribution.

Ce travail a évidemment été complété et enrichi par une veille documentaire.

Les auditions, échanges, retours d'expérience, rencontres, ont permis de recueillir les points de vue des différentes parties prenantes et d'aboutir, in fine, à développer certains des nombreux enjeux identifiés et qui font sens pour la société civile organisée de notre région.

² <https://ceser.auvergnerhonealpes.fr/avis-et-contributions/les-migrations-en-auvergne-rhone-alpes>

► Des causes multiples aux migrations

Les migrations sont un phénomène ancien et mondial qui ne concerne toutefois qu'une petite partie de l'humanité. Depuis l'an 2000, environ 250 Millions de personnes se sont déplacées sur la planète. Le monde occidental (USA, Canada, Europe) n'a accueilli que quelque 2 % de ces personnes. En effet, 90 % des migrations se font localement que ce soit au sein d'un même État ou à un niveau régional. Les flux migratoires se font principalement (en direction des pays riches ou industriels développés). Les projections pour le 21^{ème} siècle évaluent entre 800 millions et 1.5 Milliards de personnes le nombre de personnes qui seront amenées à se déplacer. Ce nombre est stable en proportion (environ 3 % de la population mondiale) et augmente mécaniquement sous l'effet de l'augmentation de la population mondiale.³

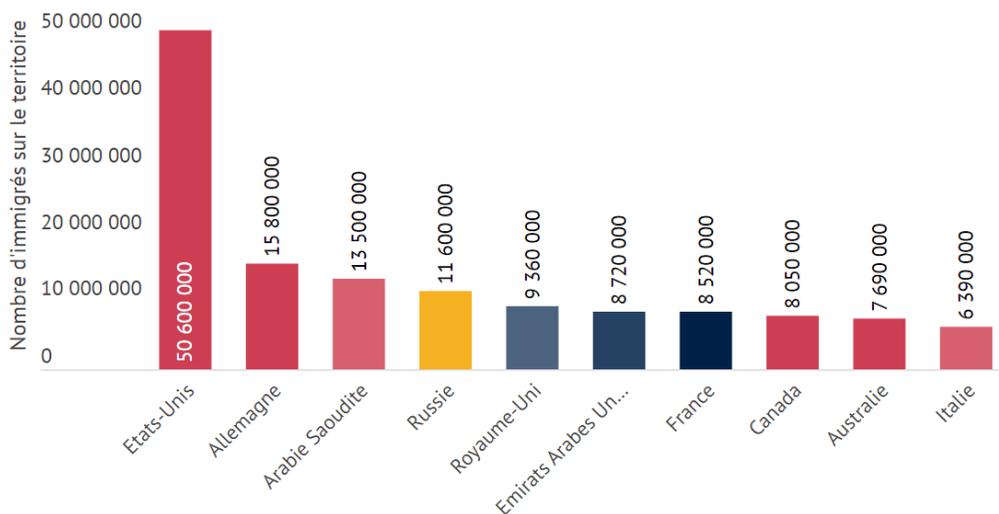


Migrations, accueil des personnes et accès au travail

Cette partie vise à dresser un état des lieux des migrations dans le monde, en Europe et d'en saisir les retentissements sur et pour notre territoire. Elle tentera de situer les « personnes déplacées suite à des crises » au sein de ces dynamiques migratoires, bien que les catégories de migrants ne soient pas tout à fait étanches. L'enjeu est d'appréhender les spécificités de ces migrations et les enjeux qu'elles posent pour les personnes concernées et les sociétés d'accueil. En effet, appréhender la question du travail des personnes déplacées suite à des crises suppose tout à la fois de comprendre l'impact des crises en termes de migrations sur notre territoire, d'appréhender les conséquences de ces crises sur la structure de notre immigration ainsi que les enjeux et défis que cela pose.

³ Audition du préfet Alain Régnier, Délégué Interministériel à L'Accueil des Réfugiés (DIAIR), le 27.10.2022

Principaux pays d'accueil des immigrés dans le monde



Source : Nations unies (2020)

Les motifs des migrations ne peuvent, bien souvent, être réduits à une cause unique.

Pauvreté, conflits, difficultés sociales et politiques, conséquences du dérèglement climatique, catastrophes naturelles, ... Les causes des migrations sont multiples et s'entremêlent parfois. Il existe des types de migrations voulues ou forcées, temporaires ou de long terme, elles peuvent être le fruit de nombreux facteurs individuels et sociétaux. Leurs causes ne peuvent nécessairement se réduire à une raison principale. Certaines migrations internationales peuvent résulter de circonstances politiques dangereuses pour les populations.

Les guerres, les conflits ethniques, religieux ainsi que les violations des droits de l'Homme font partie des raisons phares pour lesquelles des personnes viennent demander l'asile dans un autre pays que le leur. On parle

alors de protection internationale.⁴

Au niveau mondial, on observe une augmentation forte du nombre de personnes fuyant les guerres, conflits et persécutions.

Le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (UNHCR) note qu'à la fin de l'année 2022, plus de **108 millions de personnes étaient déracinées** du fait de **guerres, de conflits** ou de **persécutions**.

On dénombre parmi elles :

- **Plus de 35 millions de réfugiés**, dont 86 % accueillis dans des pays en développement.

Aujourd'hui 1 habitant sur quatre au Liban est un réfugié syrien, c'est bien plus qu'en Allemagne où on dénombre 74 réfugiés pour 10 000 habitants et en France où on ne compte que 1,51 réfugié pour 10 000 habitants.⁵

- Près de 5,5 millions de demandeurs d'asile en attente de l'examen de leur dossier.
- 62,5 millions de déplacés "*internes*" dans leur propre pays (non comptabilisés comme migrants).

Ce chiffre s'est fortement aggravé par rapport à l'année précédente (+19 millions), en raison notamment de l'invasion russe de l'**Ukraine** déclenchée le 24 février 2022, qui a contraint près de 6 millions de personnes à quitter leur pays.

⁴⁴ Source CIMADE

⁵ National Geographic l'Accueil des migrants en France et en Europe, oct.2017

► L'Europe face aux crises migratoires ?

Quelques chiffres

Sur 447 millions d'habitants, l'Union européenne à 27 comptait 24 millions de citoyens non européens au 1er janvier 2021, soit 5 % de sa population. A titre de comparaison, aux Etats-Unis, près de 21 millions des 331 millions d'habitants n'avaient pas la nationalité américaine en 2021, selon les estimations du Bureau du recensement des Etats-Unis.

Parmi ces personnes :

- 36 % se sont installées en Europe pour des raisons familiales.
- 20 % pour des raisons professionnelles.
- 9 % pour un motif d'asile.
- 4 % pour leurs études⁶

Une grande partie de ces non-nationaux (issus ou non d'un autre Etat membre) résidait en Allemagne (10,6 millions). L'Italie, la France et l'Espagne en enregistraient chacune autour de 5 millions.

La migration vers l'Europe n'est pas un phénomène nouveau. Toutefois, les « printemps arabes » de 2011 puis la guerre de 2015 en Syrie, ont redonné une actualité plus immédiate à la question migratoire en Europe, en relançant une émigration importante depuis le Maghreb et le Proche et Moyen-Orient. Cette immigration s'ajoute à celle des ressortissants d'Afrique subsaharienne fuyant les guerres, les dictatures ou la misère.⁷

Des arrivées régulières et non organisées de personnes migrantes depuis le Proche-Orient et l'Afghanistan.

La guerre en Syrie de 2015. Depuis le printemps 2015, des centaines de milliers de réfugiés syriens sont arrivés sur les côtes européennes, principalement en Grèce. Selon l'ONU, en mars 2021, plus de **1 million** de réfugiés syriens se trouvent sur le continent européen. Cet afflux massif et rapide a profondément bouleversé la politique d'asile de l'Union européenne dans le sens d'une maîtrise renforcée des frontières, et a suscité de nombreuses réactions tant des États que des citoyens, allant de la solidarité, spontanée ou organisée, avec les migrants, à l'hostilité et au rejet.

La prise de la capitale afghane par les Talibans, le 15 août 2021.

Fuyant la guerre et l'instabilité politique chronique, **plus de 2,5 millions d'Afghans étaient réfugiés dans le monde en 2020.** Ils représentent 11 % de l'ensemble des réfugiés dans le monde, après les Syriens (6,7 millions) et les Vénézuéliens (4 millions)⁸.

Toutefois, au total, **ce sont moins de 13 % des réfugiés afghans qui sont arrivés en Europe.** L'Allemagne accueille à elle seule plus de la moitié des réfugiés afghans d'Europe. En France, ils constituent la première communauté en nombre de demandes de protection déposées (devant les Syriens et les Sri-Lankais) et en nombre de protections accordées⁹.

Les demandes d'asile dans l'Union européenne (2022)

966 000 demandes de protection ont été déposées, dont 9 sur 10 par des primo-demandeurs.

384 000 personnes ont obtenu une protection (soit 39 %).

La grande majorité de ces premières demandes d'asile ont été faites en Allemagne (41 %), en France (13 %), en Italie (10 %) et en Espagne (9 %). La plupart de ces personnes viennent de Syrie (29 %), d'Afghanistan (23 %) et du Venezuela (6 %).¹⁰

Au-delà, on observe une accentuation des flux migrations venus d'Afrique (Afrique noire et Maghreb). Ces flux sont davantage des réponses à des crises économiques et politiques structurelles et profondes, qui rendent la migration vers le continent européen indispensable ou vitale que le statu quo, malgré tous les risques encourus pendant le parcours et une fois sur place. Les migrations se font vers l'Europe pour des raisons de proximité géographique et / ou pour des raisons historiques.

Bien qu'elles ne constituent qu'une faible part des flux migratoires constatés à l'échelle internationale, les migrations vers l'Europe sont vécues comme des afflux de populations non contrôlés, conduisant les états membres et l'union européenne à renforcer le contrôle des flux, à durcir les conditions d'accueil et à conclure des accords bilatéraux avec des pays comme ce fut le cas avec la Tunisie, mais aussi la Bulgarie et la Roumanie. Ces tensions transparaissent dans la difficulté à faire aboutir le Pacte Asile et Migrations qui prévoit notamment des clés de répartition

⁶ Site Toute l'Europe, www.touteleurope.eu

⁷ Lire [Union européenne : la "crise migratoire" de 2015 | vie-publique.fr](https://www.touteleurope.eu/l-ue-dans-le-monde/asile-et-migrations-dans-l-union-europeenne/)

⁸ Le Monde

⁹ Ofpra, rapport d'activité 2022

¹⁰ <https://www.touteleurope.eu/l-ue-dans-le-monde/asile-et-migrations-dans-l-union-europeenne/>

géographique des personnes réfugiées entre les différents pays de l'Union.

► En France : une immigration marquée par l'augmentation des demandes d'asile et des reconnaissances de protection

Les différentes catégories de personnes migrantes

Une catégorie générale : les migrants

Un migrant est défini par l'Unesco¹¹ comme une « *personne qui vit de façon temporaire ou permanente dans un pays dans lequel il n'est pas né* » et « *qui a acquis d'importants liens sociaux avec ce pays* ». Dans ce pays, la présence de ce migrant peut être considérée comme légale ou illégale. Cette catégorie s'est peu à peu imposée dans le débat public et médiatique. Notons que ce terme migrant est parfois connoté puisqu'il renvoie à certaines représentations notamment celles des personnes ayant fui l'Afrique ou le Moyen-Orient par la mer et échouant sur les côtes européennes, ou encore celles de personnes entassées dans des camps aux frontières de l'Europe ou ailleurs (...). Ce terme semble toutefois s'imposer et ses contours juridiques s'affirmer.

En France, il existe plus d'une dizaine de catégories de migrants, souvent catégorisées en fonction des causes de la migration. En fonction de son statut la personne migrante se voit octroyer (ou refuser) certains droits en matière de séjour, de droits sociaux

ou en matière d'accès à l'emploi.

- **Les demandeurs d'asile** Un demandeur d'asile est une personne ayant demandé à un pays tiers de lui offrir l'asile, soit accueil et protection contre la persécution, mais dont la procédure n'est pas encore achevée. L'entrée sur le territoire nationale a pu se faire de façon régulière ou non.
- **Les bénéficiaires de protection internationale** regroupent les réfugiés, les bénéficiaires de la protection subsidiaire et les personnes apatrides

Le statut de Réfugié

Le statut de réfugié est défini par l'article 1^{er} de la convention des Nations Unies du 28 juillet 1951, dite Convention de Genève, complétée par le protocole relatif au statut de réfugié adopté à New York en 1967.

Ces textes sont repris en droit de l'Union européenne et en droit français.

Un réfugié est « toute personne qui, craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité ». Et « qui ne peut ou ne veut, du fait de cette crainte, se réclamer de la protection de ce pays ».

En vertu de la directive européenne « Qualification », les Etats membres de l'Union doivent accorder aux réfugiés un titre de séjour d'au moins trois ans renouvelables. La France leur accorde une carte de résident valable pendant dix ans et renouvelable. Ce n'est qu'à l'issue de la demande d'asile, après une décision positive de l'*Ofpra* (Office français de

protection des réfugiés et des apatrides) ou de la Cour nationale du droit d'asile (CNDA) que l'étranger peut faire valoir ses droits en qualité de bénéficiaire d'une protection internationale.

Les personnes bénéficiant d'une protection subsidiaire

La protection subsidiaire est une disposition introduite par le droit européen. Elle peut être accordée aux demandeurs d'asile qui se sont vu refuser le droit d'asile et le statut de réfugiés par l'*Ofpra*, mais qui est exposée dans son pays d'origine à des « menaces graves »: la peine de mort, la torture physique ou psychologique, les menaces de violence, de traitement inhumain ou dégradant, de mort portant sur des civils et résultant d'une guerre intérieure ou extérieure. Ces menaces sont listées dans le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA). Cette protection se « substitue » au droit d'asile. Elle est accordée pour une durée d'un an renouvelable. En France, les personnes qui en sont bénéficiaires reçoivent une carte de séjour temporaire mention « vie privée et familiale » qui donne accès au marché du travail.

« Sous réserve d'une éventuelle clause d'exclusion virgule le seul fait de fuir un conflit armé de haute intensité en tant que civile, ou de craindre quel qu'en soit le motif, des traitements inhumains et dégradants suffit, sous l'empire du droit de l'Union européenne, à emporter protection et octroi d'un titre de séjour d'un an renouvelable au minimum (...) ». ¹²

Cette durée est portée à 4 ans en droit français depuis la loi de septembre 2018¹³.

¹¹ L'UNESCO est l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. L'UNESCO cherche à instaurer la paix par la coopération internationale en matière d'éducation, de science et de culture. Les programmes de l'UNESCO contribuent à la réalisation des objectifs de développement durable définis dans l'Agenda 2030 adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2015...

¹² Site Vie Publique, les catégories de migrants, publié le 21 novembre 2018.

¹³ Loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie

« Il existe une certaine confusion entre les termes de réfugié et de demandeur d'asile, alors que ces deux groupes se distinguent sur un point essentiel : un demandeur d'asile n'est pas encore fixé sur la reconnaissance de son statut ou de sa qualité de réfugié » (14).

- **Le travailleur migrant** : Personne qui va exercer, exerce ou a exercé une activité rémunérée dans un État dont elle n'est pas ressortissante. Il existe plus de 150 millions de travailleurs migrants et 5 millions d'étudiants étrangers dans le monde¹⁵.
- **Le migrant irrégulier** : Personne qui franchit ou a franchi une frontière internationale sans autorisation d'entrée ou de séjour en application de sa législation ou d'accords internationaux
- **Les personnes primo-arrivantes** sont les personnes étrangères en situation régulière vis-à-vis du droit au séjour et signataires du nouveau contrat d'intégration républicaine (CIR).
- **Immigré** : selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'Intégration, un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Les personnes nées Françaises à l'étranger et vivant en France ne sont donc pas comptabilisées. Certains immigrés ont pu devenir Français, par la procédure administrative de naturalisation les autres restant étrangers. La qualité d'immigré est permanente : un individu continue à appartenir à la population immigrée même s'il devient Français par acquisition. C'est le pays de naissance, et non la

nationalité à la naissance, qui définit l'origine géographique d'un immigré¹⁶

- **Etranger** : Un étranger est une personne qui réside en France et ne possède pas la nationalité française, soit qu'elle possède une autre nationalité (à titre exclusif), soit qu'elle n'en ait aucune (c'est le cas des personnes apatrides). (...) Un étranger n'est pas forcément immigré, il peut être né en France (les mineurs notamment)¹⁷.

Dans les présents travaux, le CESER s'intéresse spécifiquement à la situation des personnes déplacées, c'est-à-dire celle qui ont fui leur pays suite à une crise (guerre, coup d'état, catastrophe naturelle, ...), de façon non prévue et pour lesquelles des enjeux spécifiques se posent. Ces personnes peuvent relever de différents régimes juridiques en fonction des raisons qui les ont conduits à fuir leurs pays d'origine. D'un point de vue juridique, on retrouve ces migrants sous les régimes de « demandeurs d'asile », de « bénéficiaires de la protection internationale », « bénéficiaires d'une protection subsidiaire », ou de « bénéficiaires d'une protection temporaire ».

Etat des lieux et tendances¹⁸

L'immigration en France connaît une accélération depuis 20 ans. 3,8 millions d'étrangers sont aujourd'hui titulaires d'un titre de séjour. L'Algérie, le Maroc et la Tunisie figurent en tête des pays d'origine.

- **Augmentation du nombre de titres de séjour délivrés principalement due à l'immigration étudiante, familiale et économique**
- **Plus de 320 000 premiers titres de séjour ont été délivrés en 2022** pour une population d'environ 65,8 millions d'habitants, ce qui marque une augmentation par rapport aux années précédentes. **L'immigration familiale et étudiante sont les premiers motifs d'immigration vers la France.** La moitié de l'immigration familiale est issue de la famille de ressortissants français (conjoint, ascendants et parents). Le regroupement familial ne représente que 13 % du total des titres de séjour délivrés dans le cadre de l'immigration familiale et est marqué par une relative stabilisation. **L'immigration économique, même si elle est minoritaire, est en forte progression** : elle représente 13 % des titres délivrés annuellement et une progression de 38 % entre 2017 et 2021 nourrie notamment par le succès du titre « passeports talents » destinés à des profils hautement qualifiés (plus de 17 000 nouveaux titres passeport talents délivrés en 2022). Le migrant économique arrive légalement dans un pays pour travailler. On l'appelle ainsi quand il a demandé un droit de séjour et que celui-ci a été approuvé.

¹⁴ Haut-commissariat aux réfugiés des Nations-unies

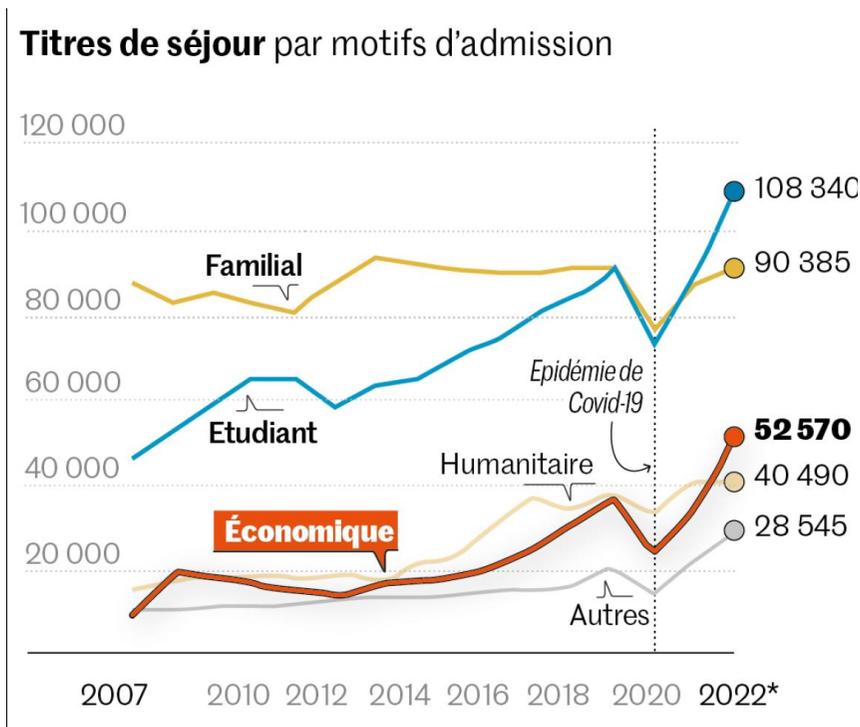
¹⁵ Cimade

¹⁶ Source : Insee

¹⁷ Source : Insee

¹⁸ Les chiffres de cette partie proviennent du document Débat au parlement sur l'immigration en France (décembre 2022), les sites *Tout sur l'Europe*, le rapport de l'OFPPA sur l

En 2022, plus de 44,9% de titres de séjour ont été délivrées pour des raisons économiques, principalement à des salariés et dans une moindre mesure à des travailleurs saisonniers.



Infographie réalisée par le Monde, L'immigration en hausse en France, tirée par les besoins de l'économie et les étudiants étrangers, Par Julia Pascual, Publié le 27 janvier 2023

- **La demande d'asile en France : un doublement en dix ans**

Comme évoqué plus haut dans le document, en 2022, plus de 966 000 personnes ont demandé l'asile dans les États membres et les États associés de l'Union européenne (UE+), ce qui représente une augmentation de moitié par rapport à 2021 et le plus fort afflux observé depuis 2016.

La France, se situe parmi les trois principaux pays de destination, avec **quelque 131 000 demandes** enregistrées sur son territoire soit un doublement en dix ans. L'Allemagne enregistre quant à elle seule quelque 244 000 demandes : elle est le premier pays où sont déposées les demandes.

La France est suivie par l'Espagne qui enregistre au même moment quelque 118 000 demandes.

40 % des demandes enregistrées en France (toujours en 2022) résultent de mouvements secondaires (de demandeurs ayant fait une première demande d'asile dans un autre pays européen, avant de la renouveler en France). **Le taux de reconnaissance de protection en France reste stable (environ 33 %)**. Un quart des demandes est reconnu par le 1er niveau d'examen, fait par l'Ofpra, auxquels viennent s'ajouter les décisions de la Cour nationale de droit d'asile à l'origine d'environ 8% des reconnaissances. Ce taux est constant et

s'applique sur un volume d'entrée sur les 20 dernières années qui n'a cessé de croître pour atteindre un pic avant COVID de 120 000 demandeurs d'asile, que l'on a retrouvé en 2022.

Les dernières projections sur les frontières terrestres de l'Union européenne (UE) à l'Est des Balkans laissent penser que ce niveau de demandeurs d'asile va rester très élevé pour la France, l'Allemagne et les principaux pays qui examinent ces demandes. **Face à cette tendance, les pouvoirs publics ont été amenés à s'adapter et à mieux organiser la demande d'asile ces dernières années.** L'OFPRA a en effet recruté 200 ETP (équivalents temps plein) supplémentaires ces

3 dernières années. En 5 ans, le délai d'examen de la demande d'asile par l'Ofpra est passé de 15 mois à 4 mois. Ce délai a pu atteindre 2 ans au pic de l'incapacité à traiter¹⁹. Ces efforts visent à réduire les délais d'instruction des demandes et à ne pas laisser les personnes sans réponse pendant plusieurs mois, voire plusieurs années. Ce temps d'instruction est en effet un temps perdu pour les personnes (isolement, errance, inactivité et pour la société d'accueil).

- **Augmentation des reconnaissances de protection internationale**

Depuis ce que l'on appelle la « crise migratoire de 2015 », le nombre de nouveaux bénéficiaires de la protection internationale augmente en France. En 2022, plus de 40 000 demandeurs d'asile ont obtenu la reconnaissance de leur statut de réfugié ou de bénéficiaire de la protection subsidiaire.

En 2022 ; quelque 500 000 personnes sont bénéficiaires de la protection internationale ou d'une protection subsidiaire. En 2024, on estime entre 50 000 à 60 000 les nouvelles reconnaissances de protection, ce que le ministère de l'intérieur attribue en partie à au déstockage des dossiers.

La France accueille de fait un nombre croissant de personnes auxquelles elle accorde sa protection en vertu du droit international et européen.

Ces personnes, du fait de leur statut particulier, ont vocation à s'installer durablement en France. Dès lors, la question de leur accueil et de leur intégration au sens large dans notre société se pose.

Leur bonne intégration est le fait d'un processus long, et d'une co-construction, marqués par un certain nombre de jalons incontournables et qui sont autant de prérequis à une intégration durable : l'hébergement, l'apprentissage du français, l'apprentissage des codes de la société française, l'accès aux droits fondamentaux, la scolarisation des enfants, puis le travail. Leur intégration doit s'inscrire dans un parcours qui suppose une réelle compréhension et une réelle prise en compte de leur vécu, souvent traumatique. L'enjeu de leur intégration, notamment professionnelle est d'autant plus important et appelle d'autant plus d'attention, que de plus en plus de BPI sont originaires de pays extra-européens et non francophones, comme la Syrie ou l'Afghanistan.

Les migrations en Auvergne-Rhône-Alpes

De tout temps notre région a été une terre et une région d'accueil des personnes. Elle accueille aujourd'hui entre 10 % à 12 % des flux migratoires de notre pays. Elle est aussi la première région de desserrement de la Région Ile-de-France, ce qui se traduit par l'envoi depuis Paris de personnes migrantes vers notre région (et d'autres) afin de réduire la pression qui pèse sur les dispositifs d'accueil de la région

parisienne. Ce mécanisme a notamment pour conséquence de renforcer la pression existante sur les dispositifs d'accueil et d'hébergement des personnes en demande d'asile, déjà saturés, et pose pour les différents acteurs de l'accueil (Etat, associations) la question de la concurrence entre publics migrants.

Le rapport du CESER sur « Les migrations en Auvergne-Rhône-Alpes », adopté en 2020

<https://ceser.auvergne-rhone-alpes.fr/avis-et-contributions/les-migrations-en-auvergne-rhone-alpes>

Dans ce rapport, le CESER s'attache à déconstruire les idées reçues derrière le terme de « migrant » afin de comprendre les réalités plurielles qu'il dissimule. Terre historique de migrations, Auvergne-Rhône-Alpes peut et doit être acteur face à ces migrations à l'échelle locale, régionale, nationale et européenne. Des politiques plus claires, un meilleur accueil et une véritable aide à l'insertion sont les clés de réussites pour conjuguer migrations et vivre ensemble dans notre région.



¹⁹ Audition du préfet Alain Régner, Délégué Interministériel à l'Accueil et à l'Intégration, le 27.10.2022

Une mobilisation inédite pour l'accueil des personnes déplacées d'Ukraine

► L'activation d'un dispositif de protection inédit : la protection temporaire

Le déclenchement de la guerre en Ukraine a marqué un tournant dans l'accueil des migrants puisqu'il a suscité une mobilisation inédite des pays membres de l'Union européenne qui ont voté de façon unanime et pour la première fois, l'activation de la « protection temporaire » pour les personnes ayant quitté l'Ukraine. Ce statut, créé suite à la guerre des Balkans en 2001, ouvre un droit au séjour immédiat dans tous les pays de l'UE pour les personnes ukrainiennes ayant fui l'Ukraine suite au déclenchement de la guerre. Il permet également l'ouverture de nombreux droits associés comme le droit au travail. En plus de la mobilisation des états notamment de l'état français - *qui assurait alors la présidence de l'Union européenne*-, l'ensemble des acteurs régionaux, y compris la société civile, s'est mobilisé de façon inédite et spontanée pour assurer l'accueil d'urgence et la mise à l'abri des personnes. Notre région s'est distinguée par une mobilisation à tous les niveaux et par la mise en place de dispositifs inédits comme les plateformes aux gares de Lyon Part-Dieu et de Perrache, pour accueillir les personnes à leur arrivée et éventuellement les rediriger, ou encore le centre d'accueil dédié, mis en place à Villeurbanne et coordonné par les services de l'Etat et confié sur le terrain avec l'appui de l'association Forum Réfugiés.

Le régime de protection temporaire mobilisé pour la première fois au niveau de l'Union européenne

Dès les lendemains de la guerre déclenchement de la guerre en Ukraine, l'Europe assiste à des départs en nombre de femmes, d'enfants, de personnes âgées personnes fuyant leur ville, leur région, leur pays pour se mettre à l'abri. L'UE s'est alors mobilisée pour faire front et a obtenu une unanimité pour déployer le dispositif de protection temporaire, issu d'une directive de 2001 mais qui n'avait jamais été activée jusqu'alors. Cette décision faisait suite à la proposition de la commission européenne discutée le 3 mars 2022 et approuvée à l'occasion du Conseil des ministres de l'intérieur des États membres de l'UE.

Un cadre juridique de mise à l'abri d'urgence.

La disposition de protection temporaire vise à octroyer aux personnes se trouvant en situation de conflit, une protection internationale immédiate, à laquelle sont associés un certain nombre de droits. Cette disposition a été créée en 2001 suite à la guerre du KOSOVO où des milliers de kosovars se sont retrouvés sans dispositif de protection et avec un système d'asile rapidement inefficace face à l'urgence. Cette disposition est activée par le conseil de l'union européenne suite à une constatation partagée d'un afflux massif de populations.

En France, un plan national d'accueil a dès lors été déployé pour répondre aux besoins de prise en charge de **100 000 ressortissants ukrainiens** en France afin que ceux-ci puissent être accueillis, hébergés et accompagnés vers le logement aussi rapidement que possible. Les quatre piliers de la stratégie nationale d'accueil des déplacés d'Ukraine s'est directement inspirée des dispositions de la directive de juillet 2001. Elle a reposé sur quatre piliers thématiques : hébergement et logement, scolarisation des élèves, accès aux soins et aux droits sociaux, accès au marché du travail.

Début mars 2022, les personnes déplacées d'Ukraine sont arrivées en nombre sur l'ensemble du territoire avec différents moyens de locomotion. Ces arrivées, prévisibles mais non organisées par les pouvoirs publics, ont nécessité une structuration rapide de l'accueil au niveau départemental. **Le Gouvernement**, par l'instruction du 10 mars 2022 des ministres chargés de l'intérieur, des solidarités et de la santé, de la transition écologique et de la citoyenneté, a chargé les préfets de départements de mettre en œuvre et de coordonner les opérations d'accueil. Dès les premiers jours, les préfets ont ainsi mobilisé services et opérateurs de l'Etat, collectivités territoriales (régions, départements, communes et métropoles) et associations pour organiser une réponse d'accueil concrète. Des cellules de crises ont pu être montées dans les centres opérationnels de crise dans les préfectures des départements où les flux ont été les plus importants.

Le scénario d'accueil français a été bâti sur une hypothèse d'accueil de 200 000 Ukrainiens, pour un accueil effectif évalué à quelque 100 000 personnes. Ce chiffre masque les départs et

arrivées dans des mouvements de balanciers. Si ce nombre est important par rapport au nombre de protections délivrées au niveau français, il reste faible par rapport à l'exode ukrainien et à l'attractivité d'autres pays UE, du fait notamment des liens de famille et communautaires existants.

Les Ukrainiens sont les premiers réfugiés en nombre dans le monde. L'Ukraine est aujourd'hui le premier pays d'origine des réfugiés dans le monde après la Syrie : on estime à près de 7 millions le nombre de réfugiés syriens dans le monde, suite à un conflit de plus de 10 ans.

Dans le même temps on estime à **plus de 8 millions le nombre de réfugiés** venant de l'Ukraine et enregistrés à travers l'Europe (février 2023) ; **entre 5 et 7 millions de personnes déplacées à l'intérieur de l'Ukraine** qui pourraient être amenés à quitter l'Ukraine (sources : UNHCR²⁰).

L'accueil des Ukrainiens s'est fait principalement dans les pays limitrophes : Pologne - 1er pays avec 3 M de personnes réfugiées, 800 000 en Roumanie, Hongrie, Russie (les personnes cherchent à franchir une frontière pour échapper aux bombardements, ce qui explique le paradoxe).

En France : on recense 65 833 autorisations provisoires de séjour détenus par des Ukrainiens au titre de la protection temporaire en cours de validité fin 2022²¹.

Ouverture d'une plateforme numérique « Pour l'Ukraine » (<https://parrairage.refugies.info/>) depuis la plateforme Refugies.info. Cette plateforme permet aux citoyens de se mobiliser facilement en faveur de l'accueil des personnes réfugiées et déplacées en France. Elle permet également aux associations de recruter des bénévoles pour les aider à réaliser leurs missions. L'ensemble des informations est présenté en français et en Ukrainien.

Ce site a été consulté par 3,8 millions de personnes : 70 000 français pour l'hébergement citoyen et 7000 engagés avec « Je veux Aider » et mises en relation avec associations.

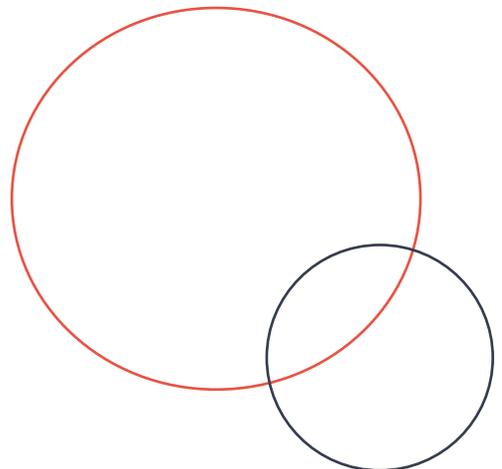
Les services centraux souhaitent maintenir cette plate-forme pour tous les migrants.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Délégation interministérielle
à l'accueil et à l'intégration
des réfugiés



²⁰ UNHCR, Agence des Nations Unies pour les Réfugiés United Nations High Commissioner for Refugees

²¹ Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, Communiqué de presse : « les chiffres 2022 » (publication annuelle parue le 26 janvier 2023)

► En Auvergne-Rhône-Alpes : une « mobilisation » qui fait référence

En région, un accueil orchestré par les services de l'Etat avec l'appui des grands acteurs régionaux

Dans le département du Rhône, une mission d'accueil d'urgence des personnes déplacées depuis l'Ukraine, a été confiée au préfet du département, qui devait assurer le déploiement effectif de la protection temporaire des personnes : l'accueil administratif, la délivrance de titres de séjour, l'harmonisation et la coordination des différents droits ouverts par la protection temporaire, l'accès à l'hébergement d'urgence, ...

Cette mission s'est notamment traduite par la mise en place d'un centre d'accueil dédié à Villeurbanne (69) qui réunissait aux côtés des services de la préfecture et de l'OFII - Office français de l'immigration et de l'intégration-, différents services publics et associations. Ce guichet unique allait permettre aux personnes d'obtenir sur un même lieu et dans une unité de temps, leur autorisation provisoire de séjour (APS), la carte Allocation Demandeurs d'Asile qui est une carte de paiement délivrée aux demandeurs d'asile, et de pouvoir rapidement activer une série de droits, notamment le droit au travail et le droit aux minima sociaux. Parmi les partenaires et dispositifs mobilisés dans le centre : Pôle Emploi, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), les services de l'Éducation nationale, un dispositif médical d'urgence déployé par l'Agence Régionale de

Santé (ARS) pour une première prise en charge et pour la vaccination contre le COVID).

De nombreuses personnes ont été orientées depuis les plateformes d'accueil mises en place par la Croix Rouge aux Gare Part-Dieu et Perrache de Lyon. La coordination du site et le préenregistrement des personnes a été confié à l'association *Forum réfugiés* pour proposer un accompagnement des personnes dans l'accès à leurs droits, l'hébergement et l'accès au travail, Notons la présence facilitatrice sur le site, de traducteurs. Le développement de communications en langue ukrainienne, que ce soit au niveau européen, national ou régional a été un outil majeur pour faciliter l'accueil, l'accès à l'information, aux droits et à l'autonomie dans les démarches.

Les droits associés la protection internationale

Une fois protégés, les ressortissants ukrainiens bénéficient d'un certain nombre de droits

- Droit au séjour régulier sur le territoire français : délivrance d'une autorisation provisoire de séjour de 6 mois, qui sera renouvelée de façon quasi automatique la première fois. En effet la décision de protection temporaire est valable un an. Elle ne pourra pas durer plus de 3 ans, dans tous les cas. Alors, les personnes devront basculer vers un autre cadre ou statut.
- Droit à l'allocation pour demandeurs d'asiles (notamment valable pour la demande d'asile) versée par l'OFII.
- Droit au travail qui donne l'autorisation d'exercer une activité professionnelle, contrairement au statut de demandeur d'asile qui ne donne pas droit au travail.
- Droit aux aides sociales comme les APL.
- Droit à une protection universelle maladie (pour les demandeurs d'asile il existe un délai de carence de 3 mois).
- Droit à la scolarisation des enfants mineurs.

La question de l'hébergement d'urgence des personnes accueillies

La France a dû imaginer un nouveau dispositif d'hébergement spécifique qui n'était pas prévu dans le dispositif de protection temporaire de l'Union européenne, afin de ne pas encombrer des dispositifs déjà saturés par manque de place.

En région, ce sont conjointement les services du SGAR (Secrétariat Général aux Affaires Régionales) mais aussi de la DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) qui se sont mobilisés, pour trouver auprès des acteurs associatifs, des collectivités et des acteurs du logement des places nouvelles, mobilisables pour l'accueil des déplacés venus d'Ukraine.

La stratégie a été de favoriser l'hébergement collectif puis l'accès au logement, sans entraver les capacités d'accueil des dispositifs de droit commun. La doctrine a toutefois évolué à mesure du temps : les personnes ukrainiennes accueillies se projetant alors peu vers le logement pérenne mais davantage vers des solutions type appart'hôtel²² de même qu'elles elles ont manifesté la volonté de rester là où se

²² Sylvain Pelleteret, Secrétaire Général aux Affaires Régionales Région Auvergne-Rhône-Alpes, auditionné en novembre 2022

trouvaient déjà des communautés ukrainiennes. Il a par exemple été difficile de les convaincre d'aller vers des territoires ruraux.

L'hébergement citoyen. Les images montrant la fuite depuis l'Ukraine de femmes et d'enfants a suscité une grande émotion qui s'est traduite par un élan de solidarité très fort de la part des citoyens, qui pour certains, ont proposé d'accueillir chez eux, en hébergement citoyen, les personnes déplacées. L'Etat a cherché à organiser cette mobilisation et a créé une plateforme nationale pour recueillir les propositions d'hébergement. Quelque 100 000 places ont été répertoriées en quelques jours.

En région, l'Etat a mobilisé cette solution, mais en dernier recours. Dans le Rhône, *Forum Réfugiés* a été mandaté pour évaluer la validité des hébergements où l'hébergement semble avoir été peu utilisé du fait notamment d'un décalage entre l'élan des personnes et les contraintes et besoins effectifs : nécessité de consacrer un temps d'engagement important, d'avoir des conditions d'accueil satisfaisantes, d'accompagner dans les démarches administratives, de comprendre et de gérer les impacts du départ mais aussi de la situation de guerre dans le pays ... Par ailleurs, quelques situations d'abus ou d'exploitation ont pu être détectées. Au total quelque 88 000 places d'hébergement nouvelles ont été « trouvées » en France pour les déplacés d'Ukraine. En Auvergne-Rhône-Alpes, ce sont plus de 2 000

places qui ont été ouvertes. Aujourd'hui une partie de ce parc reste mobilisée pour des déplacés d'Ukraine, une autre, pour l'hébergement d'autres personnes en demande d'asile.

Plus d'un an et demi après le début du conflit, les services de l'Etat et les associations continuent de voir arriver de nouvelles personnes déplacées d'Ukraine, encore plus abîmées et plus fragilisées que les celles arrivées aux lendemains de la guerre et pour lesquels il faudra proposer des de l'accueil, de l'accompagnement et des solutions d'hébergement.

Coût estimé pour l'accueil d'urgence des Ukrainiens :

Selon les chiffres du SGAR adjoint, se sont près de 30 M€ qui ont été mobilisés pour l'accueil d'urgence des déplacés venus d'Ukraine :

- **23,7 millions d'euros** de dépenses autour des questions d'immigration d'asile d'hébergement
- **6 millions d'euros** de dépenses liées à l'intégration : apprentissage du français, accompagnement, parcours vers le logement.

La question des moyens a été secondaire. L'impératif a été la réactivité.

L'accueil d'urgence des Ukrainiens en chiffres (situation régionale, novembre 2022)

- 9 413 Autorisations Provisoires de Séjour délivrées (dont 5 201 renouvellements)
- 11 881 cartes de l'allocation pour demandeur d'asile (ADA) délivrées (y compris pour des mineurs : 4 468)
- 2 121 places d'hébergement collectifs ouvertes, globalement occupées à 60 %.
- 3 861 places en logements occupées



Vers un modèle d'accueil des populations déplacées inspiré de l'expérience d'accueil des Ukrainiens ?

Un modèle d'accueil caractérisé par :

- La création d'un lieu et d'un guichet unique pour l'accueil d'urgence et la mise à l'abri des personnes accueillies, qui a permis une grande réactivité et une grande efficacité
- Un dialogue qui a été facilité par la présence de traducteurs
- Une coordination renforcée et une reconnaissance réciproque entre les différents acteurs de l'accueil et de l'accompagnement des personnes migrantes en région
- Le rôle majeur des associations
- La mobilisation de moyens financiers inédits
- Une capacité à mobiliser des places d'hébergement d'urgence en grand nombre, dehors des dispositifs de droit commun

Il existe un enjeu à capitaliser sur certaines pratiques pour améliorer dans le moyen terme la situation pour tous les autres migrants et d'autres situations de crise à venir. Un travail de retours sur expérience doit pouvoir être envisagé dans un double souci de bon accueil des personnes, de désengorgement des structures d'asile et d'accélération des processus d'intégration des personnes sollicitant une protection.

Toutefois, il ne peut s'agir d'une intégration type du fait des spécificités de cette migration majoritairement féminine avec des hommes restés combattre au pays-, et des moyens exceptionnels déployés qui ne pourraient l'être sur la durée.

Les conditions d'accueil et d'accompagnement des Ukrainiens pointent quelques paradoxes, parmi lesquels :

- Une surestimation du nombre de personnes qui arriveraient dans notre région, qui témoigne d'un décalage entre l'appétence à accueillir les déplacées ukrainiens et les aspirations de ces derniers.
- Un droit au travail quasi automatique a été ouvert, alors même que ces populations n'envisageaient pas nécessairement de s'établir en France dans la durée et donc de travailler.

Notons que des restrictions importantes existent pour les personnes migrantes venues d'autres pays notamment du Proche et Moyen-Orient et d'Afrique, et qui demandent l'asile, et ainsi envisagent une installation durable sur notre territoire. De nombreux pays européens, comme l'Allemagne, prévoient un droit au travail pour les personnes accueillies sur leur territoire, qui peut être préalable à l'octroi d'un titre de séjour. Pour nuancer, notons que les personnes ukrainiennes ont un état civil clair et établi avec des passeports biométriques facilitant l'examen de leur situation. Dans les cas de populations venues de pays Africains, ou venues d'Afghanistan, ...et ayant fui précipitamment leur pays parfois sans papiers, la procédure est plus longue. Il faut du temps pour s'assurer que les personnes sont bien des ressortissants qui ont fui tel-pays à cause de la guerre, vérifier que la personne est bien ce qu'elle dit être, que celle-ci n'a pas commis d'exactions, ...

Une question posée : un accueil inégal en fonction des pays d'origine ?

L'activation de la Directive de protection temporaire relève d'une décision politique, qui requiert l'unanimité des Etats membre de l'union. Elle avait ainsi été discutée

par la Commission européenne et le conseil de l'union en 2015 puis en 2016 au moment de l'arrivée importante de Syriens (+1millions de syriens sont entrés dans l'union européenne). L'unanimité n'avait alors pas été obtenue.

Parmi les raisons : les enjeux géopolitiques sous tendus par la guerre contre l'Ukraine et partagés par tous les pays de l'Union, la proximité géographique avec l'Ukraine, et la proximité « vécue » avec le peuple ukrainien ; mais aussi le profil des migrants en très grande majorité des femmes et des enfants.

Une mobilisation immédiate du CESER autour de l'accueil des personnes déplacées venues d'Ukraine

Le CESER a rapidement manifesté son inquiétude sur les conditions et capacités d'accueil des Ukrainiens, et s'est interrogé sur la façon dont cet accueil était organisé. Deux auditions ont eu lieu, indépendamment des travaux alors en cours avec Forum Réfugiés et la commune de Vourles qui avait affrété avec d'autres communes voisines, un car vers la Roumanie pour offrir à des personnes déplacées arrivées là-bas, une mise à l'abri dans leurs communes.

Par ailleurs, de nombreux conseillers du CESER, notamment certains membres de la Commission en charge des questions internationales, se sont mobilisés dans le cadre de leurs engagements syndicaux, associatifs, professionnels ou personnels, pour accueillir, héberger et offrir un emploi à des personnes déplacées. De même de nombreux secteurs économiques en situation d'offrir du travail aux personnes accueillies se sont mobilisées, notamment dans les secteurs de l'artisanat, de l'agriculture, ou encore du tourisme ...

Retour d'expériences : l'accueil de familles ukrainiennes dans la petite commune de Vourles dans le Rhône ²³

L'accueil d'ukrainiens est parti d'un élan partagé par les élus de la Communauté de commune qui a décidé d'affréter un bus avec une capacité d'accueil de 60 personnes vers la Roumanie. Les élus se sont rendus dans un centre d'accueil en Roumanie, proche de la frontière ukrainienne avec le souhait de chercher des familles ukrainiennes après recensement des capacités d'accueil. Ils se sont appuyés sur un opérateur important de la région lyonnaise qui est France-Ukraine.

Sur place, les élus ont été surpris de remarquer le nombre de personnes venues proposer l'accueil, et les démarches qui pouvaient s'apparenter à du marketing pour telle ou telle région ou ville : il a fallu convaincre les personnes d'aller aussi loin de chez elles et veiller à ne pas séparer les familles.

Le bus est reparti avec 41 personnes. 2 familles ont trouvé refuge à Vourles. L'une, chez des particuliers : il s'agit d'une grand-mère, d'une mère, et d'un enfant de 6 ans. L'autre, dans un appartement de la ville. Cette famille originaire de Kharkiv, à l'est de l'Ukraine, est composée d'une femme avec 4 enfants et deux autres laissés en Ukraine ainsi que le mari. Dès lors, une opération solidaire a été lancée pour réhabiliter un appartement, propriété de la commune, et l'équiper. Cette opération et le budget requis, n'étaient pas prévus dans le budget de la commune. Des aides de la préfecture ont pu être mobilisées (existent des points d'entrée).

Il convient de noter que les petites communes comme Vourles, n'étaient pas nécessairement équipées jusque-là, pour accompagner ce genre de situation. La commune et les volontaires mobilisés ont avancé à tâtons. Les familles accueillies sont très modestes. Elles ont manifesté une envie forte d'apprendre la langue et de travailler vite. Elles sont très reconnaissantes. D'un point de vue pratique, il a fallu vite équiper les familles en Téléphones, en connexion Wifi pour le lien avec le pays, ouvrir des comptes bancaires, trouver des cours...

La question de la langue : La commune a trouvé des traducteurs en russe pour donner des cours. La commune et les aidants se sont toutefois vite sentis démunis du fait de gros problèmes de communication. Les familles, d'origine modestes, ne maîtrisent pas l'anglais et ont la volonté de rentrer chez elles. L'une des mamans avait déjà quitté une autre zone en guerre en 1992.

La scolarisation des enfants : Le collège privé sur Vourles a accueilli les enfants directement dans une classe de même niveau que le niveau que ces derniers avaient en Ukraine. La Directrice les a acceptés gratuitement avec un aménagement de leur emploi du temps.

Vigilances : L'accueil et l'accompagnement des personnes déplacées, requiert beaucoup de personnes et de bénévoles (pour tenir et pour mobiliser les bonnes compétences) qui doit s'articuler avec la nécessité de limiter les interlocuteurs. Par ailleurs, les bénévoles et aidants sont rapidement confrontés à la question de l'usure : il faut du temps pour accompagner, de l'énergie, de la constance. Il convient aussi de veiller à ne pas séparer les familles et les gens qui se connaissent et ne pas ajouter aux situations de stress intenses et aux traumatismes vécus.

Retour d'expérience de Marcel VIARD, Président de Tourisme social qui gère 17 villages de vacances en France. Son organisme s'est porté volontaire pour accueillir des réfugiés ukrainiens 3 villages vacances ont été mobilisés en Haute-Savoie, Savoie et dans le Bas-Rhin. 9 gîtes à disposition : 4 familles sont arrivées. Il s'agit de familles avec une certaine aisance ; elles parlent l'anglais, sont véhiculées. La population a rapidement fait preuve d'un élan de solidarité, pour leur permettre d'accéder aux services de la vie quotidienne. Rapidement elles ont été accompagnées vers l'emploi et ont été embauchées dans la restauration.

²³ Audition e Me Catherine STARON, maire de Vourles, le 28.04.2022

Le droit au travail des personnes migrantes

► Cadre général

Les personnes ayant fui l'Ukraine aux lendemains de la guerre et arrivées sur notre territoire, ont pu accéder au travail, sans délai, dès la délivrance de l'autorisation provisoire de séjour (APS). Cette situation, grandement facilitée par les droits associés au régime de protection temporaire dont les Ukrainiens ont bénéficié, contraste avec la situation d'autres personnes migrantes extra-européennes, arrivées dans des circonstances proches ou similaires, et qui du fait de leur statut, doivent attendre la fin de la procédure d'instruction de leur demande de titre de séjour, bien souvent via la procédure de la demande d'asile, pour être autorisés à accéder au marché du travail, ce qui, selon les situations, peut prendre 9 mois, 12 mois voire 18 mois.

Or les personnes qui ont fui leur pays suite à un conflit, du fait de violences ou de menaces, ont parfois tout perdu ou tout laissé dans leur pays.

L'accès au travail est avant tout un moyen de subsistance. Il est aussi un outil d'autonomisation et un puissant levier d'intégration dans la société d'accueil. Sans compter qu'il est pour des personnes au parcours bien souvent traumatique, vecteur de dignité. Dans le même temps, l'accès au travail des personnes migrantes peut permettre de répondre à certains besoins de recrutement du territoire d'accueil, notamment dans les secteurs dits en tension.

► Une exclusion forte des personnes en demande d'asile du marché du travail

Les droits et le droit au travail des personnes migrantes est encadré par le droit international, le droit européen, et droit national. Le travail des personnes étrangères en France est décliné dans le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) et le Code du travail dont le Chapitre Ier : Emploi d'un salarié étranger (Articles R5221-1 à R5221-48).

En tout état de cause, l'étranger qui souhaite entrer en France pour travailler doit avoir une autorisation de travail ou être originaire d'un pays pour lesquels l'autorisation de travail n'est pas obligatoire²⁴. Elle peut prendre la forme soit d'un visa ou d'un titre de séjour, soit d'un document distinct du document de séjour. C'est le futur employeur qui effectue la demande. Des sanctions sont prévues en cas d'emploi d'un salarié sans autorisation. L'employeur qui souhaite embaucher un étranger doit vérifier s'il a le droit de travailler en France.

Le droit européen prévoit la possibilité pour les demandeurs d'asile de pouvoir accéder au travail 9 mois après le dépôt de leur demande d'asile. En France, le choix a été fait d'ouvrir le marché du travail dans un délai de 6 mois.

« L'accès au marché du travail peut être autorisé au demandeur d'asile lorsque l'Office français de protection des réfugiés et apatrides, pour des raisons qui ne sont pas imputables au demandeur, n'a pas statué sur la demande d'asile dans un délai de six mois à compter de l'introduction de la demande »²⁵.

Ce droit se traduit dans les faits par un droit à déposer une autorisation de travail auprès des services de la préfecture et non par une autorisation à travailler, du fait de restrictions additionnelles.

Comme le rapporte Forum réfugiés sur son site, l'étude d'impact accompagnant le récent projet de loi sur l'immigration **confirme que très peu de demandeurs d'asile sollicitent une autorisation de travail et qu'une minorité d'entre eux se voient autoriser à travailler** :

« Entre avril 2021 et avril 2022, sur 4 745 demandes d'autorisation de travail présentées par des demandeurs d'asile, 1 814 ont fait l'objet d'un accord, soit 38,2 % des personnes en ayant fait la demande (ce qui représente 1,7 % des premières demandes enregistrées en 2021)²⁶ ».

La France partage ainsi avec la Hongrie le bas du podium européen.

Pour les personnes ayant fui leur pays et relevant dans la plupart des cas de la demande d'asile, la première étape effective d'accès au travail est la reconnaissance et l'octroi du statut de réfugié, ce qui peut, selon les situations, prendre de très nombreux mois.

²⁴ Espace économique européen - EEE : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Monaco, Andorre, Saint-Marin)

²⁵ Article L. 554-1 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile

²⁶ Site de Forum Réfugiés

Réduire les délais d'instruction des demandes d'asile pour un accès plus rapide aux droits des bénéficiaires de la protection internationale.

Grâce notamment aux renforts alloués à l'OFPPA²⁷, le délai moyen global est égal à 12 mois en septembre 2022, dans un contexte de reprise de la demande d'asile. Parallèlement, en préfecture, le délai légal d'enregistrement est passé de 18 jours début 2018 à 5,5 jours en septembre 2022.

L'approche allemande dite de *Duldung* consiste à reconnaître l'existence dans la société de personnes, qui ne sont pas en situation régulière, mais qui travaillent ; de leur donner un statut qui leur permet de travailler et d'accéder à un logement en attendant de passer, dans un deuxième temps, à une éventuelle régularisation.

► La régularisation de personnes étrangères par le travail

Depuis 2012, la circulaire dite « VALLS »²⁸ du nom du ministre de l'Intérieur qui en est à l'origine, organise des autorisations exceptionnelles de séjour²⁹. Celle-ci a pour objet de « rappeler et de préciser les critères permettant d'apprécier une demande d'admission au séjour des ressortissants étrangers en situation irrégulière en vue de leur délivrer un titre de séjour portant soit la mention « vie privée et familiale » soit « salarié » ou « travailleur temporaire ». Ainsi, un travailleur étranger, non *euro-péen*³⁰ en situation irrégulière en

France peut obtenir, par l'admission exceptionnelle au séjour, une carte de séjour *salarié* ou *travailleur temporaire*. La personne étrangère doit remplir des conditions d'ancienneté de séjour et de travail en France³¹. Elle doit déposer sa demande en préfecture. Il s'agit d'une régularisation au cas par cas soumise à la discrétion des Préfets.

En France, les personnes en situation irrégulière du point de vue du séjour bénéficient toutefois de droits fondamentaux comme l'accès à l'école, à la santé ou encore à l'hébergement inconditionnel.

Selon les chiffres du ministre de l'Intérieur³², la France compte entre 600 000 et 700 000 personnes en situation irrégulière. **Une partie de ces personnes étrangères en situation irrégulière travaille**, et sont à ce titre susceptibles de solliciter une régularisation par le travail en vertu de la circulaire précédemment citée. Si cette régularisation est possible, elle est, dans les faits, peu appliquée.

Le dossier de presse du ministère de l'intérieur et des outre mers³³, adossé au débat sur l'immigration devant l'Assemblée nationale rapporte :

« Dans le cadre de la circulaire Valls du 28 novembre 2012, 30 000 étrangers en situation irrégulière sont régularisés par an : 23 000 pour des motifs familiaux et 7 000 pour des motifs de travail. »

Cette situation met en évidence un état de fait qui semble admis par les autorités, mais aussi un paradoxe avec, d'un côté des travailleurs étrangers qui occupent des postes qui peinent à trouver des candidats et qui satisfont aux attentes des entreprises ; de l'autre, le maintien de ces personnes dans une impasse administrative qui les place dans l'illégalité de fait et qui place les employeurs dans une situation d'insécurité juridique.

²⁷ Déjà évoqué dans la partie A. 200 emplois à temps plein dont 150 dédiés à l'instruction des demandes d'asile

²⁸ Circulaire n° NOR INTK1229185C. Objet : « conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile »

²⁹ Se reporter à l'annexe pour plus de détails

³⁰ Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse

³¹ Ainsi si la personne vit en France depuis 5 ans ou plus, celle-ci doit justifier d'une ancienneté de travail de 8 mois sur les 2 dernières années ou de 30 mois sur les 5 dernières années. À titre exceptionnel, si la personne séjourne depuis 3 ans en France, elle peut aussi demander un titre si celle-ci prouve avoir travaillé 24 mois, dont 8 dans les 12 derniers mois

³² Interview du ministre de l'Intérieur et des Outre mers, Gérald Darmanin, accordée au Parisien, et publiée le 20 novembre 2021. Ces estimations sont établies à partir des chiffres des bénéficiaires de l'aide médicale d'état (AME)

³³ En date de décembre 2022

Qui sont ces travailleurs irréguliers ?

Les auditions du CESER ont permis d'identifier un certain nombre de situations pouvant conduire à l'exercice d'un travail « irrégulier » (sans autorisation de travail)

- Etudiants étrangers ayant effectué tout ou partie de leurs études en France (via un titre de séjour étudiant), qui ont validé leur cursus et souhaitent travailler sans pour autant disposer de ce droit
- Mineurs qui suivent un apprentissage, au moment du passage à la majorité. Ces mineurs sont formés en CFA (centres de formation des apprentis) et en apprentissage dans une entreprise. Bien souvent, les demandes de titres de séjour, qui ne peuvent être déposés plus de 6 mois avant l'âge de 18 ans de la personne, n'ont pas abouti. Les personnes se retrouvent dans l'irrégularité et de fait, sans autorisation de travail, ce qui les place mais aussi l'entreprise qui les forme, dans l'illégalité.
- Personnes avec un titre de travailleur saisonnier et qui retrouvent un emploi et sont dans l'attente d'un autre titre de séjour,
- Personnes dont les demandes d'autorisations de séjour ont été refusées et qui, pour des raisons familiales, économiques, politiques, se maintiennent sur le territoire national et y résident pour certains depuis de très nombreuses années. Selon les chiffres du ministère de l'intérieur et des Outre-mer, en 2022 quelque 20 000 obligations de quitter le territoire ont effectivement été exécutées
- Personnes entrées sur le territoire de façon irrégulière

L'accès à l'emploi des personnes en attente de régularisation

Au-delà, il existe un flou administratif et juridique autour du caractère légal ou illégal de l'emploi de personnes étrangères en attente de régularisation (attente de renouvellement d'un titre de séjour, attente d'instruction liée à un changement de statut...).

A ce flou juridique, qui insécurise les patrons et les personnes étrangères, s'ajoutent les délais de réponses manifestement très longs des services de la préfecture. La situation semble particulièrement tendue dans le Rhône générant de nombreuses interventions auprès de la préfecture de la part des consulaires, des employeurs ou de collectifs citoyens ou associatifs.

ZOOM sur la situation des mineurs non accompagnés (MNA) en formation, en apprentissage ou en emploi ³⁴De nombreux acteurs en région (Fédération française du Bâtiment, Chambre des Métiers et de l'Artisanat, différents Centre de formation d'apprentis contactés et associations ...) ont alerté sur le devenir de mineurs étrangers en formation ou en apprentissage et sur leur inquiétude quant au devenir de leur situation administratives le jour d de leur majorité. En effet, sur 9 000 apprentis dans notre région près d'un millier sont des MNA³⁵ en attente de régularisation ou qui risquent de ne pas obtenir un titre de séjour donnant droit à travailler. Une telle situation serait un manque à gagner pour notre pays qui investit dans l'apprentissage de ces jeunes, pour les entreprises et employeurs, qui investissent de leur temps pour accompagner et former, et pour les jeunes qui s'investissent dans l'apprentissage d'un métier qui leur permettrait de s'intégrer dignement et durablement.

La difficulté à appliquer favorablement la circulaire Valls ainsi que le flou juridique qui règne sur la légalité de l'emploi de personnes étrangères en attente de réponses sur leur situation administrative, sont de nature à insécuriser les employeurs, à freiner l'embauche par des employeurs de personnes étrangères non européennes qui pourraient répondre à leurs besoins de recrutement, et à placer de très nombreux travailleurs étrangers dans une situation de grande vulnérabilité parfois pendant de très nombreuses années.

Un des éléments de compréhension de ce paradoxe réside certainement dans le poids de l'Etat central a fortiori sur les questions de régularisation, malgré des besoins de recrutement sur les territoires. L'Allemagne fédérale, l'Espagne largement décentralisée, l'Italie, ont développé des politiques de régularisation qui réunissent l'Etat local, des ONG et les entreprises locales, pour procéder à l'examen des situations à partir de la réalité locale.

³⁴ Pour en savoir plus la situation des MNA en Auvergne-Rhône-Alpes, voir le rapport du CESER Auvergne-Rhône-Alpes [L'accompagnement durable à l'autonomie des mineurs non accompagnés étrangers](#), adopté en juillet 2023

³⁵ Source : audition de l'Entraide protestante, novembre 2022

► **Les métiers en tension : une façon d'accélérer l'intégration des personnes migrantes ?**

De tous temps, les milieux économiques ont eu recours à l'immigration pour répondre à leurs besoins de main d'œuvre : cela est notamment le cas pour les secteurs du bâtiment, de l'agriculture, de l'industrie, mais aussi de la restauration ou du tourisme. La question du recours à la main d'œuvre étrangère n'est pas nouvelle. C'est dans cet objectif qu'avait été créé l'OFII aux lendemains de la deuxième guerre mondiale.

Dès 2020, une série d'évènements et leurs conséquences ont concouru à remettre sur le devant de la problématique des métiers en tension et à poser la question de l'immigration comme façon de y apporter des réponses.

Ainsi la crise du COVID (2020) a accentué les difficultés de recrutement dans un certain nombre de secteurs économiques.

Très tôt, le CESER a alerté, à travers ses membres, sur les difficultés rencontrées sur le terrain dans les métiers de l'artisanat, du bâtiment, de la restauration, de l'hôtellerie et du tourisme mais aussi dans les secteurs de l'agriculture notamment dans l'arboriculture et le maraichage et dans les secteurs de l'aide à la personne et du médico-social. Le Covid a agi comme un révélateur de tensions préexistantes et dans un certain nombre de cas, a contribué à les accentuer. Ces tensions ne sont pas propres à notre région, mais peuvent être accentuées du fait du profil économique de notre région³⁶.

En 2022, avec l'exode massif de milliers d'ukrainiens vers l'Europe et la France, de nombreux secteurs, de nombreuses entreprises se sont mobilisés pour proposer des emplois aux personnes qui arrivaient sur notre territoire, afin tout à la fois de leur offrir des moyens de subsistance rapides, et de répondre à leurs besoins de recrutement.

En région, de nombreux acteurs (économiques, associatifs, ...) voient en l'arrivée de nouvelles populations, qui ont besoin et envie de travailler, une façon de répondre à leurs besoins de recrutement.

Les personnes déplacées peuvent-elles et sous quelles conditions répondre aux besoins des secteurs qui peinent à recruter ?

La réponse n'est évidemment pas univoque selon les branches professionnelles mais aussi en fonction des métiers. Le travail des personnes migrantes arrivées suite à des crises dans les secteurs en tension peut présenter une opportunité à court terme. Il peut permettre aux personnes accueillies d'accéder à des moyens de subsistance et d'établir des premiers contacts avec la société d'accueil.

Certains métiers et certains postes en tension peuvent être occupés assez rapidement par des personnes étrangères moyennant quelques heures ou jours de formation qui peuvent être assurés par l'employeur. C'est le cas pour un certain nombre de métiers dans le bâtiment, ou certains métiers très peu qualifiés en restauration (plonge par exemple).

C'est également le cas de l'agriculture qui propose des emplois saisonniers avec un faible niveau de prérequis, ou de certains métiers qui requièrent peu qualifications a priori et n'appellent pas un niveau avancé de maîtrise de la langue (agent d'entretien, certains métiers du bâtiment, ...). En effet, la barrière de la langue peut constituer un frein à la bonne compréhension des règles et consignes de sécurité mais aussi dans les métiers de contact avec la clientèle (exemple : les métiers de service en salle dans la restauration, les métiers d'aide à la personne,)

Pour d'autres secteurs, les réponses aux besoins de recrutement ne peuvent s'envisager sans un certain nombre de prérequis. Ils ne peuvent ainsi être pourvus automatiquement et sans délai par des personnes non européennes nouvellement arrivées, surtout si celles-ci ne sont pas francophones ou qu'elles n'exerçaient pas le même métier dans leurs pays d'origine. Les personnes doivent être formées, soit pour apprendre un nouveau métier soit, lorsqu'elles exerçaient ce métier dans leur pays d'origine, pour mettre à jour leurs qualifications et compétences aux standards requis et attendus en France. C'est notamment le cas pour les métiers de cuisiniers, d'électriciens par exemple. En la matière, les organismes de formation (CFA, AFPA, centres de formations privés, ...) jouent un rôle majeur d'accompagnement et de formation des publics.

³⁶ Voir le rapport du CESER sur les métiers en tension dans le secteur médico-social <https://ceser.auvergnerhonealpes.fr/avis-et-contributions/les-metiers-en-tension-dans-le-secteur-medio-social>

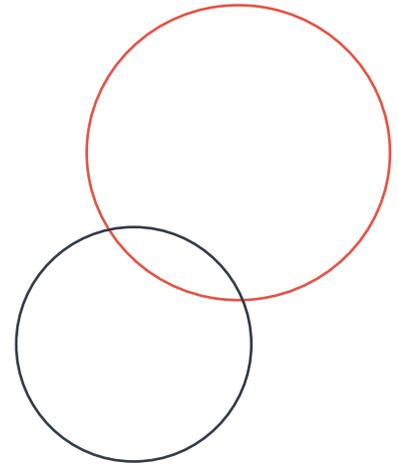
Bien souvent, l'accès au travail des personnes déplacées requièrent quelques préalables qui demandent du temps et mobilisent de nombreux acteurs. Il est donc important d'identifier les secteurs et métiers prêts à employer des personnes étrangères avec peu de prérequis dans une logique d'anticipation. Ce travail de diagnostic peut être conduit dans le cadre d'un dialogue et d'un partenariat fin et territorialisé associant les branches professionnelles, les organisations syndicales, mais aussi les services publics de l'emploi et de la formation, les organismes de formation professionnelle, les associations d'insertion et les services de l'Etat.

De plus, de nombreuses associations alertent - et le CESER reprend à son compte ce point de vigilance, sur le risque d'orienter les personnes migrantes vers les métiers en tension, qui sont bien souvent des métiers peu qualifiés, peu ou mal rémunérés, avec des conditions de travail difficiles - *temps partiels subis ; horaires décalés, forte pénibilité, -...* indépendamment du parcours, des qualifications, des besoins et aspirations des personnes.

Il est important de veiller à ce que les personnes migrantes ne viennent pas renflouer automatiquement les rangs des travailleurs précaires du fait de leur statut et de leur situation. Il est important que les personnes puissent être accompagnées finement, et que des solutions de formation, d'emploi, de remise à niveau soient proposées en fonction des besoins, des envies, mais aussi des qualifications, des compétences et du projet professionnel des personnes.

Une liste de métiers en tension et des points de vigilance

- Un métier en tension est une profession pour laquelle le nombre d'offres d'emploi disponibles est supérieur au nombre de candidats. Il s'agit donc de métiers pour lesquels les entreprises peinent à recruter, ce qui conduit à l'existence de postes vacants.
- La liste des métiers en tension est établie sur la base des travaux de la Dares, qui est le service statistiques du ministère du Travail. Cette liste déterminera en outre les métiers pour lesquels l'employeur sera dispensé de prouver une impossibilité de recrutement préalablement à l'introduction d'un travailleur étranger. Elle est par ailleurs déterminante pour l'orientation des politiques publiques en matière d'emploi-formation.
- Cette liste fait débat en région du fait certains biais méthodologiques et de certaines discordances avec certains constats infra régionaux. Certaines familles professionnelles, relevant d'enjeux infra-régionaux forts, sont absentes du projet de liste, comme les métiers du secteur agricole alors que le recours à la MOE est, a priori, structurant dans certaines filières.³⁷



³⁷ « Révision de la liste des métiers en tension pour le recrutement d'un salarié étranger. Consultation du CREFOP par voie électronique » par le Préfecture de région Auvergne Rhône Alpes et la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à l'attention des membres du CREFOP, en date du 15 février 2021

Allemagne : de nouvelles dispositions pour favoriser l'intégration professionnelle des étrangers dans les métiers en tension

Dès novembre 2023, une loi sur le développement de l'immigration des professionnels qualifiés permettra aux travailleurs de pays tiers, possédant les compétences requises de venir plus facilement en Allemagne afin de lutter contre la pénurie de main d'œuvre. Ces travailleurs professionnels qualifiés se verront délivrer une carte « *chancenkarte* » utilisant un système basé sur des points pour prendre en compte leurs qualifications, expérience professionnelle, l'âge, la connaissance de la langue allemande mais aussi leurs liens dans le pays. Chaque année, des quotas fixeront les besoins de main-d'œuvre dans les différents métiers de l'artisanat, de l'informatique, du médico-social, de la restauration et de l'hôtellerie et des autres secteurs en manque de personnels qualifiés. Cela pourrait augmenter le nombre de travailleurs non européens en Allemagne de 60 000 par an. A partir de mars 2024, il sera aussi possible d'entrer en Allemagne pour un séjour de reconnaissance professionnelle d'une durée de 3 ans maximum avec possibilité d'exercer un emploi de 20 heures par semaine pour les personnes étrangères, et dès juin 2024 ils pourront travailler en Allemagne avec la nouvelle carte opportunités pour la recherche d'un emploi avec une reconnaissance professionnelle reconnue par l'Etat. Cette Loi simplifie la reconnaissance des diplômes étrangers, ainsi les travailleurs migrants qualifiés disposant de 2 ans d'expérience professionnelle ou d'un diplôme reconnu pourront obtenir un visa pour venir travailler en Allemagne.³⁸

Projet de loi immigration et titres de séjour « métiers en tension » : un outil pour faciliter la régularisation des personnes étrangères déjà en emploi dans des secteurs en tension ?

Face à la pénurie de main d'œuvre rencontrée par certains secteurs (bâtiment, aide à domicile...), un **projet de loi immigration et intégration, présenté en conseil des ministres en février 2023, prévoit de créer une carte de séjour d'un an « travail dans des métiers en tension »**. Les travailleurs irréguliers pourront demander leur régularisation au titre de **cette nouvelle carte qui sera délivrée automatiquement**, sous certaines conditions (ancienneté de séjour d'au moins trois ans en France, expérience de huit mois pendant les derniers 24 mois dans un métier ou une zone géographique en tension). **Cette carte sera expérimentée jusqu'à fin 2026**, avant son éventuelle pérennisation. Les employeurs n'auront pas de démarches à faire, la carte valant autorisation de travail. À l'heure actuelle, les travailleurs sans papiers employés dans ces secteurs peuvent obtenir une carte "salarié" ou « salarié temporaire » mais il s'agit de régularisations exceptionnelles à l'initiative des employeurs.

Selon la CCI Auvergne-Rhône-Alpes, 53 % des entreprises se disent fortement touchées par les difficultés de recrutement. Pour l'observatoire de Pôle Emploi : 87 % des établissements ayant des difficultés l'attribuent à un manque de candidatures.

Il se trouve que les secteurs en tension sont également les secteurs où les travailleurs immigrés et en situation irrégulière sont surreprésentés³⁹.

Selon les chiffres communiqués par l'Entraide protestante et l'Armée du Salut, on estime à 10 000, le nombre de personnes sans papiers sur Lyon et sa Métropole, dont plus de 2/3 sont en âge de travailler et sont sans emploi ou exercent une activité de façon irrégulière. Parmi eux :

- = 33 % ont moins de 30 ans
- = 60 % ont déjà une promesse d'embauche, dont 90% sur contrats longs
- = 70 % ont au moins une expérience professionnelle
- = Les secteurs recherchés sont : le BTP, l'aide à la personne, la logistique.

Beaucoup ont des diplômes non reconnus ou de l'expérience (y compris en France, et souvent dans le travail illégal).

Le diagnostic territorial révèle des besoins d'emploi particulièrement élevés sur la région lyonnaise :

- = 8 700 (intentions d'embauche) d'aides-soignants
- = 8 500 d'aides à domicile
- = 8 000 d'agents d'entretien
- = 7 200 d'employés de cuisine
- = 6 000 de serveurs

³⁸ Voir le rapport du CESER sur les métiers en tension dans le secteur médico-social <https://ceser.auvergnerhonealpes.fr/avis-et-contributions/les-metiers-en-tension-dans-le-secteur-medio-social>

³⁹ Insee



De nombreux acteurs intéressés et mobilisés

En région Auvergne-Rhône-Alpes, de nombreux acteurs et de nombreuses initiatives sont identifiées. Elles sont portées par des acteurs institutionnels, associatifs, issus de la société civile, en charge de la formation et de l'apprentissage (ex : AFPA, Pôle Emploi, associations œuvrant dans le champ de la formation ou de l'accompagnement, ...)

L'accès à l'emploi des personnes étrangères accueillies sur notre territoire est au cœur de nombreux enjeux :

- Accélérer d'apprentissage de la langue.
- Accélérer d'intégration des personnes dans la société.
- Favoriser l'autonomie des personnes : accès au logement, sentiment d'appartenance.
- Prendre en compte la dignité et favoriser de (re)construction.
- Répondre aux besoins des entreprises et des employeurs qui connaissent des problèmes de recrutement.



Favoriser l'accueil, la formation et l'accès l'emploi des personnes migrantes

« La juste intégration professionnelle des personnes étrangères est source de mieux vivre ensemble et contribue au développement d'une société plus responsable et performante. » Maïa Boureille, Fondatrice Directrice Générale de l'association YOON⁴⁰

⁴⁰, YOON est un incubateur en faveur de l'intégration professionnelle des personnes étrangères Audition du 22.06.2023

Des politiques publiques d'accueil et d'accompagnement qui ciblent les personnes réfugiées

Depuis quelques années, les politiques publiques semblent se focaliser sur l'accompagnement des bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) :

- Depuis la crise migratoire de 2015, le nombre de nouveaux bénéficiaires de la protection internationale augmente en France
- Les bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) ont vocation à s'installer durablement en France qui leur a accordé sa protection. En effet, au titre de la reconnaissance ou de l'obtention d'une protection internationale, ces étrangers vont bénéficier de droits spécifiques comme le droit de travailler et d'une autorisation de séjour pour 10 ans.

« Dès la délivrance du récépissé constatant la reconnaissance ou l'obtention d'une protection internationale, l'étranger a un droit au travail en France. Il peut dès lors également s'inscrire sur les listes des demandeurs d'emploi. L'employeur souhaitant embaucher un bénéficiaire d'une protection internationale devra effectuer les démarches exigées pour toute embauche. L'employeur devra également vérifier le droit au travail auprès de la préfecture, sauf si le bénéficiaire de la protection internationale est inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi ».

- Ces personnes sont plus vulnérables au regard de leur vécu/ parcours migratoire, de leurs origines géographiques (non francophones) et de leurs caractéristiques vis-à-vis de l'emploi (jeunes, hommes, souvent peu

qualifiés et diplômés)

► Les caractéristiques vis-à-vis de l'emploi des personnes étrangères et réfugiées

Du fait de certaines spécificités, les personnes réfugiées sont le cœur de cible des politiques publiques d'accompagnement vers l'emploi des personnes étrangères. Selon une étude de l'INSEE⁴¹ les bénéficiaires de la protection internationale (BPI) se distinguent des autres « primo-arrivants » : plus souvent des hommes, plus jeunes lors de leur arrivée en France, ils viennent moins souvent de pays francophones (Syrie, Afghanistan,). De plus, durant leurs premières années en France, leurs conditions de vie sont plus difficiles, du fait du caractère souvent soudain et contraint de la migration, mais aussi de leurs caractéristiques sociodémographiques. En effet, les bénéficiaires de la protection internationale sont moins diplômés, rencontrent plus de difficultés avec la maîtrise de la langue française, l'accès à l'emploi, et font face à des conditions d'emploi plus difficiles. Ces difficultés sont plus marquées pour les femmes, qui sont deux fois moins souvent en activité que les hommes un an après l'obtention de leur titre. Toutefois, en l'espace d'un an, leur situation sur le marché du travail et pour l'hébergement s'améliore. Ils apparaissent plus fragiles que les non-réfugiés en ce qui concerne la santé mentale.⁴²

Ces éléments ont été corroborés par les constats des associations auditionnées et qui interviennent en accompagnement (formation, accompagnement vers l'emploi et pour le maintien dans l'emploi) des personnes étrangères ou exilées, en particulier l'association Yoon qui accompagne les personnes dans la définition d'un projet

professionnel qui se veut durable et de qualité, et les prépare à l'emploi.

« Quelques soient leurs raisons et conditions d'arrivée ou de vie en France les personnes étrangères ou d'origine étrangères rencontrent des difficultés spécifiques dans l'accès au métier de leur choix et à la poursuite de leur carrière en France parce qu'elles sont étrangères. Elles sont donc en situation de vulnérabilité et de fragilité ». Maïa BOUREILLE, Fondatrice et Directrice de l'Association YOON France

⁴¹ Les premières années en France des réfugiés-immigrés et descendants d'immigrés, INSEE, 2022

⁴² Extraits du résumé de l'étude [Les premières années en France des réfugiés - Immigrés et descendants d'immigrés | Insee](#)

Parmi les freins spécifiques qui nous ont été remontés :

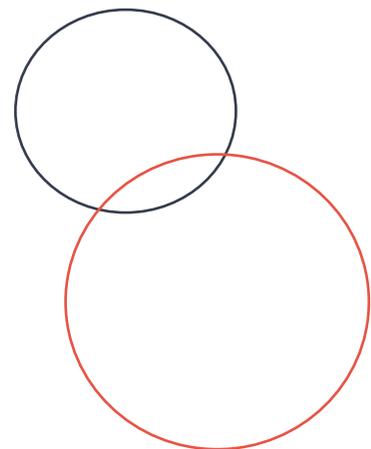
- La méconnaissance des codes socio-culturels et socioprofessionnels français (prévalence du Cv et de la lettre de motivation, par exemple...)
- Une maîtrise de la langue insuffisante par rapport aux objectifs professionnels ou aux prérequis pour accéder à certaines formations
- La non-reconnaissance à l'équivalence de leurs diplômes :
- Un isolement social et l'absence de réseau
- Des freins sociaux et financiers
- De la discrimination
- Le doute persistant sur leurs compétences réelles
- La traversée plus ou moins consciente d'une période de changement identitaire et culturel avec la perte de repères et la nécessité d'en recréer en négociant avec sa culture d'origine et la nouvelle culture d'accueil

Zoom sur « Le déclassement professionnel »

Selon la DARES, qui est le service statistique du ministère du travail, il y a, en France, 2,7 millions de travailleurs immigrés (soit un emploi sur dix), avec une surreprésentation dans certaines familles professionnelles : employés de maison (39 %), gardiennage et sécurité (28 %), ouvriers BTP (27 %) etc. La DARES montre également que 30 % des personnes immigrées possèdent un diplôme de niveau supérieur (licence, DUT Master), pouvant ouvrir à un poste de cadre ou d'employé qualifié. **Il y a une sous-utilisation des compétences des personnes immigrées, notamment liée à la non-reconnaissance de leurs diplômes (du fait de l'inexistence de systèmes de reconnaissance), source de déclassement pour ces personnes et d'un manque à gagner pour nos entreprises.**

Selon l'ONG internationale SINGA, un nouvel arrivant met en moyenne 10 ans pour retrouver sa situation socioprofessionnelle initiale. En comparant l'emploi des personnes réfugiées dans leur pays d'origine et celui en France, le nombre d'ouvriers passe de 22 à 46 %, celui d'employés de 18 % à 42 %, le nombre des cadres et des professions intellectuelles passe, quant à lui, de 10 % à 2 % (étude de l'IFRI en 2022).

Ce déclassement a des conséquences directes sur l'inclusion sociale et économique des personnes ainsi que sur la société d'accueil, qui ne bénéficie pas de ces talents et de ces potentiels.



► Un préalable à l'accès à l'emploi : le parcours d'intégration républicain et le Contrat d'Intégration Républicaine

Depuis 2016, un Contrat d'Intégration Républicaine (CIR) permet de **renforcer la prise en charge des personnes étrangères nouvellement et légalement admises à s'installer en France et qui ont vocation à s'établir durablement en France**. Conclu pour un an entre le représentant de l'Etat et les immigrants, le CIR est mis en œuvre par l'Office Français de l'Immigration et de l'intégration (OFII). Ce contrat permet aux personnes accueillies de bénéficier **d'un socle de formation de base visant à favoriser leur intégration**. Les bénéficiaires sont ainsi convoqués pour une demi-journée d'accueil lors de laquelle sont évalués en entretien, les besoins en formation et la situation personnelle. Le contrat prévoit :

- Une formation civique obligatoire d'une durée de 4 jours.

Elle vise à faire connaître les principes et les valeurs de la République et le fonctionnement de la société française dans ses aspects pratiques.

- Une formation linguistique afin de permettre à ceux qui ne maîtrisent pas notre langue d'atteindre un niveau A1 de la nomenclature internationale. Quatre parcours sont proposés et varient de 100 à 600 heures suivant le niveau de français des personnes. Une fois le niveau A1 atteint, une certification est proposée. Ce niveau A1 doit permettre aux personnes de disposer de connaissances en langue française leur permettant de communiquer dans la vie de tous les jours. Les immigrants peuvent aussi bénéficier de formations linguistiques complémentaires afin d'atteindre, et l'OFII les y encourage, les niveaux A2 et B1.

En effet, ce niveau est bien souvent insuffisant pour accéder à l'emploi voire même à certaines formations qualifiantes, qui ont des prérequis linguistiques qui se placent au niveau A2 voire B1.

A la fin du parcours, un entretien-bilan est effectué et des préconisations peuvent être faites afin de faciliter le parcours d'intégration en fonction de la situation particulière de chacun.

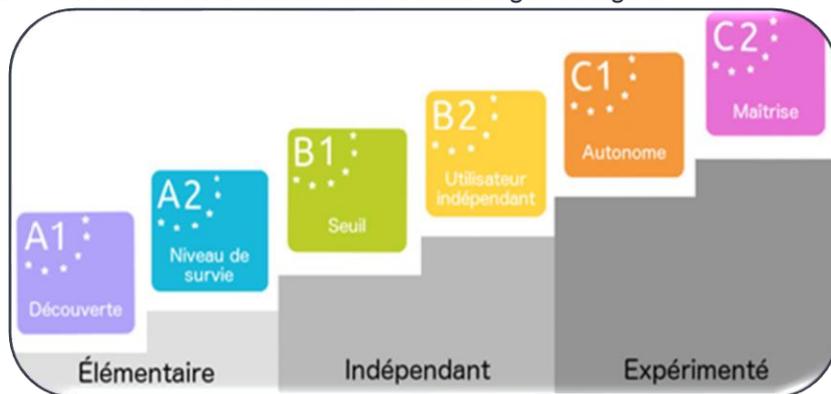
La priorité est donnée à l'insertion professionnelle qui est l'élément essentiel pour accéder à l'autonomie. Une orientation vers un service public de l'emploi ou d'autres dispositifs de droit commun comme le dispositif HOPE est alors proposé.

La CIR peut ouvrir droit à un titre de séjour pluriannuel, « si les conditions d'assiduité et de sérieux sont satisfaites et si les valeurs essentielles de la société française et de la République sont respectées

En France, chaque année, plus de 100 000 signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) dont plus de 25 % de personnes BPI.

En Auvergne-Rhône-Alpes : chaque année, + de 10 000 signataires du CIR dont plus de 3000 réfugiés nouveaux soit près de 30 % des signataires d'un CIR⁴³.

Le Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL) » est un classement défini par le Conseil de l'Europe en 2001. Il permet d'évaluer son niveau de maîtrise d'une langue étrangère.



⁴³ Audition OFII Auvergne-Rhône-Alpes, du 26 janvier 2023

► **Faciliter l'accès à l'emploi dans des secteurs en demande : Illustration par le dispositif HOPE**

Un dispositif d'accompagnement global vers l'emploi

En anglais, le mot « Hope » signifie « espoir », mais il est aussi l'acronyme du programme « Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi » mis en place notamment par l'État, Pôle emploi, l'Office français de l'immigration et de

l'intégration (OFII) et l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

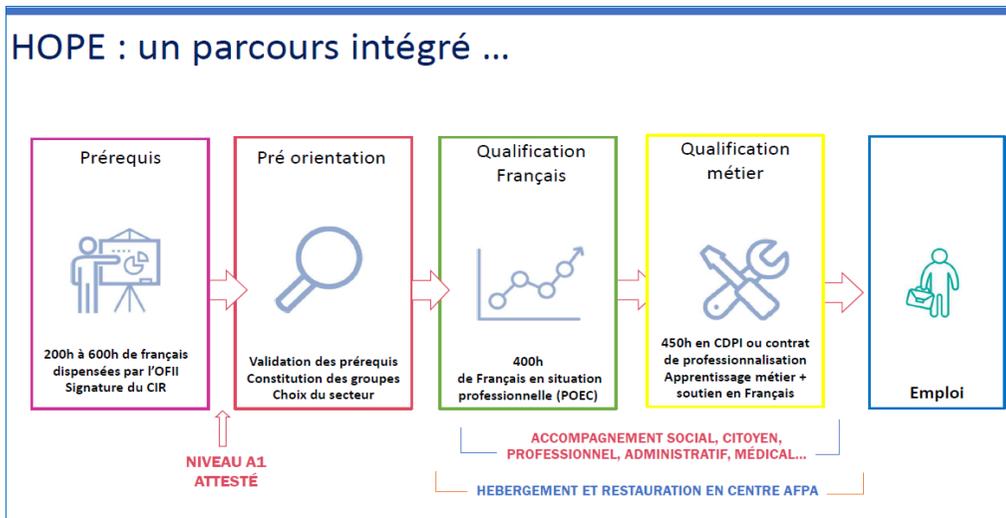
Les stagiaires candidats au programme HOPE sont sélectionnés par l'OFII au regard de leur motivation, de leur niveau de langue et de leur niveau engagement⁴⁴.

Le parcours, en deux étapes, consiste dans un premier temps à proposer une formation de 400 heures, dispensée par l'AFPA, au travers d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) pour l'apprentissage du français, la découverte des métiers dans un secteur professionnel donné et la consolidation du

projet, via un stage de 2 semaines.

Cette étape se poursuit par une formation en alternance d'une durée comprise entre 7 et 15 mois, le contrat de professionnalisation avec pour objectif l'obtention d'un titre professionnel de niveau V permettant un accès à l'emploi durable.

L'objectif est d'accompagner et former des demandeurs d'emplois bénéficiaires d'une protection internationale sur 30 métiers en tension : 53 % dans le bâtiment, 28 % dans les services, 19 % dans l'industrie.



⁴⁴ Selon le Directeur territorial OFII Puy de Dôme, lors du déplacement du CESER à l'AFPA de Beaumont, Puy de Dôme ; le 28.09.2023

Le dispositif HOPE en chiffres (janvier 2023)

4 500 stagiaires formés en France en 5 ans.

628 en Auvergne-Rhône-Alpes, première région, suivie par Ile de France avec 542 contrats.

Une forte progression en Auvergne-Rhône-Alpes avec 304 parcours en 2023.

80 % des personnes formées ont moins de 30 ans. 76 % ont un niveau inférieur au baccalauréat.

42 % sont Afghans, 32 % Soudanais, 15 % autres Afrique (Erythrée, Somalie, Ethiopie), 1 % Syrie.

Les résultats obtenus

- Une amélioration du niveau de langue pendant le programme de formation avec 68 % des stagiaires en niveau A2 (l'entrée de formation : 62 % ont un niveau A1).
- +73 % sont en emploi ou en formation à la fin du parcours vs 12 % à 13 % pour d'autres migrants humanitaires depuis moins de 4 ans. Plus de 450 entreprises ont embauché a minima un stagiaire depuis 2017 plus de 40 % ont renouvelé les embauches sur plusieurs sessions.
- Plus de 88 % des stagiaires ont un logement à la fin de leur parcours.
- Budget consacré : Le montant global de l'action varie en fonction de plusieurs critères comme le métier enseigné, le nombre d'apprenant par session, la durée de l'action qui est variable en fonction de la technicité à former... Il n'est pas facile de donner un montant précis mais une moyenne qui est de l'ordre de 18 k€ pour une action de 9 mois.

Ce montant intègre les coûts de formation, mais également les prestations d'hébergement et de restauration, l'accompagnement des publics ainsi que la mobilité et l'accompagnement au logement. L'action est financée par l'Etat (logement, restauration et accompagnement social), Pôle Emploi (rémunération des stagiaires pendant la première partie de l'action - POEC), les OPCO (financement de la formation) et les employeurs (prise en charge des salaires).⁴⁵

- Le dispositif Hope est porté en Auvergne-Rhône-Alpes par l'ensemble des centres AFPA (Bourg-en-Bresse, Annecy, Chambéry, Grenoble, St Priest, St Etienne, Romans sur Isère, Valence, Beaumont et Montluçon). Les secteurs ne sont pas définis et dépendent des demandes des employeurs et des Opérateurs de compétences (Opc) ⁴⁶ qui participent au financement.
 - Romans sur Isère réalise de façon régulière des actions de formation autour des métiers du cuir.
 - Beaumont réalise depuis plusieurs années des actions autour de la maintenance industrielle.
 - St Priest est largement sollicité pour des actions dans le coffrage-banchage.

En Auvergne-Rhône-Alpes, plus de 110 entreprises et ETT (Entreprises de Travail Temporaire) se sont mobilisées sur le dispositif.

Nous pouvons citer quelques enseignes comme Michelin, VVF, Ligne Roset, le Groupe Bernard, KFC, la boulangerie ANGE...

L'exemple du dispositif HOPE « Technicien en Maintenance Industrielle » dans le Puy de Dôme

Le CESER a souhaité se rendre dans un centre AFPA de la région et rencontrer les acteurs et bénéficiaires d'un dispositif HOPE. Le centre AFPA Beaumont forme quelque 900 stagiaires par an.

Le parcours HOPE « Techniciens en Maintenance Industrielle » est proposé depuis 2020 à une dizaine de personnes réfugiées par an. Ce dispositif s'appuie sur un écosystème partenarial fort, qui mobilise de nombreuses parties prenantes, parmi lesquelles l'OFII, Pôle Emploi, la DEETS mais aussi l'OPCO 2i. Il a été développé en lien étroit avec l'entreprise Michelin qui éprouve des difficultés de recrutement importantes et structurelles dans ces métiers. En interne à l'FP il mobilise différents corps de métiers dont un formateur en Français Langue Etrangère, des formateurs métier, des accompagnants sociaux, ...

Le CESER a pu rencontrer les stagiaires qui venaient d'intégrer la troisième session du dispositif et démarraient leur formation. Ils viennent de pays d'Afrique francophones (Soudan, Nigéria, Congo, ...) mais aussi de pays non francophones, comme l'Afghanistan. Cette promotion « Hope 3 » est constituée d'hommes jeunes. Aucun n'a d'expérience dans les métiers de la maintenance industrielle. Beaucoup ont peu de qualifications à leur entrée en formation. Ces hommes ont déjà passé plusieurs années en France dans l'attente d'un statut légal leur permettant de se former et de travailler. Pour les stagiaires rencontrés, le parcours Hope représente une opportunité de trouver un métier, de s'intégrer et d'envisager un avenir.

⁴⁵ Eléments communiqués suite dans le cadre de l'audition de l'AFPA Auvergne-Rhône-Alpes sur le dispositif HOPE

⁴⁶ Opérateur de Compétences, OPCO, est un organisme agréé par l'État, dont l'objectif est d'accompagner les entreprises de 50 salariés maximum, dans leurs besoins en formation, ainsi que dans le financement de l'apprentissage.

Les stagiaires vont suivre dans un premier temps des formations linguistiques. Le Français Langue Etrangère proposé est contextualisé au métier à des fins d'opérationnalité et de motivation pour les stagiaires.

Les stagiaires débiteront alors leur formation technique et professionnelle et signeront un contrat d'apprentissage avec l'entreprise Michelin. Les stagiaires continueront ainsi à être formés au sein de l'AFPA et au sein de l'entreprise.

L'enjeu est que la formation aboutisse à l'embauche de la personne réfugiée par l'entreprise partenaire, en l'occurrence Michelin. Les personnes peuvent alors être amenées à rejoindre l'un des sites de l'entreprise partout en France. Les stagiaires qui ne seraient pas embauchés par Michelin sont réorientés par l'OPCO ou Pôle Emploi vers d'autres entreprises.

Un accompagnement complet et global

Pendant leur formation (pour les métiers de TMI, elle a désormais été portée de 18 mois), les stagiaires sont hébergés dans le centre AFPA, ce qui leur permet de bénéficier d'un accompagnement global.

En entreprise, les « stagiaires » sont accompagnés d'une personne « tutrice », afin de faciliter leur intégration au sein de l'équipe mais aussi les accompagner dans la compréhension du métier et du fonctionnement de l'entreprise. Au-delà, l'entreprise Michelin s'est par exemple engagée dans l'aide à la mobilité des personnes (financement de permis de conduire).

Qu'en retenir :

- *Hope* permet de former des candidats ayant le statut de réfugiés sur des métiers en tension, et de favoriser ainsi leur intégration par le travail.

- Le déploiement d'un programme comme *Hope* repose sur un écosystème partenarial fort et pleinement mobilisé : les services de l'OFII, qui sélectionnent les candidats qu'ils pressentent en situation de pouvoir intégrer ce parcours, Pôle Emploi, les OPCO, l'AFPA en charge de la formation (linguistique et professionnelle) ainsi que de l'hébergement des personnes mais aussi les services de Pôle emploi et les entreprises du territoire.
- Il convient de souligner le rôle moteur et locomotive d'une entreprise comme Michelin, qui a la capacité d'intégrer, de former et d'accompagner en interne, y compris en proposant des services complémentaires (aide au code et permis de conduire, par exemple, ...), mais aussi l'enjeu à amener d'autres entreprises avec des besoins de recrutement, notamment des plus petites entreprises, à s'engager dans ce type de démarches.



Portrait de Eyad, réfugié syrien, ayant suivi le parcours *Hope*

Le CESER a rencontré Eyad à l'AFPA de Beaumont où il a suivi un premier parcours *Hope* à l'issue duquel à obtenu le titre de Technicien en Maintenance Industrielle.

Un an plus tard, il intègre un nouvel apprentissage en vue d'obtenir sa qualification de Technicien supérieur en maintenance industrielle.

Pour Eyad, *Hope* représente « une porte ouverte aux personnes réfugiées, qui leur permet de s'intégrer, d'améliorer leur situation, de trouver un chemin, de continuer, de tracer un avenir. » Eyad a d'abord fui la Syrie vers le Liban avant de regagner la France. 3 ans se sont écoulés après son arrivée en France avant qu'il puisse démarrer sa formation. Avant sa migration, Eyad était vétérinaire, ce qui équivaut à un bac + 5 en Syrie.

Eyad insiste sur l'importance pour les personnes d'être accompagnées et orientées et l'importance de pouvoir rapidement se projeter, dans perdre de temps. Eyad a apprécié son arrivée dans une grande ville, qui a facilité son accès à de nombreux services, lui a permis une plus grande mobilité et de se constituer un réseau.

Le parcours d'Eyad, même s'il n'est pas représentatif des parcours de la majorité des stagiaires *Hope* qui arrivent bien souvent sans diplômes ou sans métier, est empreint d'une grande résilience. Il pose toutefois la question cruciale de notre capacité à valoriser les acquis et compétences des personnes que nous accueillons, afin de leur permettre, si elles le souhaitent, de continuer à exercer dans leur voie et de mettre leurs savoirs au service de notre société.

► Mobiliser les collectivités territoriales dans l'intégration des personnes réfugiées

En 2019, la Délégation Interministérielle pour l'Accueil et l'Intégration des Réfugiés (DIAIR) lance les Contrats Territoriaux d'Accueil et d'Intégration (CTAI) afin de mobiliser les métropoles et les villes, aux côtés de l'Etat, pour renforcer l'accueil des étrangers primo arrivants, en particulier les personnes bénéficiaires de la protection internationale.

Les CTAI sont négociés et signés par les préfets avec les métropoles, les communautés urbaines ainsi qu'avec les départements et les régions volontaires. Ils mobilisent les compétences des collectivités sur au moins 2 axes parmi les axes : renforcer le parcours d'intégration via la maîtrise de la langue française, l'accès à l'emploi, à la formation et à l'insertion professionnelle, l'accès au logement (actions obligatoires), l'accès aux soins, l'accès aux droits, les liens entre la personne étrangère et la France. Les CTAI visent ainsi à favoriser un accompagnement global des personnes réfugiées en mobilisant et coordonnant différentes politiques publiques. L'objectif final est d'accélérer les parcours d'accueil et d'intégration des personnes migrantes primo-arrivantes en particulier les personnes bénéficiaires de la protection internationale.

La DIAIR a été créée en 2018 pour refonder l'action publique au profit des bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) autour de 5 objectifs :

- Construire un partenariat de confiance avec les territoires.
- Encourager la mobilisation de la société civile.
- Créer et développer des réponses innovantes à partir des besoins des réfugiés, notamment dans le champ du numérique.
- Favoriser une approche interministérielle, innovante et territorialisée.
- Transférer les outils de la DIAIR aux autres services de l'Etat.

Objectif : Mieux intégrer les personnes accueillies sur notre territoire et en situation légale.

Les CTAI sont financés par l'Etat avec une enveloppe socle de 150 000 à 300 000 euros, pouvant être abondée par des crédits complémentaires à proportion de l'ouverture des actions aux autres étrangers primo-arrivants.

Les signataires d'un CTAI⁴⁷ :

- 19 collectivités territoriales dont Grenoble Alpes Métropole, Clermont Ferrand, Lyon, Bourg en Bresse ...
- Une Région signataire : la Région Centre Val de Loire (RCVL)

Le CTAI doit permettre de soutenir les démarches innovantes et les expérimentations dans les territoires, à la recherche de solutions et de nouvelles opportunités pour les personnes et les territoires.

Le nouveau programme interministériel⁴⁸ AGIR, en cours de déploiement dans notre région, doit permettre l'accompagnement global et individualisé des réfugiés vers l'emploi et le logement. Il consiste en un guichet unique départemental visant à assurer un parcours d'intégration sans rupture. Un accompagnement sera proposé pendant 24 mois maximum et doit permettre à chacun de faciliter l'accès aux droits (droit au séjour, prestations sociales et familiales, accès à la santé, notamment mentale, soutien à la parentalité, accès à un compte bancaire, échange de permis de conduire, ...), d'être accompagné vers le logement adapté à sa situation personnelle et familiale, et vers l'emploi et la formation. Les premiers déploiements prévus sont prévus dans l'Ain et la Drôme puis en Isère.

⁴⁷ Actualisation mai 2023

⁴⁸ La direction générale des étrangers en France, en lien avec la délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (DIAIR), la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et la délégation interministérielle à l'hébergement et à l'accès au logement (DIHAL)

► Exemple 1

Expérimentation territoriale au service de l'insertion professionnelle des personnes réfugiées : Grenoble Alpes Métropole⁴⁹

Le territoire de Grenoble Alpes métropole assiste depuis quelques années à l'augmentation des bénéficiaires de la protection internationale (BPI) sur son territoire avec l'accueil de personnes évacuées de Kaboul, puis des bénéficiaires de la protection temporaire venues d'Ukraine, ce qui l'a amenée à chercher à coordonner et structurer son action autour de l'accueil et l'accompagnement de ces publics. Dès 2019, GAM décide de s'engager dans une politique volontariste autour de l'accueil et l'intégration des personnes primo arrivantes sur son territoire. Ainsi, dès 2019, la collectivité adhère à l'ANVITA, association nationale des villes et territoires accueillants. Cette même année, elle fait partie des premières collectivités territoriales à contractualiser avec l'Etat autour d'un Contrat territorial d'accueil et d'intégration (CTAI), pour une enveloppe financière de 300 000€ sur 5 ans. Ce contrat identifie 5 priorités d'actions parmi lesquelles l'amélioration de l'accès à la formation linguistique, professionnelle et à l'emploi. En 2020, la métropole est lauréate de l'appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés » du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) avec son projet « RISING », qui vient s'articuler avec l'ensemble des démarches portées par le CTAI et plus spécifiquement

aussi avec les actions conduites dans le cadre de la priorité « formation linguistique, emploi, insertion professionnelle » du contrat d'accueil.

Le projet RISING mobilise une dizaine de partenaires (consortiums d'acteurs). Une des originalités du projet est de faire collaborer et de mettre en synergie les acteurs de l'emploi-formation et les entreprises avec les acteurs plus traditionnels de l'accueil des publics des réfugiés. L'enjeu a été de s'appuyer sur la diversité des acteurs du territoire, et d'assurer pilotage partenarial afin de permettre la mise en place d'une logique de parcours cohérent sur le territoire

Budgets mobilisés

Enveloppe CTAI = 350 000€ / an pendant 5 ans

PIC IPR (RISING) = 1 millions €/ an, centré sur l'emploi et la formation (20- 21-22 et poursuite en 2023)

L'accompagnement des publics réfugiés ne relève pas des compétences des EPCI. Dans le cadre du PIC RISING, GAM intervient au titre de ses compétences emploi économie, hébergement- habitat, politique de la ville. Le dispositif RISING a ainsi été porté par la direction Insertion et de l'emploi de la Métropole, également en charge de l'animation des Plan locaux d'insertion et d'emploi (PLIE). Cela a permis de capitaliser sur l'ensemble des dispositifs, outils et partenaires intervenant dans le cadre de la politique d'insertion de la métropole, de les mettre au service des personnes réfugiées puis primo arrivantes et de les adapter au besoin. Ainsi la métropole a pu

mobiliser :

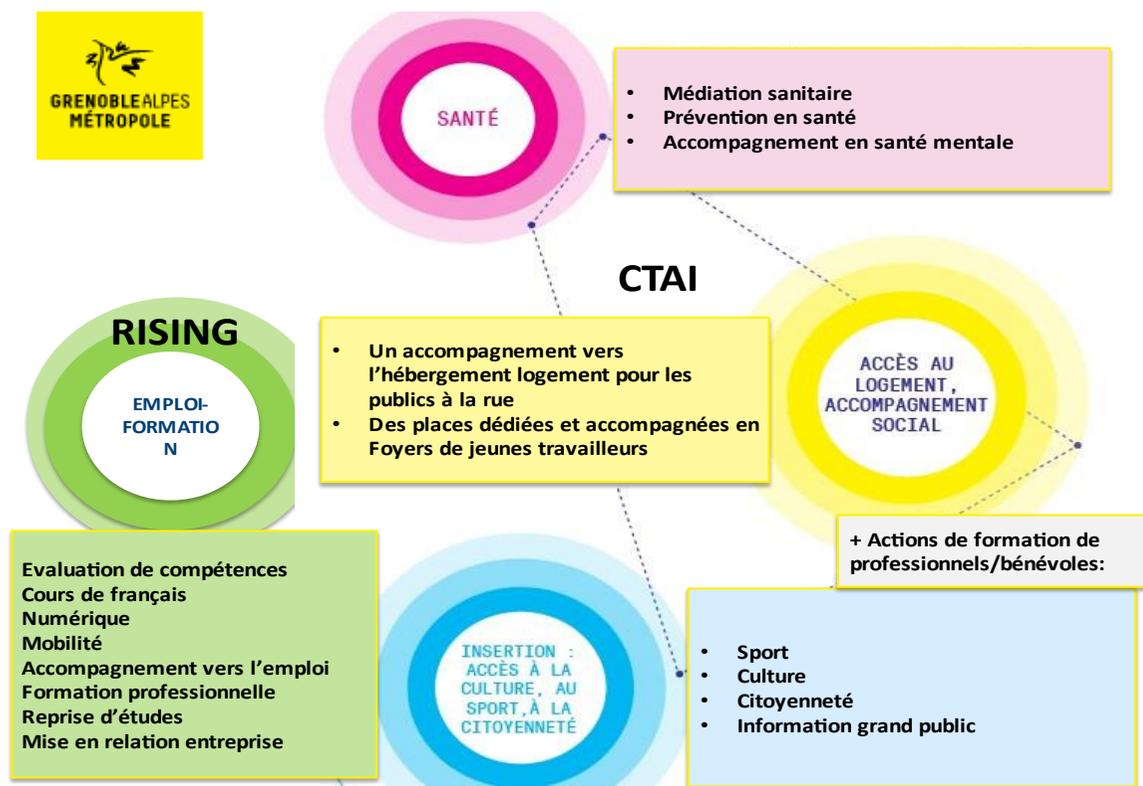
- Des « conseillers emploi » référents de parcours et spécialisés sur le public étranger.
- Des acteurs spécialisés dans l'accompagnement des jeunes : Missions locales, Ecoles de la deuxième chance (ils ont adapté leurs dispositifs en FLE).
- Les partenariats en place avec les Universités pour accompagner des personnes à la reprise d'études : beaucoup de cours de français ont été financés dans ce cadre.

Les contrats ont également permis de financer des actions périphériques à l'emploi pour favoriser la mobilité (code de la route en FLE) ou encore l'accès au numérique.

A titre d'exemple, un partenariat a été mis en place avec l'AFPA qui a travaillé sur l'évaluation des compétences ainsi que sur des formations (formations financées par la Région dans le cadre des **Contrats d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable** (CARED) ; formations sur des métiers en tension).

Les CARED ont été conçus sur mesure avec un tronc Français Langue Etrangère et pour des métiers donnés. Des CARED POEC ont été montés avec les Opco à partir des envies des personnes et de leurs compétences professionnelles. Les Préparations Opérationnelles à l'Emploi Collectives sont des **formations collectives pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi**, achetées par les Opérateurs de Compétences avec des budgets du Plan d'investissement dans les Compétences (PIC).

⁴⁹ Les graphiques et illustrations de cette partie sont issues de la présentation faite par les services de Grenoble Alpes Métropole, lors de l'audition du 22.06.2023



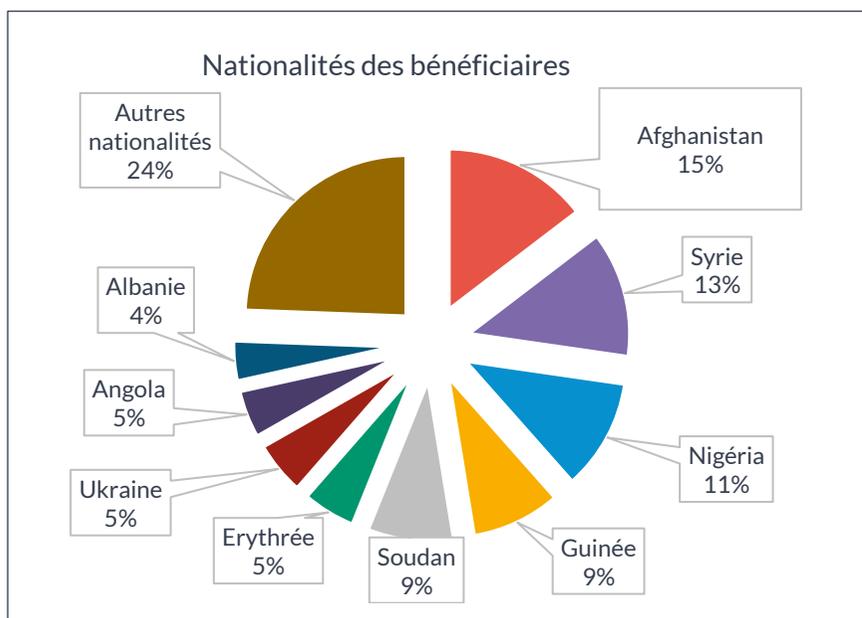
Actions déployées dans le cadre du programme RISING de Grenoble-Alpes-Métropole

Premiers éléments de bilan

Depuis le début du programme, 938 bénéficiaires ont été accompagné (juin 2023), toutes actions confondues alors que l'objectif initial était de 700 personnes. Une majorité des personnes est arrivée depuis + 5 ans sur le territoire de GAM. 39% des bénéficiaires déclarent vivre dans un centre d'hébergement ou centre d'accueil. Quelque 600 personnes ont été formées dont 400 avec un accompagnement global renforcé.

Les premiers éléments de bilan du programme montrent des résultats encourageants en termes de sorties vers l'emploi qui sont « meilleures » que pour la population générale. Il en va de même pour la qualité des emplois (CDI ou CDD de plus de 6 mois). L'insertion dans les métiers de l'aide à domicile n'a pas été concluante (métiers difficiles, pas toujours souhaités, difficulté à articuler avec les obligations familiales, sans compter

que la maîtrise de la langue est nécessaire).

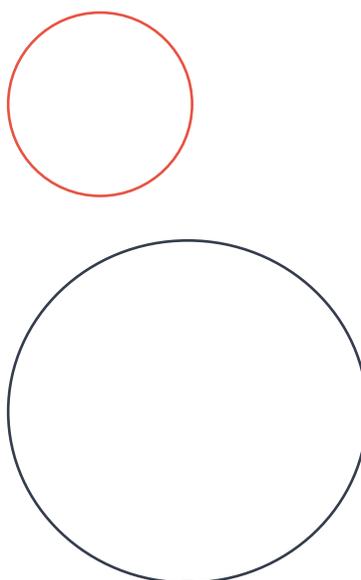


Suites et enjeux

Les PIC IPR sont arrivés à leur terme en 2023. Parallèlement, l'Etat a lancé le dispositif AGIR qui a été déployé nationalement. Sur l'Isère il a été confié à un opérateur tiers. Le dispositif AGIR ne concernera que les personnes réfugiées, et non BPT comme les Ukrainiens ou encore les primo arrivants. Parmi les 140 personnes accompagnées par GAM, 10 seulement sont éligibles à AGIR (ex : les arrivées tardives, celles suivies depuis 2 ans). Il existe un enjeu à pouvoir continuer d'accompagner tous les publics primo arrivants au-delà des seules personnes réfugiées.

La fin des financements liés au PIC Réfugiés, pose la question du financement des actions déployées et de leur continuité. L'accompagnement et l'insertion professionnelle des publics réfugiés, primo arrivants ou BPT demande une visibilité et stabilité permettre une continuité des actions. GAM alerte sur les effets des politiques dites de « stop and go ».

Parallèlement, GAM lance une AGORA, instance participative des réfugiés, qui permettra aux personnes concernées de prendre part et d'évaluer les dispositifs d'accompagnement qui leur est proposés. Un tiers lieu d'accueil des réfugiés doit également voir le jour.



Exemple 2 :

La Région Centre Val de Loire, mobilise le CTAI pour ouvrir et adapter ses politiques de formation aux publics réfugiés et primo-arrivants

La Région Centre-Val de Loire (RCVL) est la première région à s'engager dans un processus de contractualisation volontaire, autour d'un Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration (CTAI).

Cette contractualisation relative à l'amélioration de l'accueil et l'intégration des étrangers primo-arrivants s'inscrit dans des « valeurs de solidarité et d'hospitalité »⁵⁰.

Ces valeurs se traduisent par un certain nombre de démarches comme :

- L'adhésion de la Région Centre-Val de Loire à l'ANVITA.
- Une politique de coopération internationale et une stratégie en matière d'action internationale qui s'appuie sur une Conférence permanente des relations internationales (CPRI) et une stratégie d'Education à la citoyenneté et à la solidarité internationale.
- Une politique de formation professionnelle basée sur une stratégie de mobilisation des publics, la reconnaissance et le développement de compétences, qui sont des étapes primordiales de reconstruction dans le parcours d'accueil et d'intégration.

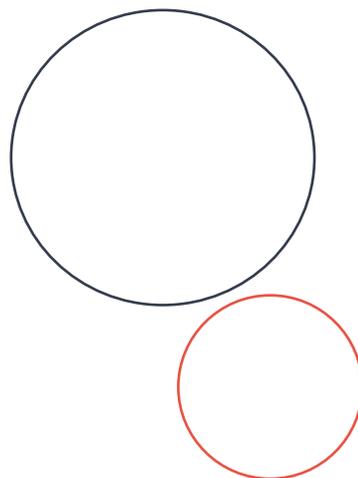
Le CTAI est porté par la direction en charge de la formation professionnelle, en articulation de la direction en charge de la coopération internationale.

Les constats de la région Centre Val de Loire qui ont amenés à la contractualisation

- = 72 % des étrangers primo-arrivants valident le niveau A1, qui est insuffisant pour l'accès à l'emploi durable.
- = Manque d'efficacité des transitions post CIR vers le droit commun.
- = Densité des écosystèmes qui ralentissent la fluidité des parcours d'intégration.
- = L'appareil de formation se heurtent aux particularismes de ce public.

Le contrat permet de cofinancer des actions et projets relevant de 7 axes d'intervention :

- Favoriser l'apprentissage linguistique, à visée professionnelle.
- Favoriser l'accès à la qualification et valoriser les compétences.
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle.
- Lever les freins d'accès à la formation et à l'emploi.
- Créer et professionnaliser un écosystème d'acteurs de la formation et de l'insertion des étrangers primo arrivants.
- Mettre en place des actions de valorisation de la politique d'intégration des étrangers primo-arrivants.
- Poursuivre l'élargissement du champ de la présente contractualisation à travers la CPRI.

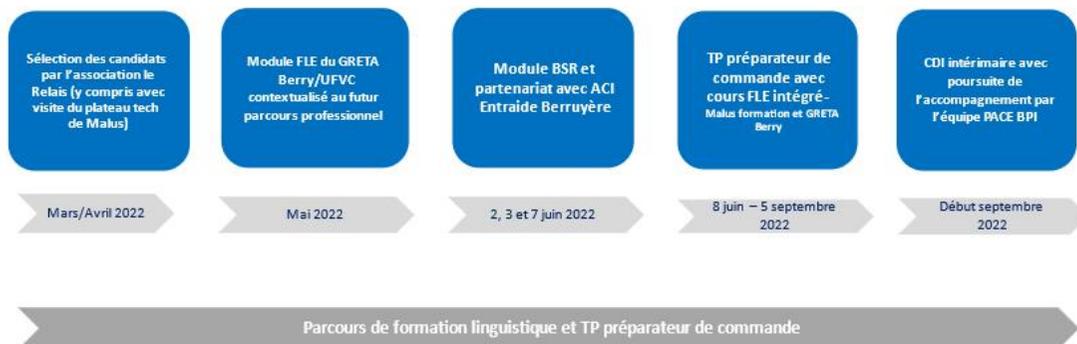


⁵⁰ Mme Delphine BENASSY, Vice-présidente à l'action internationale de la Région Centre Val de Loire).

Exemple d'action financée dans le cadre de la priorité « Favoriser l'accès à la formation professionnelle et l'insertion professionnelle »



Projet DEFI linguistique/ DEFI TP préparateur de commande



La région Centre-Val de Loire propose ses dispositifs de façon inconditionnelle à toutes les personnes étrangères primo arrivantes y compris les demandeurs d'asile, en application du principe d'universalité des droits.

Région Occitanie, engagée pour un meilleur accueil des personnes migrantes

La Région Occitanie développe également des actions pour favoriser l'accueil des personnes primo arrivantes réfugiées, BPT... Ces actions sont portées par la Direction en charge de la coopération internationale. Les interventions prennent la forme d'appel à projets visant soutenir les acteurs du territoire œuvrant pour l'accueil et l'intégration des personnes. Les services constatent une forte demande autour des formations linguistiques, notamment en milieu universitaire à la faveur d'étudiants étrangers désireux de commencer ou de poursuivre leurs études.



En Auvergne-Rhône-Alpes, les associations d'accompagnement vers l'emploi des personnes migrantes mobilisent des financements régionaux au titre la politique « formation » de droit commun. De nombreux axes du CPRDFOP peuvent être mobilisés au bénéfice des migrants dès lors que ces derniers sont demandeurs d'emploi, qu'il s'agisse de formations liées aux savoirs de base ou à l'apprentissage de la langue. Les offres de formation du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles Auvergne-Rhône-Alpes 2022-2028 sont construites en fonction des besoins du territoire et en lien avec les prescripteurs de formation (Pôle Emploi, Missions locales, Opco...).

Ainsi, les Régions disposent d'un levier majeur pour faciliter l'intégration professionnelle des personnes migrantes à travers leur politique de formation professionnelle qui est déjà mobilisable dans le cadre du droit commun. Elles peuvent également de façon volontaire, développer des formations sur mesure pour lever les freins spécifiques rencontrés par ces publics et permettre leur insertion durable, en lien avec les besoins du territoire.

Les associations : lieux d'innovation pour l'accompagnement, la pré-formation et la formation des personnes migrantes

► Le modèle de l'association Weavers : renforcer l'employabilité des personnes exilées, changer le regard des recruteurs

L'association Weavers se présente comme un intégrateur économique et social. Il est désormais présent sur plusieurs territoires de la région Auvergne-Rhône-Alpes (Lyon, Annecy et Grenoble).

Depuis 2019, Weavers forme les personnes exilées et éloignées de l'emploi afin de faciliter leur recrutement, grâce à des formations spécifiques et un accompagnement de proximité permettant de tisser des liens entre les personnes exilées, les citoyens engagés et les recruteurs du territoire.

L'association accompagne ainsi toutes les parties prenantes qui ont un rôle à jouer sur l'accueil et l'intégration. 6 programmes de formation sont déployés à ce jour. Près de 600 personnes exilées ont été accompagnées.

Les préformations visent à consolider l'employabilité des personnes exilées.

Ainsi, le programme dédié aux personnes primo-arrivantes propose un renfort du niveau de français, une initiation au numérique, l'utilisation de la couture comme outil de valorisation et des sessions d'accompagnement socio culturel.

Weavers bénéficie de la certification Qualiopi, qui est la certification unique du Ministère du Travail. Elle est obligatoire pour accéder aux financements publics et mutualisés (OPCO, Région, Pôle Emploi, etc.). Par ailleurs, intégrer une formation professionnelle est essentiel pour les personnes car en devant « stagiaire de la formation professionnelle », cela lui permet d'accéder à de nouveaux droits.

En chiffres :

600 personnes formées en 3 ans.

75% sont des femmes (dans les secteurs de la restauration et de la couture, ...).

L'âge médian est de 35 ans.

85% des personnes accompagnées n'ont pas le baccalauréat, et arrivent avec un besoin de formation pour atteindre les prérequis attendus par les employeurs.

Le travail d'accompagnement vers l'emploi des personnes se fait dans un lien qui se veut constant avec le secteur économique, en particulier les entreprises avec des besoins de recrutement et disposées à recruter des personnes exilées

- Les entreprises qui acceptent d'embaucher des personnes qui seront préformées sont accompagnées afin de faciliter la bonne insertion des personnes.
- L'association veille à ce que les entreprises partenaires, ainsi que les contrats de travail, les conditions de travail et les rémunérations ne maintiennent pas les personnes dans la précarité.
- Ces conditions ne sont pas toujours réunies dans certains métiers en tension qui proposent souvent des contrats à temps partiel, ce qui fait que les salaires sont bas.

Les Ressources financières :

2019 : 50 000 €/métropole de Lyon

2023 : 1,6 M€

- La Partie formation est financée via les rémunérations des stagiaires. Les promesses d'embauche permettent de déclencher des formations financées par Pôle Emploi, la Région à travers sa politique formation et les OPCO.
- Autres financements : subvention publique sur Appels à projets + mécénat d'entreprises

Parmi les difficultés rencontrées :

- Pour Weavers, on ne pourra résoudre les tensions que si l'on propose des contrats intéressants pour les personnes.
- **Les migrants pâtissent d'a priori** qui sont autant d'obstacles à leur embauche et à leur intégration dans l'entreprise : il est important de changer le regard porté sur ces personnes, d'accompagner les DRH et managers afin de leur faire entendre le parcours d'exil.
- **Le monde de la formation est très complexe**, très administratif et de ce fait, peu propice à l'innovation. Weavers souligne l'intérêt de passer d'un soutien des projets et des structures par appel à projets à des financements via des marchés publics.

Enfin, Weavers souligne l'importance de proposer un accompagnement pluriel et pluridisciplinaire, qui s'appuie sur des équipes pluridisciplinaires et expérimentées dans leur domaine : chargés d'insertion socio-professionnelle, chefs de projets (qui vont identifier les futurs apprenants, les sélectionner, faire le lien avec les employeurs pour des promesses d'embauche...), formateurs...

► **Modèle de l'association YOON : aider les personnes à trouver un emploi durable, et de qualité dans la société d'accueil**

L'association YOON cherche à lutter contre le déclassement professionnel ressenti ou avéré et à favoriser l'intégration professionnelle durable, pour que chacun trouve sa place. Elle intervient ainsi autour de deux axes :

- Conseiller, outiller et

accompagner les personnes étrangères dans leur recherche d'emploi en France, à la hauteur de leurs compétences, ambitions et expériences.

- Favoriser l'engagement de la société d'accueil pour une meilleure intégration des personnes étrangères : partage de pratiques, actions de sensibilisation, formation, accompagnement et conseil à destination des employeurs, acteurs de l'emploi, et société civile et politique.

Yoon intervient en préalable à d'éventuelles actions de

formation, dans l'objectif de développer le pouvoir d'agir des personnes étrangères dans la recherche de travail. Une des particularités de la démarche de Yoon réside en la posture vis-à-vis des personnes étrangères et leur approche de l'intégration professionnelle qui porte une attention toute particulière à la qualité de l'emploi et son adéquation avec le projet professionnel des personnes considérées comme copilotes de leur intégration.



Accélérateur
de l'intégration professionnelle
des personnes étrangères

Ce qui nous guide :

Posture clé

- Confiance
- Temps, disponibilité
- Qualité : présence, regard, pas d'ordinateur, compréhension mutuelle..
- Co-Responsabilité, Engagement mutuel
- La personne = l'acteur clé qui est mise en position de faire des choix vrais et éclairés
- Pas de sauveur = pas de logique d'assistance possible

Démarche sans tabou :

- Aborder les sujets délicats en se projetant sur la résolution des problèmes (façon de vivre, peur de l'inconnu, accent, diplôme, rapport aux autres).
- Dans l'action le plus vite possible,
- Viser le travail avant tout, la formation se trouvera en chemin si besoin, ou dans l'entreprise

Complémentarité :

- Lien avec la société civile = mixité : fenêtre sur la vie française de citoyens & système D, créer son réseau social
- Aider à mobiliser ses « aidants » en exprimant des demandes claires et recevables (SPE, référents sociaux, proches..)
- Accès aux droits

Principes d'intervention

développer le pouvoir d'agir des personnes étrangères dans la recherche de travail

► Les freins structurels

L'inflation législative et normative

Le droit des étrangers en France a été réformé 18 fois entre 1996 et 2021, et le projet de loi en cours d'examen, serait le **29^{ème} sur l'immigration depuis 1980** avec, en partie, les mêmes objectifs : contrôler les flux, intégrer les personnes, accélérer les procédures.... Par ailleurs, l'approche par les normes ne permet pas d'aborder l'intégralité du sujet de l'immigration.

La non- universalité des droits et la question de la mise en concurrence entre les personnes migrantes.

Le CESER salue la mobilisation pour faciliter et favoriser l'intégration des personnes venues d'Ukraine dès leur arrivée sur le territoire (cours de langue, droit au travail et accompagnement vers l'emploi, ...). De même qu'il salue les démarches en faveur de l'accueil et l'intégration en particulier professionnelle des personnes bénéficiaires de la protection internationale (BPI), en vertu de la protection qui leur a été accordée et des perspectives d'installation durables offertes par leur statut.

Les expérimentations menées sur les territoires montrent toutefois que de nombreuses autres personnes migrantes primo arrivantes font face aux mêmes besoins et rencontrent les mêmes freins pour accéder à l'emploi.



Des freins et défis à relever

L'accès à l'emploi des personnes ayant dû quitter leur pays, qu'elles soient en demande d'asile, réfugiées ou « primo arrivantes », se heurte à de nombreux obstacles, de différents ordres : structurels, administratifs et juridiques, psychologiques et pratiques. Certains dispositifs et certaines démarches tentent d'en lever, certains, ponctuellement. Il existe certainement un enjeu à généraliser ces dispositifs et expérimentations moyennant une politique globale et d'ensemble, ainsi que des financements suffisants et stables.

Il semble important que les dispositifs proposés (notamment les formations linguistiques, l'accompagnement vers l'employabilité et vers l'emploi) puissent également bénéficier à l'ensemble des personnes primo-arrivantes, en fonction de la réalité des territoires et des situations identifiées.

La fragilité de certains migrants a frappé le CESER tout au long des auditions : celle des demandeurs d'asile (saturation des hébergements, impossibilité de travailler, d'apprendre la langue, crainte des populations locales à leur égard) mais aussi celle des personnes sans droits (ni régularisables, ni expulsables) en nombre important sur notre territoire, travaillant sur notre territoire, mais sans disposer d'un statut légal.

La complexité et la lenteur des démarches administratives,

Le CESER a une nouvelle fois été frappé par la complexité et la lenteur des démarches administratives, en particulier celles concernant, en région, les demandes de régularisation sollicitées par les employeurs, auprès du préfet.

La numérisation croissante des procédures

Si elle peut dans une certaine mesure faciliter l'accès à l'information, elle pose la question de la fracture numérique et de l'efficacité de l'accès aux droits des personnes mais aussi de la déshumanisation potentielle des démarches. De la même façon, elle peut inquiéter du fait de la multiplication des possibilités de fraudes et falsifications.

Le CESER a relevé que les procédures administratives (qu'elles soient dématérialisées ou non) ne tiennent pas compte du fait que de très nombreux migrants arrivent en France sans savoir lire ou parler le français. Cela constitue une barrière importante en termes d'accès à l'information et d'accès aux droits.

Les freins qui concernent les personnes migrantes

- La non-maîtrise de la langue et le manque de connaissance de la société d'accueil.
- Les conséquences physiques et mentales du parcours de migration / guerre/ ...
- Les freins qui tiennent éloignés les femmes de l'emploi : garde d'enfants, les freins culturels liés à l'emploi des femmes et à leur emploi dans certains métiers, mais aussi les conditions de travail de certains métiers « féminisés » difficiles à articuler avec des charges de famille qui plus est dans un contexte de migration, ...
- La question de la reconnaissance des compétences et qualifications des personnes migrantes, et de leur déclassement (lutter contre le déclassement et utiliser les compétences à bon escient).

Les freins spécifiques rencontrés par les demandeurs d'asile

La question du temps d'instruction des demandes d'asile, bien qu'il ne relève pas du niveau régional et que des moyens soient déployés pour le réduire, a des conséquences sur les territoires, du fait notamment de la saturation des dispositifs d'accueil et des conséquences du mécanisme de desserrement de la plaque parisienne.

Il paraît en conséquence indispensable que ces temps soient réduits au maximum pour que les personnes puissent, dans les meilleurs délais, être fixées sur leur avenir et leurs perspectives.

Dans le même temps, ces temps d'attente pourraient aussi être mis à profit. Ainsi, des expérimentations permettant de créer des rencontres entre personnes en demande d'asile et population locale, doivent être encouragées afin de faciliter leur accueil et leur éventuellement intégration si leur demande était acceptée.

Il paraît utile de développer de nouveaux dispositifs basés sur l'expérimentation (parrainage, services civiques, ...).

► Les freins du côté des entreprises

- Le manque de clarté sur les questions relatives au droit du travail des personnes étrangères, le flou autour de certaines situations administratives, le manque d'appui sur ces aspects, notamment pour les petites entreprises.
- Les risques encourus en cas de non-renouvellement de certains titres de séjour et le manque à gagner si la personne formée, embauchée un temps, ne peut plus travailler légalement dans l'entreprise.
- Le manque d'accompagnement en amont de l'embauche et une fois la personne recrutée sur les freins spécifiques et les besoins spécifiques d'accompagnement.
- Les peurs et freins culturels des managers notamment vis-à-vis de l'intégration des personnes dans les équipes et auprès des collaborateurs.

► Les freins au niveau de la société d'accueil

- La peur que peuvent susciter les « profils » des nouveaux migrants : originaires de pays extra-européens, non francophones ; beaucoup d'hommes jeunes ; personnes aux cultures différentes, ... Cette peur est accentuée par le sentiment d'une immigration subie.
- Le sentiment de concurrence entre migrants et personnes françaises rencontrant des difficultés sociales et d'insertion professionnelle, du fait de l'accompagnement renforcé qui peut être proposé aux Bénéficiaires de protection internationale.

Par ailleurs, l'intégration des personnes étrangères s'inscrit dans un contexte de rééquilibrage entre l'offre et la demande

sur le marché du travail français à la faveur des salariés, du fait notamment du départ à la retraite des « boomers ». Cela entraîne une modification du rapport de force entre salariés et employeurs (réduction du chômage de masse, et attentes croissantes des salariés en termes de salaires, de conditions de travail, ...). L'entrée sur le marché de l'emploi de personnes réfugiées ou primo arrivantes peut faire craindre une concurrence entre les salariés français et personnes migrantes plus enclines à accepter des conditions de travail moins favorables.

Les défis à relever

► Dans les conditions d'accueil

- Le CESER a été frappé par certaines inégalités de traitement entre populations migrantes, en fonction notamment de leur pays d'origine ou les causes de leur migration. Il convient de veiller à l'égalité dans l'accès aux papiers et aux droits de toutes les personnes migrantes.
- Le CESER a relevé l'importance de proposer un accompagnement global des personnes qui intègre l'apprentissage de la langue, l'accompagnement social, l'accompagnement vers le logement, mais aussi la santé et l'emploi, ...
Même si ce point n'a pas été développé en propre dans ce rapport, la santé des migrants et notamment santé psychique, a systématiquement été pointée par les personnes et structures auditionnées comme un point de fragilité à prendre en compte.

Par ailleurs, il convient de créer un parcours d'insertion professionnelle et sociale sans rupture,

pour toutes les personnes ayant un statut régulier : les questions de l'accès logement, de la garde d'enfants et de mobilité ne peuvent être dissociées de la question de la formation et de l'emploi des personnes

- En matière de logement, il est important de veiller à ne pas mettre en tension des secteurs géographiques qui le sont déjà. Il convient également de porter une vigilance à la répartition territoriale des personnes accueillies et aux questions de mobilité.
- Le CESER souligne l'importance d'associer pleinement les personnes à leur projet d'intégration et de vie dans la société d'accueil, de même qu'il paraît nécessaire de respecter les parcours et de prêter attention aux souhaits des personnes.
- Les migrants ne connaissent pas toujours la France. Il est important d'accompagner les personnes accueillies dans la découverte de la société d'accueil. Il convient de renforcer la pédagogie autour des codes, des modes de vie, avec une attention portée aux valeurs de la république en particulier la laïcité et l'égalité entre les femmes et les hommes. Les réalités de notre pays et les opportunités existantes, notamment dans les territoires ruraux, doivent être présentées et explicitées, afin de permettre aux personnes d'adhérer à leur nouveau projet de vie. Il est important de travailler sur l'interculturalité pour lutter contre les communautarismes et favoriser l'intégration et la mixité.

► Dans le parcours de formation et d'intégration professionnelle

Pour les personnes

- La langue est un prérequis indispensable pour une bonne intégration dans la société d'accueil, pour pouvoir suivre une formation ou encore, occuper un emploi. Le CIR propose des formations de Français Langue Etrangère (FLE) permettant d'atteindre un niveau A1, que l'ensemble des acteurs juge insuffisant pour la poursuite du parcours d'intégration. Il semble

en conséquence nécessaire de renforcer le niveau de français des personnes accueillies.

- Il paraît indispensable d'accompagner les personnes pour trouver un emploi en adéquation avec son projet professionnel, ses compétences et qualifications, et ses appétences des personnes et ainsi, lui donner accès à des formations diversifiées, y compris des formations longues et qualifiantes.
- Le CESER a été frappé par le déclassement professionnel des personnes réfugiées et primo-arrivantes, du fait d'une série de facteurs. Il convient de lutter

contre ce qui représente un manque à gagner pour la société d'accueil et pour les personnes.

L'accompagnement des entreprises et employeurs

- Apporter des clarifications juridiques sur les droits en fonction des situations, développer les logiques d'accompagnement des entreprises plutôt que dans des approches punitives.
- Développer les formations et pédagogies autour de l'interculturalité, et des besoins spécifiques des personnes accueillies.

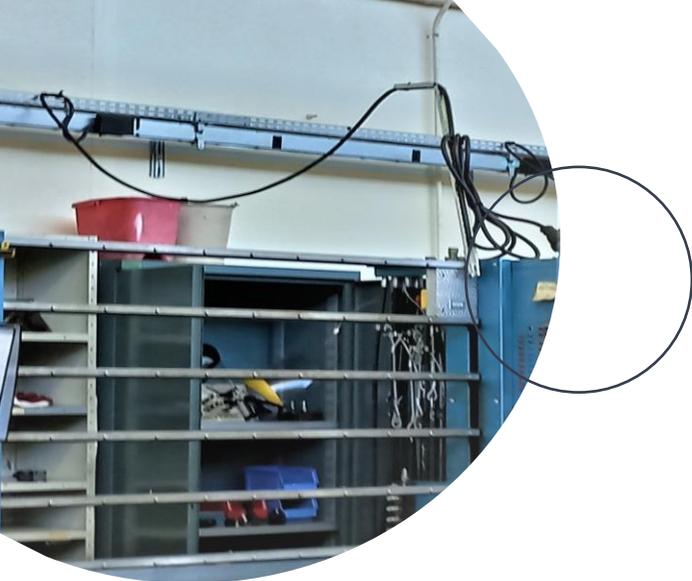




Les préconisations du CESER

Présentation des axes

- ▶ **Axe 1 :** Favoriser l'emploi par le développement de formations linguistiques, professionnelles et par la validation des qualifications et des compétences.
- ▶ **Axe 2 :** Mettre en place un service régionalisé pour l'accompagnement et la sécurisation des employeurs, dans l'embauche et l'emploi des travailleurs étrangers.
- ▶ **Axe 3 :** Favoriser l'accès à l'emploi régulier des travailleurs en situation irrégulière et des mineurs en apprentissage, en formation ou en emploi et des demandeurs d'asile.
- ▶ **Axe 4 :** Sensibiliser et informer sur le phénomène migratoire et sur les parcours de migrations.



Les préconisations du CESER

Axe 1

FAVORISER L'EMPLOI PAR LE DEVELOPPEMENT DE FORMATIONS LINGUISTIQUES, PROFESSIONNELLES ET PAR LA VALIDATION DES QUALIFICATIONS ET DES COMPETENCES

► Préconisation 1 :

Renforcer les formations linguistiques en français professionnel et parlé, à tous les moments du parcours

La langue est la clé d'entrée pour une intégration durable et de qualité à la société d'accueil et à sa culture. C'est surtout le prérequis impératif à l'accès au travail.

Les formations proposées par l'OFII dans le cadre du Contrat d'Intégration Républicaine permettent d'atteindre à l'issue du contrat d'intégration républicaine le niveau A1. Ce niveau est insuffisant pour permettre l'accès à la formation, à l'emploi, et une intégration durable dans la société d'accueil. Il convient de renforcer cet apprentissage pour toutes les personnes primo-arrivantes en proposant un cursus plus ambitieux qui permet de viser le niveau A2 voire B1. Il serait nécessaire d'assurer des modules de formation en Français Langue Etrangère tout au long de la vie. De même, il convient de développer des méthodes diversifiées et adaptées d'apprentissage de la langue afin de permettre l'acquisition d'un langage technique et professionnel mais aussi l'acquisition d'un langage social.

Il est ainsi proposé de mobiliser une partie du budget formation de la Région ainsi que des financements européens notamment le Fonds Social Européen (FSE).

► Préconisation 2 :

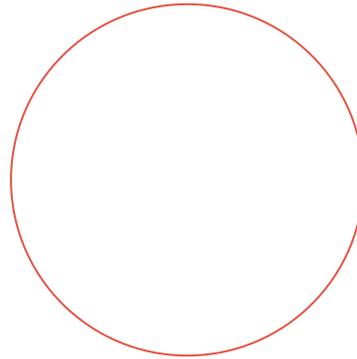
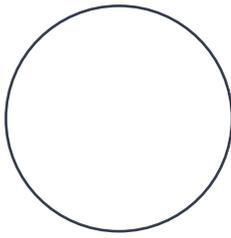
Développer des formations en fonction des besoins du territoire

Il est proposé d'ouvrir et de développer des formations à destination des personnes migrantes qui soient en corrélation avec les besoins des employeurs du territoire voire du bassin de vie, afin de leur offrir un débouché professionnel. Pour cela, il convient de créer des passerelles entre la multitude d'associations d'accompagnement des personnes étrangères, d'organismes publics et le monde de l'entreprise. Il convient, dans le même temps, de veiller à accompagner les personnes à la réalisation de leur projet personnel et professionnel.

► Préconisation 3 :

Développer un système régional de validation des qualifications et des compétences des personnes étrangères

Ce système doit favoriser une intégration durable et respectueuse des parcours dans un double souci de mobilisation de leurs qualifications au service du territoire et de lutte contre le déclassement professionnel.



Axe 2 :

ACCOMPAGNER ET SECURISER LES ENTREPRISES

Préconisation 4 :

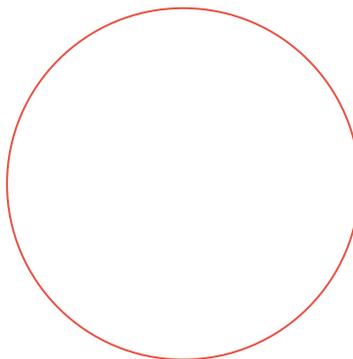
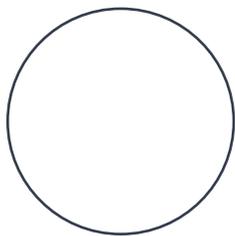
Mettre en place un service régionalisé pour l'accompagnement et la sécurisation des employeurs, dans l'embauche et l'emploi de travailleurs étrangers

Ce service aurait notamment pour missions de :

- Sensibiliser et informer les recruteurs et chefs d'entreprise pour une meilleure connaissance des opportunités et contraintes de l'emploi des migrants, de l'interculturalité, des financements possibles, des questions et recours juridiques, des problématiques sanitaires et sociales et des réponses
- Prendre en compte les demandes et les besoins des employeurs
- Mutualiser les informations, les méthodologies, les compétences et expériences

- S'appuyer sur des entreprises qui ont une ou des expériences dans l'embauche et l'accompagnement de personnes migrantes

Ce service pourrait idéalement s'appuyer sur des structures et organismes existants à des fins d'optimisation des ressources et d'efficacité.



Axe 3

FAVORISER L'ACCES A L'EMPLOI REGULIER DES TRAVAILLEURS EN SITUATION IRREGULIERE ET DES MINEURS EN APPRENTISSAGE, EN FORMATION OU EN EMPLOI ET DES DEMANDEURS D'ASILE

► Préconisation 5 :

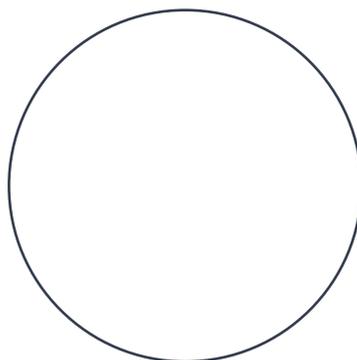
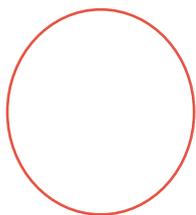
Mobiliser le pouvoir du préfet de région au bénéfice de titres permettant le travail régulier de migrants en situation irrégulière en lien avec les partenaires sociaux et les associations, et en fonction des besoins du territoire

La régularisation par le travail de travailleurs en situation irrégulière est permise par la circulaire dite « Valls », sur appréciation du préfet de région. Face à la réalité du travail illégal de nombreux migrants qui insécurise les employeurs et les personnes concernées, face à la pénurie de main d'œuvre dans de nombreux secteurs, **il est proposé de mobiliser plus activement le pouvoir de régularisation du préfet qui fonderait ses décisions sur les propositions d'un groupe paritaire interprofessionnel régional réunissant employeurs, salariés et associations en lien avec les personnes concernées.** Les objectifs de délivrance de titres doivent être fixés selon des modalités qui permettent d'être au plus près des évolutions du marché de l'emploi sur le territoire et à partir de la situation des personnes concernées.

► Préconisation 6 :

Faciliter et accélérer la régularisation des mineurs isolés lorsque ces derniers arrivent à l'âge de la majorité

Il convient de faciliter et d'accélérer la régularisation des mineurs isolés, en particulier lorsque ces derniers sont en formation, en emploi ou en apprentissage. De très nombreux mineurs étrangers suivent des parcours de formation (que ce soit dans des centres de formation d'apprentis (CFA), des lycées professionnels, ou encore un établissement régional d'enseignement adapté) et effectuent leur apprentissage dans une entreprise qui les accompagne et les forme pendant une ou plusieurs années. Le jour de leur majorité ces mineurs se retrouvent dans une impasse administrative avec un risque d'OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français) et sans statut leur permettant de travailler, du fait de la durée de l'instruction, et de l'incertitude qui pèse sur le choix final de l'administration de leur accorder ou non un titre de séjour.

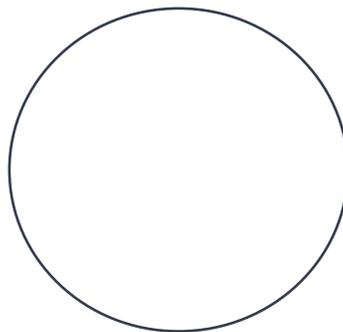
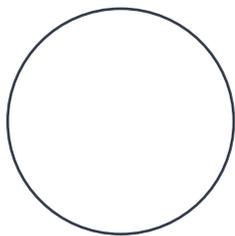


Il est proposé d'anticiper le traitement des situations administratives de ces mineurs en formation, en emploi ou en apprentissage, afin de leur assurer une continuité dans leurs droits au jour de leur majorité. La déchéance de statut et de droits, notamment à travailler, provoque une perte sociale et économique pour ces personnes, les entreprises et les pouvoirs publics qui ont investi financièrement dans leur formation et dans leur accompagnement, pour la société dans son ensemble.

► *Préconisation 7 :*

Elargir l'accès à des dispositifs préparatoires à l'emploi, comme les stages de préparation opérationnelle à l'emploi proposés par Pôle Emploi, aux publics étrangers

Cela permettrait de sécuriser leur projet d'insertion professionnelle. De plus, cela participerait à leur donner envie de s'engager dans le territoire d'accueil et leur permettrait de se créer du réseau hors diaspora. La région Auvergne- Rhône- Alpes pourrait lancer cette expérimentation



Axe 4

SENSIBILISER ET INFORMER SUR LE PHENOMENE MIGRATOIRE ET SUR LES PARCOURS DE MIGRATIONS

Face à la réalité migratoire, il est important de donner aux citoyens et les décideurs de notre région les outils pour comprendre ces phénomènes et ces réalités, mais également de les sensibiliser aux parcours des personnes migrantes.

► *Préconisation 8 :*

Soutenir et développer des actions de sensibilisation et d'information notamment dans les lycées de notre région sur la géopolitique, les migrations et les parcours migratoires

► *Préconisation 9 :*

Organiser une campagne de communication à destination des habitants de notre région

Dans ce cadre, des vidéos mettant en avant des parcours significatifs à l'instar de la ville de Tours pourraient être créées et diffusées.



Conclusion

Les phénomènes migratoires sont mondiaux, les politiques migratoires sont décidées au niveau des Etats, et relèvent en partie du droit international et européen. Toutefois, l'accueil, l'insertion professionnelle et l'intégration des personnes étrangères et migrantes mobilisent pleinement les acteurs des territoires.

La présente contribution met en lumière le rôle de l'emploi comme facteur d'intégration des populations accueillies et comme façon de répondre aux besoins de main d'œuvre non pourvus sur les territoires. Elle pose toutefois la question de notre capacité à généraliser les accompagnements proposés à toutes les personnes étrangères primo arrivantes ayant vocation s'installer durablement. La contribution souligne dans le même temps, l'importance de travailler à une intégration professionnelle en adéquation avec les qualifications et les appétences des personnes accueillies dans une logique « gagnant-gagnant » pour les personnes et la société d'accueil. Elle souligne la situation de nombreuses personnes étrangères qui vivent, travaillent ou se forment dans notre région, sans perspective d'intégration effective et durable.

A l'instar de toutes les politiques sociales et de cohésion, les politiques pour l'accueil et l'intégration des migrants ne peuvent produire des résultats tangibles à court terme : l'intégration est un processus de long cours. De même, l'intégration des personnes migrantes ne peut se résumer à la seule question de l'emploi qui en constitue une brique essentielle. De même, elle ne peut se dissoudre dans la seule problématique des métiers en tension.

Si l'intégration repose sur la mobilisation d'écosystèmes d'acteurs et de dispositifs complexes, elle s'appuie sur la volonté et l'énergie des hommes et des femmes qui accompagnent les personnes migrantes.

De même, elle repose sur l'acceptation des nouvelles populations par la société d'accueil et la détermination collective des conditions qui rendent acceptable cet accueil.

L'intégration repose aussi et fortement sur la résilience des personnes migrantes et sur leur volonté d'intégration dans le respect de la laïcité et des lois de la République.

Annexe I

Les principaux motifs de régularisation au titre de la circulaire Valls

La Vie privée et familiale, dont les mineurs devenus majeurs (2 ans de présence à ses 18 ans, parcours scolaire assidu et sérieux, la force de liens familiaux en France), qui ouvre droit à un titre de séjour « vie familiale et privée »

Le travail, qui ouvre droit à un titre de séjour « salarié » ou « travailleur temporaire »

« Un travailleur étranger, non européen en situation irrégulière en France peut obtenir, par l'admission exceptionnelle au séjour, une carte de séjour salarié ou travailleur temporaire. Il s'agit d'une régularisation au cas par cas. L'étranger doit remplir des conditions d'ancienneté de séjour et de travail en France. Il doit déposer sa demande en préfecture. » (extrait du site service public)

Extrait :

« (...) Vous pourrez apprécier favorablement les demandes d'admission exceptionnelle au séjour au titre du travail, dès lors que l'étranger justifie :

d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche (formulaire CERF A n°13653*03) et de l'engagement de versement de la taxe versée au profit de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (formulaire CERF A n°13662*05);

d'une ancienneté de travail de 8 mois, consécutifs ou non, sur les 24 derniers mois ou de 30 mois, consécutifs ou non, sur les 5 dernières années ;

d'une ancienneté de séjour significative, qui ne pourra qu'exceptionnellement être inférieure à cinq années de présence effective en France. »

La circulaire prévoit toutefois de moduler ces critères généraux, selon des cas précis et explicites.

Annexe 2

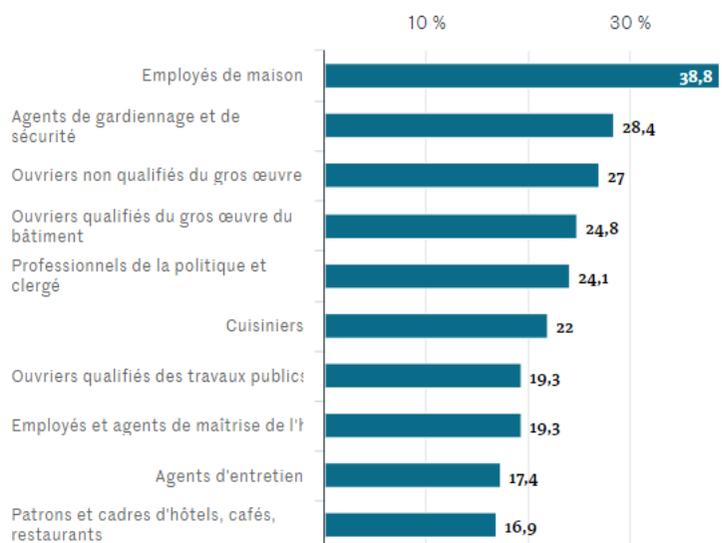
L'emploi des personnes immigrées en France

L'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) recense en 2021, 7 millions d'immigrés⁵¹ en France, soit 10,3 % de la population totale. 2,5 millions d'immigrés sont devenus français.

Définition « immigré »

Une personne immigrée est une **personne née étrangère à l'étranger et résidant en France**. Certains immigrés ont pu devenir Français, les autres restant étrangers.

Les 10 familles professionnelles qui emploient la plus grande part d'immigrés en 2017



Source : [Dares, étude "Les métiers des immigrés", septembre 2021](#)

Dans l'ensemble de la population active, le **taux d'emploi des immigrés est inférieur à celui des non-immigrés (56,1 % contre 65,8 %)**. Les personnes immigrées sont **sur représentées dans certains métiers**. Il s'agit d'emplois peu qualifiés ou d'ouvriers qualifiés et non qualifiés. Mais on trouve aussi des cadres et des artisans dans des secteurs en tension.

Le taux de chômage des immigrés en France est de 13 % contre 7,5 % (chiffres 1er trimestre 2022 - INSEE). Le taux d'activité des femmes immigrées reste 10 points inférieur à celui des femmes non immigrées (61,6 % contre 71,2 %).

Des personnes immigrées dans les métiers en tension et avec conditions de travail contraignantes.

⁵¹ Un immigré ou une immigrée est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France.

D'après l'étude de la Dares⁵², deux facteurs principaux expliquent la présence accrue d'immigrés dans des secteurs spécifiques : *la pénibilité du travail et la tension sur le recrutement*. Lorsqu'un métier est « en tension » (ce qui est défini par la Dares comme « un excès de demande de travail »), des facilités peuvent être utilisées par les employeurs pour pallier le manque d'effectif en se tournant vers des personnes immigrées.

Une liste est établie dans un arrêté d'avril 2021 et a été révisée *début 2023*.

Quant aux métiers aux conditions d'exercice contraignantes, « *la population non immigrée est réticente à [y] travailler* », explique au *Monde* Odile Rouhban, chargée d'études au sein de la cellule Statistiques et études sur l'immigration de l'Insee. Sur les trente-cinq familles professionnelles dans lesquelles les immigrés sont surreprésentés, six sont des professions exclusivement ouvrières, qui cumulent contraintes et tensions de recrutement supérieures à la moyenne.

Des métiers où les personnes immigrées sont sous-représentées

A l'inverse, certaines familles professionnelles connaissent un taux de travailleurs immigrés plus faible que la moyenne. C'est le cas dans la fonction publique, où les postes de titulaires sont ouverts aux seuls citoyens européens et où « *les étrangers non européens peuvent être recrutés en tant que contractuels* », précise l'étude. Certains emplois publics (militaire, policier, etc.) sont même réservés aux seuls Français.

En y ajoutant des professions privées régies par des règles particulières (buraliste, huissier), des métiers nécessitant un diplôme français (médecins, dentistes, avocats) ou dans des entreprises publiques (Banque de France, Commissariat à l'énergie atomique), **l'Observatoire des inégalités a calculé en 2019 que plus d'un emploi sur cinq⁵³ était inaccessible aux non-ressortissants de l'Union européenne (UE)**.

Au-delà des restrictions légales, les auteurs de l'étude de la Dares expliquent aussi la sous-représentation des **travailleurs immigrés par plusieurs facteurs** : « **pratique de la langue française, équivalence des diplômes, logiques de recrutements, comportements discriminatoires des recruteurs ou des publics dans le cas des professions de contact** ».

En 2021, 72 % des 108 900 signataires du contrat d'intégration républicaine (CIR) (personnes primo arrivantes venues pour des raisons familiales ou ayant obtenu le statut de réfugiés) déclarent avoir exercé une activité professionnelle à l'étranger. Il y a donc une problématique d'accès à l'emploi d'une part pour les personnes immigrées, et déclassement au regard des diplômes et/ou expériences acquises dans le pays d'origine d'autre part.

⁵² Référence

Annexe 3

Retours d'expérience : Accueil et intégration par l'emploi des personnes étrangères en Lombardie (Italie, région Piémont)

Par la CISL de Lombardie, Confédération italienne des syndicats de travailleurs

La région Lombardie est membre de la coopération régionale des Quatre moteurs pour l'Europe aux côtés des régions Auvergne-Rhône-Alpes, Catalogne (Espagne) et du Bad Wurtemberg (Allemagne). Le CESER a souhaité savoir comment se passait l'accueil et de l'intégration par l'emploi des personnes migrantes dans ces régions partenaires. Voici la contribution de la CISL Lombarde à nos questions.

Préalable

Les citoyens des pays non-membres de l'UE peuvent accéder au marché du travail italien :

- Directement en Italie, s'ils possèdent déjà un permis de séjour régulier et s'ils remplissent certaines conditions prévues par la loi ;
- De l'étranger, dans le cadre des quotas d'entrée établis annuellement par les décrets sur les flux (à l'exception de certains cas particuliers d'entrée en dehors des quotas).

Pour pouvoir travailler en Italie, un citoyen étranger non communautaire doit être en possession d'un permis de séjour lui donnant le droit de travailler.

Les permis de séjour qui ne donnent en aucun cas droit au travail sont les permis de séjour délivrés pour des raisons de tourisme, d'affaires ou de justice.

En général, les permis de séjour avec autorisation de travail peuvent également être convertis en permis de séjour avec autorisation de travail à leur échéance.

Une exception est le permis de séjour délivré dans l'attente de la reconnaissance d'une protection internationale qui, bien qu'il permette d'exercer une activité professionnelle deux mois après le dépôt de la demande, ne peut pas être converti en un autre permis de séjour.

1) Dans votre région, comment est organisé l'accueil des réfugiés et des migrants ?

Actuellement, il n'existe pas de système d'accueil formel et structuré pour les migrants (qui sont considérés comme irréguliers en Italie) ; en ce qui concerne le travail, l'entrée en Italie n'est possible que dans un nombre limité de cas (voir 4a).

Pour les demandeurs d'asile ou de protection (sous les différentes formes prévues par la loi), les préfectures civiles sont chargées de trouver un hébergement, mais ne sont pas en mesure de le faire ni de traiter pleinement la question ; des "appels" sont lancés aux associations sociales bénévoles qui proposent 20 euros par jour pour payer le logement et la nourriture. Aucune association lombarde n'a répondu aux derniers « appels à candidatures », essentiellement pour deux raisons : l'insuffisance de la contribution (l'État doit déjà des millions d'euros aux associations pour leur travail au cours des dernières années) et l'absence totale de soutien de la part de l'État et de la région pour tous les problèmes rencontrés par les réfugiés (assistance psychologique, dépistage sanitaire et assistance médicale, formation linguistique, ...).

2) Quelles actions sont mises en œuvre pour loger les populations migrantes ?

- En ce qui concerne les présences « irrégulières », il n'y a pas d'initiative de la part des institutions, ce qui génère des zones de squat ou des bidonvilles périphériques ;

- En ce qui concerne les migrants « réguliers » (c'est-à-dire avec un permis de séjour pour un travail subordonné), la loi de consolidation sur l'immigration établit qu'ils peuvent accéder « aux mesures de logement social et aux services d'intermédiation pour l'accès à la location et au

crédit facilité pour les premières habitations, sur un pied d'égalité avec les citoyens italiens, s'ils ont un permis de séjour d'une durée d'au moins deux ans et s'ils exercent des activités de travail subordonnées ou autonomes régulières ». En réalité, en Lombardie, cette règle est ponctuellement violée par l'inclusion dans les avis de demande de conditions fortement limitatives et discriminatoires à l'égard des citoyens non italiens ; contre ces conditions, nous avons gagné de nombreux procès condamnant les administrations publiques, mais la situation se répète ;

- pour les demandeurs d'asile ou de protection (réfugiés), les préfectures civiles sont censées organiser et trouver des logements, mais en fait elles ne remplissent pas leur tâche (suffisamment et efficacement) et par conséquent les demandeurs trouvent l'hospitalité chez des amis ou des compatriotes ou dans les structures des associations sociales (en particulier celles liées aux organismes religieux qui possèdent des bâtiments appropriés) ou retombent dans la condition de logement des immigrés irréguliers.

3) Qui organise les formations (aux langues et aux besoins des compétences des entreprises) pour les nouveaux arrivants étrangers ?

Les préfectures civiles devraient organiser et coordonner les activités d'éducation linguistique qui (lorsqu'elles ne sont pas organisées par des écoles publiques) sont organisées par des associations sociales bénévoles ; en fait, institutionnellement, personne ne coordonne cette activité, si ce n'est le dialogue entre les associations.

N.B. Les demandeurs d'asile ne sont pas tenus d'avoir une connaissance de la langue ;

Pour obtenir un permis de séjour pour le travail, la connaissance du niveau A2 est requise. Pour obtenir la citoyenneté, le niveau requis est B1.

4) Comment les migrants trouvent-ils du travail (a) et avec quelle insertions professionnelles (b) dans les interentreprises ?

Accès au marché du travail

Les citoyens des pays tiers peuvent accéder au marché du travail italien

- directement en Italie, s'ils sont présents sur le territoire et en possession d'un permis de séjour régulier leur permettant de travailler, en plus des exigences prévues par la loi ; l'employeur

- de l'étranger, dans le cadre des quotas d'entrée fixés annuellement par le décret sur les flux.

La demande de recrutement d'un travailleur extracommunautaire peut être présentée aux Sportelli Unici per l'Immigrazione (guichets uniques pour l'immigration), par un employeur italien ou étranger résidant légalement en Italie, et ne peut être présentée qu'après la publication du décret annuel de programmation des flux.

- de l'étranger, en dehors des quotas établis par le décret sur les flux, pour certains cas particuliers d'entrée. Il s'agit d'admissions pour raisons professionnelles possibles tout au long de l'année (indépendamment de ce qui est établi par le décret sur les flux) pour lesquelles il n'y a pas de limite numérique (à l'exception des admissions pour la formation et la formation professionnelle, pour le sport professionnel/dilettante et pour le volontariat pour lesquelles un quota spécifique est déterminé). Elles concernent les travailleurs hautement qualifiés, les cadres, les travailleurs spécialisés et les travailleurs en formation, détachés dans des filiales en Italie, les chercheurs, les professeurs d'université, les infirmières, les travailleurs du spectacle, les sportifs, etc. Il n'existe cependant pas de structure organisée pour l'emploi des migrants et le travail est trouvé grâce à l'initiative privée et personnelle.

Les migrants sont principalement employés dans les secteurs de la construction et de l'industrie, ainsi que dans l'agriculture et l'élevage (en particulier ceux originaires des régions du sous-continent indien) ; les migrants sont principalement employés dans les soins, le travail domestique ou les services

5) Au plan local, en quoi leurs insertions sociales sont un plus pour les territoires ?

39 % des Italiens effectuent un travail hautement qualifié, intellectuel ou technique, ce chiffre tombe à 11,9 % pour les citoyens de l'UE et à 5,7 % pour les citoyens non européens. Parmi ces derniers, le travail manuel non qualifié est le plus fréquent (36,4 %, contre 8,4 % pour les Italiens).

Il existe une faible correspondance entre la qualification et le niveau d'études. La condition selon laquelle une personne effectue un travail qui exige une préparation intellectuelle ou technique inférieure à celle qu'elle possède - est nettement plus élevée que chez les Italiens.

En 2020, 18 % des Italiens occupaient un emploi exigeant des qualifications inférieures à celles qu'ils possédaient, alors que ce chiffre atteignait 47,8 % dans le cas des étrangers de l'UE et 66,5 % dans le cas des étrangers hors UE.

6) Votre région dispose-t-elle d'une liste officielle de "métiers en tension" ; si oui, par qui est-elle établie ?

En fait, ce n'est pas le cas. Les Agences pour l'emploi (qui dépendent des Provinces et sont donc une structure publique) devraient effectuer un travail d'analyse et de recherche des besoins en matière d'emploi à utiliser pour le placement des chômeurs qui s'adressent à elles. En réalité, elles ne sont pas en mesure de mener à bien leur mission d'une part pour des raisons organisationnelles et de manque de personnel, et d'autre part parce que ni les associations patronales ni les structures syndicales ne se préoccupent d'exercer leur influence et de mettre en place des comportements appropriés pour les contraindre à mener à bien leur mission.

Ce n'est qu'à l'occasion du « décret flux » (voir 4a) qu'elles s'engagent à certifier que la demande d'un employeur d'employer un ressortissant étranger est légitimée par l'absence de demande de la part des citoyens italiens.

7) Quelles sont les procédures administratives que les étrangers non ressortissants de l'UE doivent accomplir pour travailler dans votre région ?

Il n'existe aucune forme d'accès au travail pour les citoyens migrants qui n'ont pas (pour diverses raisons) de permis de séjour leur permettant de travailler. Si un citoyen étranger titulaire d'un permis de travail (qui réside déjà légalement en Italie, ou qui est entré en Italie en vertu d'un décret sur les flux, ou qui a été régularisé à la suite d'une "amnistie") a perdu son emploi précédent, il peut s'inscrire sur les "listes d'emploi" auprès des agences pour l'emploi et suivre les procédures habituelles.

En Italie, il n'existe pas de formes de régularisation du travail à titre individuel comme dans d'autres pays européens.

8) Les entreprises de votre région sont-elles demandeuses de main d'œuvre étrangère ?

En ce qui concerne les compétences professionnelles, ce n'est le cas que pour le secteur de l'élevage (migrants du sous-continent indien).

Bibliographie

AFP, « Immigration : Emmanuel Macron veut « un seul texte » de loi qui permette un « équilibre » », *Le Figaro*, 24 avril 2023

AFP, « Migrations : les Vingt-Sept approuvent un plan d'urgence pour éviter de reproduire la crise de l'« Ocean-Viking » », *Le Monde*, 27 novembre 2022

ANVITA, *Compte rendu du groupe de travail #4 thématique Education / Insertion professionnelle des exilé-es*, 20 octobre 2022, 7p.

ANVITA, *Compte rendu du temps d'échange #2 L'accès au travail légal des personnes exilées & statut OACAS*, 20 mai 2021, 8p.

ANVITA, *Guide pour une France accueillante, des pratiques territoriales inspirantes*, janvier 2022, 23p.

BERDAH Arthur, « Faute de majorité, et pour ne pas « diviser le pays » l'exécutif reporte sa loi immigration », *Le Figaro*, 26 avril 2023

BILONG Sophie et SALIN Frédéric, *L'Emploi des personnes réfugiées – des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises*, IFRI, février 2022

CESE, *Plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027*, novembre 2020

CESER Auvergne-Rhône-Alpes, *Migrations en Auvergne-Rhône-Alpes, Comment accueillir dignement les migrants et enrichir nos territoires*, novembre 2020, 56p.

CESER Auvergne-Rhône-Alpes, *L'accompagnement durable à l'autonomie des mineurs non accompagnés*, juillet 2023, 66p.

CESER Auvergne-Rhône-Alpes, *Les métiers en tension dans le secteur du médico-social*, juin 2023, 63p.

CHASTAND Jean-Baptiste, « La discrètement Hongrie s'ouvre à l'immigration de travail pour faire face au manque de main-d'œuvre », *Le Monde*, 4 août 2022

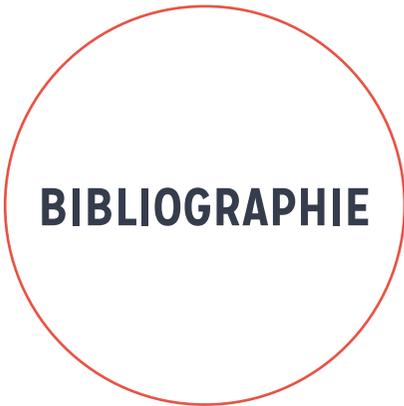
CHEMIN Anne, « Immigration : le mythe de « l'appel d'air » », *Le Monde*, 23 janvier 2023

Club Convaincre du Rhône, *Contrôler l'immigration ou améliorer l'intégration : où est le cheval, où est l'alouette ?* 22 février 2023, 8p.

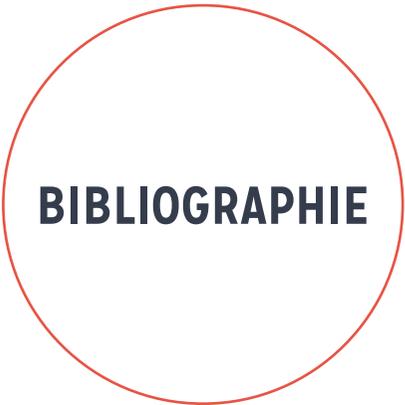
COCHAUD-KAMINSKI, « Affaire en Nord : La Finlande cherche 50 000 travailleurs étrangers d'ici à 2030 », *Welcome to the Jungle*, 06 décembre 2022

Commission européenne, *Rapport 2022 sur la migration et l'asile : l'adoption du pacte sur la migration et l'asile demeure essentielle pour accomplir les progrès durables*, 06 octobre, 3p.

CREDOC, *Etude des besoins en main-d'œuvre dans le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS), Synthèse des phases 1 & 2*, janvier 2013, 42p.

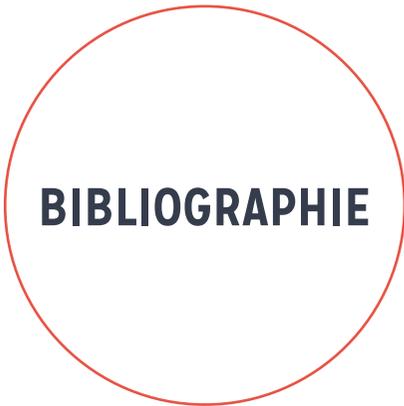


BIBLIOGRAPHIE



BIBLIOGRAPHIE

- DARES**, France Stratégie, *Métiers 2030 – Quelles perspectives de recrutement en région ? – Fiche Auvergne-Rhône-Alpes*, janvier 2023, 196p.
- Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés**, *Impact Diar 2018-2022*, 2022
- DOUX Jérôme**, « A Mayotte, le gouvernement accède à la déferlante migratoire », *Le Figaro*, 20 avril 2023
- European Committee of the Regions**, *EU cities and regions welcoming Ukrainian refugees – mapping multilevel coordination*, 2022
- FRA European Union Agency for Fundamental Rights**, *Migration to the UE : five persistent challenges*, février 2018, 24p.
- GIACOMETTI Caterina**, « Insertion professionnelle et déclassement des réfugiés en France : entre réalité et perception », *Géographie*, 2015
- Gouvernement**, *Débat au parlement sur l'immigration en France*, décembre 2022, 16p.
- GRANGE Camille**, « A Lyon, l'Etat, la région et des associations partenaires pour soutenir l'intégration des personnes réfugiées », *AEF*, 05 décembre 2022
- GUILLOU Clément**, FLOC'H Benoît, « Accueil des migrants, les élus sous la pression de l'extrême droite », *Le Monde*, 28 janvier 2023
- HERAN François**, « La hausse de l'immigration, il faut faire avec », *L'OBS*, février 2023
- La Cimade**, *Décryptage du projet de loi asile et immigration*, 30 janvier 2018
- LE NEVE Soazig**, « Les étudiants internationaux, manne économique pour la France », *Le Monde*, 29 novembre 2023
- MARIE-COURTOIS Théo**, « Le bilan impressionnant de l'aide des Polonais aux réfugiés ukrainiens », *Les Echos*, 28 juillet 2023
- METRAL Anna, PADOVANI Eléonore, STOKKINK Denis**, *L'insertion professionnelle des réfugié-e-s*, European think and do tank, décembre 2016
- Ministère de l'Intérieur**, *Conditions d'examen des demandes d'admission au séjour déposées par des ressortissants étrangers en situation irrégulière dans le cadre des dispositions du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile*, circulaire n° NORINTK1229185C, 28 novembre 2012, 12p.
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion**, *Communiqué de Presse Accueil des déplacés ukrainiens en France : lancement un module dédié aux entreprises sur le portail « les entreprises s'engagent »*, 17 mars 2022, 2p.
- MUSTAR Philippe**, « Tous les immigrés sont des entrepreneurs », *Le Monde*, 29 novembre 2024
- OPFRA**, *Rapport d'activité 2022, à l'écoute du monde*, 27 juin 2023, 144 p.
- PASCUAL Julia**, « Emploi : le recours aux saisonniers étrangers en forte hausse », *Le Monde*, 03 oct 2022
- PASCUAL Julia**, « L'immigration en hausse en France, tirée par les besoins de l'économie et les étudiants étrangers », *Le Monde*, 27 janvier 2023



BIBLIOGRAPHIE

PASCUAL Julia, « Le système D des travailleurs en situation irrégulière : « J'ai travaillé avec les papiers de mon cousin qui ne me ressemble pas du tout », *Le Monde*, 19 octobre 2023

PAULIC Solenn, « La Commission défend ses projets visant à développer de nouvelles voies de migration de travail avec les pays tiers », *Agence Europe Info*, 09 juin 2022

PAULIC Solenn, « La gestion des migrations et la lutte contre la pédopornographie en ligne domineront la réunion informelle des ministres de l'Intérieur de l'UE », *Agence Europe Info*, 08 juillet 2022

PAULIC Solenn, « Le PE et les différentes Présidences tournantes du Conseil de l'UE s'engagent à tout faire pour adopter les textes du « Pacte Asile et migration » sous la législature actuelle », *Agence Europe Info*, 22 juillet 2022

PAULIC Solenn, « L'OIM appelle la Présidence tchèque du Conseil de l'UE à travailler sur la migration légale de travail et l'identité légale des migrants et personnes déplacées », *Agence Europe Info*, 07 juillet 2022

PAULIC Solenn, « Treize Etats membres de l'UE s'engagent à relocaliser, dès juillet, des migrants secourus en mer », *Agence Europe Info*, 11 juillet 2022

PAUSE, *Sauver une vie, sauver des idées*, octobre 2022

Pôle Emploi, *Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2022 – Région Auvergne-Rhône-Alpes*, 2022

Préfet du Puy de Dôme, *Contrat territorial d'accueil et d'intégration (CTAI) des étrangers primo-arrivants, dont les bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) de Clermont Ferrand*, 17 octobre 2022, 42p.

Région Auvergne-Rhône-Alpes, délégation de la Région à Bruxelles, *La réponse de l'Union Européenne à la guerre en Ukraine – Aide financière et dispositifs d'accompagnement*, 5 mai 2023, 7p.

ROYNARD Romy, « L'accueil des migrants et réfugiés en France et en Europe », *National Geographic*, 9 novembre 2017

SEKBRAUDINE Wendy, *Les migrations au regard des droits fondamentaux dans le cadre européen – Asile et migrations : quels enjeux en Europe*, Université Louis Lumière Lyon 2, 2022

UNCHR, *Engagement des entreprises françaises pour la solidarité et l'intégration des réfugiés - État des lieux, besoins et leviers d'action*, juin 2023, 16p.

Vie Publique, *Demandeurs d'asile et réfugiés : quelle politique d'accueil en 2021-2023*, 30 décembre 2020

Vie Publique, *Demandeurs d'asile : renforcer leur accès au marché du travail*, 2 octobre 2020

Vie Publique, *Immigration : les chiffres pour 2021*, 20 juin 2022

Vie Publique, *Les catégories des migrants*, 21 novembre 2019

Glossaire

AGIR : Accompagnement global et individualisé des réfugiés

APS : Autorisation provisoire de séjour

BPI : Bénéficiaire d'une protection internationale

CESEDA : Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile en France

CIR : Contrat d'intégration républicaine

CNDA : Cour nationale du droit d'asile

CTAI : Contrat territorial d'accueil et d'intégration

DIAIR : Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés

HOPE : Hébergement, orientation, parcours vers l'emploi

MNA : Mineur non accompagné

OFII : Office Français de l'immigration et de l'intégration

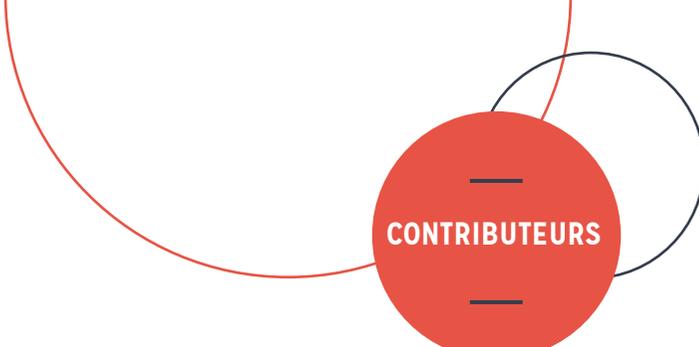
OFPRA : Office Français de protection des réfugiés et apatrides

OPCO : Opérateurs de compétences

PIC IPR : Programme d'investissement des compétences, intégration professionnelle des réfugiés



GLOSSAIRE



CONTRIBUTEURS

Contributeurs

► **Pierre ROBILLARD**

Président de la commission 8

► **Michel-Louis PROST**

2^{ème} Vice-Président délégué

► **Jean-Marc GUILHOT**

Vice-Président délégué, Président de la conférence des Présidents

Collège 1*

- ANGELOT Eric (CRMCCA)
- DESSERTINE Philippe (Syntec)
- FLAUGERE Jean-Luc (CRA)
- GINESTET Fabienne (U2P)
- LAMIRAND Georges (Coord. rurale)
- LATAPIE Didier (CRMA)
- LAUZIER Léa (Jeunes agri.)

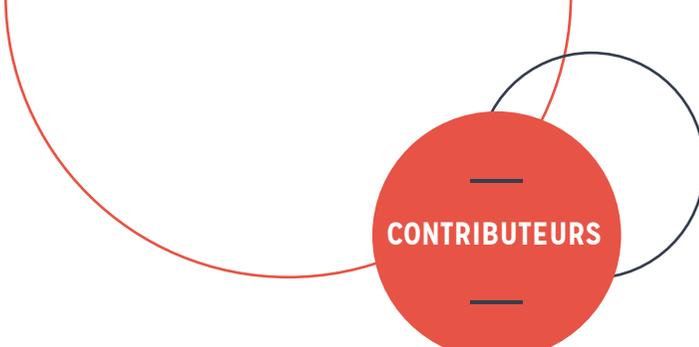
Collège 2*

- ACOLATSE Erick (CFE-CGC)
- BARRAT Jean (CFDT)
- BOUVERET Lise (CGT)
- BOUVIER Bruno (CGT)
- DI MARCO Anna (FSU)
- GENSEL Virginie (CGT)
- JUVAUX Christian (CFDT)

Collège 3 et 4*

- ARGENSON Jean-Jacques (SOLHA)
- AUBRY Marc (Mutualités)
- BEDIAT Patrick (FAS)
- BENOIT Jean-Marie (FCPE)
- BONNEFOY Thomas (JCE)
- BRUNO Marie (Pers.qualifiée)
- CONDAMIN Yvon (MRIE)

* **Collège 1** : Représentants des entreprises et des activités professionnelles non salariées / **Collège 2** : Représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives / **Collège 3** : Représentants des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région et représentants des associations et fondations agissant dans le domaine de la protection de l'environnement et personnalités qualifiées, choisies en raison de leur compétence en matière d'environnement et de développement durable / **Collège 4** : Personnalités qualifiées



CONTRIBUTEURS

Collège 1*

- MOYNE Emmanuel (UNITEX)
- ROUX Annie (Conf.Paysanne)
- TARLIER Bruno (CPME)
- VEYRE de SORAS Christine (CCIR)

Collège 2*

- LEYRE Michelle (FO)
- PELLORCE Pascal (CGT)
- SAILLANT Elisabeth (CFDT)
- SIVARDIERE Patrick (CFDT)
- TEMUR Hélène (FO)

Collège 3 et 4*

- DOYELLE Manon (Pers. qualifiée)
- JOUVE Henry (CARSAT)
- MANOLOGLOU Antoine (SYNDEAC)
- PATAT Salomé (CNL)
- RIVIERE Elisabeth (LPO)
- VIARD Marcel (CRESS)

* **Collège 1** : Représentants des entreprises et des activités professionnelles non salariées / **Collège 2** : Représentants des organisations syndicales de salariés les plus représentatives / **Collège 3** : Représentants des organismes et associations qui participent à la vie collective de la région et représentants des associations et fondations agissant dans le domaine de la protection de l'environnement et personnalités qualifiées, choisies en raison de leur compétence en matière d'environnement et de développement durable / **Collège 4** : Personnalités qualifiées

Remerciements

Remerciements

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes remercie les personnes auditionnées dans le cadre de l'élaboration de cette contribution.

Les conseillers approfondissent leurs connaissances en prenant appui notamment sur les auditions, les enquêtes, les débats menés dans le cadre de la commission ou du groupe de travail. De nombreuses personnalités sont entendues chaque année par l'assemblée, ces spécialistes délivrent ainsi leur savoir et leur expérience, ces échanges sont une grande richesse pour le CESER.

ALBITAL Eyad, Stagiaire en formation dans le cadre du dispositif « HOPE » à l'AFPA de Beaumont (63)

BENASSY Delphine, 5^{ème} Vice-présidente déléguée à la Culture et à la coopération internationale, Conseil régional Centre-Val de Loire

BLOUIN Muriel, Présidente de l'association YOON France

BOUBAKEUR Sami, Directeur de la direction territoriale de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) à Lyon

BOURREILLE Maïa, Fondatrice et Directrice générale de l'association YOON France

CAMP Nadine, Consultante, fondatrice et codirectrice de *Synergies Migrations*

CARME DE CARVALHO Aurélie, Cheffe du service « Etudes » et chargée d'études, CESER Centre-Val de Loire

CHOLLET Véronique, Directrice AFPA Beaumont

COUSIN Camille, Chargée d'études « les métiers en 2030 », DARES

DELORME Nathalie, Responsable Emploi Formation, Fédération Française du Bâtiment (FFB)

DE VILLEPIN Sophie, Responsable « diversité et inclusion Europe du sud », entreprise Michelin

DEVEZE Chloé, Conseillère formation, référente « HOPE », OPCO2i

DI STEFANO Patricia, DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

FONTAINE Thierry, Président UMIH du Rhône (Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie)

FREYDOZ Frédéric, Directeur du centre AFPA de l'Ain

FRERY Marie-Noëlle, Avocate

GAWLIK Laetitia, Chargée de projet, Armée du Salut

GAY Stéphanie, DREETS, Auvergne-Rhône-Alpes

HUGON Sébastien, Tuteur dans le cadre du dispositif « HOPE », entreprise Michelin, Clermont-Ferrand

LEFREVRE-WEISHARD Fabienne, DREETS, Auvergne-Rhône-Alpes

LUCCHINI Paule, Chargée de projet, Secrétariat général pour les affaires régionales Auvergne-Rhône-Alpes

LUTZ-HERMELLIN Hortense, Déléguée de la Région Auvergne-Rhône-Alpes à Bruxelles

MASPIBY Hervé, Directeur de la direction territoriale de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) à Clermont-Ferrand

MILHABET Karine, Référente de l'action « HOPE », Pôle emploi

MONTET-JOURDAN Jean-Daniel, Sous-Préfet, Directeur de Cabinet région Auvergne-Rhône-Alpes

Remerciements

Le CESER Auvergne-Rhône-Alpes remercie les personnes auditionnées dans le cadre de l'élaboration de cette contribution.

Les conseillers approfondissent leurs connaissances en prenant appui notamment sur les auditions, les enquêtes, les débats menés dans le cadre de la commission ou du groupe de travail. De nombreuses personnalités sont entendues chaque année par l'assemblée, ces spécialistes délivrent ainsi leur savoir et leur expérience, ces échanges sont une grande richesse pour le CESER.

PELLETERET Sylvain, Secrétaire Général Adjoint pour les Affaires Régionales (SGAR) Auvergne-Rhône-Alpes

PERRIN Florence, Directrice régionale du développement de l'AFPA Auvergne- Rhône-Alpes

PERROUDON Julien, Sous-Préfet, Secrétaire général adjoint, région Auvergne-Rhône- Alpes

PIEFFER Quentin, Chef de projet pour la Fédération de l'Entraide Protestante

RAMECHE Sacia, Directrice territoriale adjointe en charge de l'intégration et de l'immigration (OFII) Auvergne-Rhône-Alpes

REGNIER Alain, Préfet, Délégué interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés (DIAIR)

RULLIERE Sonia, Coordinatrice du contrat d'accueil et d'intégration des réfugiés chez Grenoble-Alpes Métropole

RICO Martine, Conseillère Co-pilote des travaux sur la formation des migrants, réfugiés et des mineurs non accompagnés, CESER Centre-Val de Loire

SLASSI-GUY Naoual, Chargée de mission contractualisation partenariales, Direction de la formation, Conseil régional Centre-Val de Loire

TAILLADE Laurence, Chambre de Commerce et d'industrie du Cantal

VIDAL MARRON Flora, Directrice et fondatrice de l'association Weavers qui œuvre dans le champ de l'accès à l'emploi des personnes exilées

TARDIS Matthieu, Chercheur, Responsable du Centre migrations et citoyennetés de l'Institut français des relations internationales (IFRI) et désormais codirecteur à *Synergies Migrations*

Déclaration des groupes

► INTERVENTION D'Emmanuel MOYNE AU NOM DU COLLEGE 1

La contribution présentée porte sur l'accès à l'emploi comme une, si ce n'est la clé à l'accueil des personnes déplacées. Cela reste un exercice délicat et passionné. Je remercie Pierre Robillard d'avoir réussi à cadrer les débats sur l'objectif de réussite par le travail grâce à sa présidence exigeante et bienveillante. Le travail de rédaction objective du rapport par Nicole mérite d'être salué. L'utilisation d'acronymes, même si une définition en est donnée, reste gênant. Je n'en emploierai aucun tellement ils sont complexes peu explicites et peuvent porter à confusion. Par exemple si je dis CIR certains pensent à Contrat d'Insertion Républicaine d'autres à Crédit d'impôt recherche.

Le fanatisme de l'indifférence habitue à la souffrance des autres. La solution n'est pas de rejeter mais d'assurer, selon les possibilités de chacun, des entrées légales grâce à un accueil équitable de l'Europe dans le cadre d'une collaboration avec les pays d'origine.

Les échanges francs entre les membres de la commission démontrent que sortir de nos idées cliquantes et considérer en toute objectivité les réalités de la situation en France peut faire ressortir quelques idées réalistes et applicables.

Sans sous-estimer les situations ubuesques où des personnes clandestines sont employées en étant déclarées aux organismes sociaux et aux services des impôts.

Je ne parlerai que des personnes en situation régulière,

Etant précisé que comme le montrent les différentes auditions le fait d'avoir une formation professionnelle, une promesse d'embauche ou un contrat de travail dans son parcours d'intégration doit être un élément déterminant favorable dans l'obtention des droits de séjour.

Il convient de définir ce qui rend cet accès à l'emploi possible aussi bien pour les personnes déplacées que pour l'employeur.

Pour les demandeurs il existe des prérequis qui ont été mis en avant par la contribution et qui devraient être le principal sujet de la formation initiale :

Un engagement à respecter les principes et valeurs de la société française et de la République

Suivre avec sérieux et assiduité les formations demandées. Principalement la maîtrise de la langue française.

Ces deux points sont d'ailleurs la base du Contrat d'Insertion Républicaine, conclu entre la France et tout étranger non européen souhaitant s'y installer.

Pour l'accès à l'emploi la formation linguistique doit être plus forte que le niveau A1. Il conviendrait d'établir le niveau nécessaire à la compréhension d'une fiche de poste ou rendre possible la validation d'un diplôme acquis dans le pays d'origine

Les aides financières données aux organismes et associations qui accompagnent les personnes déplacées devraient être conditionnées à ces objectifs.



Il serait judicieux que ces formations donnent à la sortie un certificat d'aptitude au travail validant la volonté, les efforts et la capacité de la personne et justifiant aux yeux de tous les moyens mis en œuvre par l'état.

Toute entreprise qu'elle que soit sa taille peut anticiper et donner ses besoins en recrutement à 6 mois 1 an ou 2 ans.

Par exemple, l'union des industries textiles, chiffre les postes à pourvoir en région Auvergne Rhône Alpes à 1000 par an et à 3000 sur la France.

Le ministère du travail par sa Direction de l'animation de la recherche des études et statistiques (là, contrairement à mon préambule, j'aurais sans doute dû dire DARES) donne le chiffre de 367.500 emplois vacants à la fin du second trimestre 2023.

Il est sidérant que les difficultés à recruter puissent amener certaines entreprises à ralentir leur croissance où dans des cas extrêmes à arrêter leur activité.

L'attente essentielle des chefs d'entreprise est une réelle volonté de travailler du postulant.

Les personnes déplacées ayant suivi la formation et validée par le certificat proposé ci avant répondent à cette attente

Il a été mis en exergue qu'il manque un lien facilitateur entre le réfugié et l'employeur

Sans créer un énième organisme cela semble entrer dans les compétences Pôle Emploi (futur France Travail) dont un salarié désigné serait le correspondant entre la personne en formation et l'entreprise. Il s'assurerait de la bonne intégration de la personne et déchargerait l'entreprise des contraintes administratives liées à son statut.

La formation est le point clé pour que ces emplois vacants soient enfin pourvus

Ces formations sont de la responsabilité de l'entreprise avec l'appui de son comité social et économique et des représentations syndicales.

Les particularités de chaque emploi et la répartition géographique des entreprises parfois situées dans des villages très éloignés des grandes villes où siègent les centres de formation font qu'une formation interne doit être privilégiée.

L'accueil en binôme ou avec un tuteur dans l'entreprise semble être une bonne solution. Cela permettrait une formation spécifique nécessaire à l'entreprise et une intégration sociale acceptée par l'arrivant et le personnel en place. Partager la même tâche crée des liens réels, du respect et de la fierté.

Le coût salarial de cette période de formation devrait être prise en charge par l'état. Ce coût serait très vraisemblablement inférieur à celui d'une formation académique et ferait entrer le candidat plus rapidement dans la société.

Sans création de nouvelles structures mais en donnant des instructions et fixant des objectifs à celles existantes un nombre important de cas pourraient être traités.

Ces mises en place demanderont des efforts pour la personne en insertion pour les entreprises et les partenaires sociaux. Il est impératif que l'obtention finale d'un contrat de travail donne un droit de séjour et de travail.

Sauf avis individuel contraire, le collègue 1 votera favorable cette contribution.

► INTERVENTION DE Christian JUVAUX-BLIN AU NOM DE LA CFDT

Mesdames, messieurs, chers collègues du CESER,

Si chez les Grecs anciens, l'hospitalité était un devoir sacré, l'entrée durable des étrangers en France divise la population entre ceux qui sont pour le devoir humanitaire mais aussi le droit d'asile et ceux dont le souci est de préserver l'identité nationale. Quand ces étrangers sont sur le territoire français, en quoi aident-ils au déficit démographique de notre pays et aux besoins de main d'œuvre dans les entreprises ?

Selon l'INSEE en 2021 les étrangers vivant en France s'élèvent à 5,2 millions de personnes soit 7,7 % de la population totale, nous sommes loin du grand remplacement prédit par certains et 3 173 900 immigrés (personnes nées étrangères à l'étranger) sont actifs sur les 29 345 800 travailleurs de notre pays recensés en 2020 donc une personne active sur 10 est immigrée.

La CFDT considère, qu'une personne légalement présente sur le territoire doit avoir le droit de travailler sans restriction, alors que 97,7 % des demandeurs d'asile ont une interdiction de travailler. Dans une période de pénurie de main d'œuvre, la CFDT demande l'octroi automatique d'une autorisation de travail, sans délai, à tous les demandeurs d'asile, quel que soit leur pays d'origine.

Concernant les conditions d'entrée et de séjour, sous couvert de protéger l'ordre public ou de lutter contre l'immigration irrégulière, les dispositions prévues dans le projet de loi sur l'immigration sont liberticides. Supprimer la protection contre l'éloignement d'un étranger malade ou permettre le retrait ou le non-renouvellement d'un titre de séjour, en cas de rupture de la vie commune, constituent une forme de double peine. Il en est de même pour toute réforme du droit d'asile qui aboutirait à un affaiblissement des possibilités de recours des demandeurs d'asile.

Dans le projet de loi pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration, la CFDT salue cependant un certain nombre de mesures dans le domaine du travail, comme la régularisation des travailleurs sans papiers, ou la création d'une carte de séjour temporaire destinée aux travailleurs en situation irrégulière qui exercent une activité salariée dans un métier dit en tension ainsi que le développement de la formation au français dans le cadre du contrat d'intégration républicaine.

La CFDT Auvergne-Rhône-Alpes partage pleinement l'analyse et les préconisations sur l'accueil des personnes déplacées suite à des crises et leur accès à l'emploi. élaborées sous la présidence ô combien remarquable de Pierre ROBILLARD avec l'aide non moins précieuse de Nicole DAGHER. Pendant tous ces travaux de la commission, les conseillers CFDT ont particulièrement apprécié, les apports des intervenants extérieurs, l'écoute et la bienveillance des autres conseillers sur un sujet difficile et clivant ainsi que la volonté de tous de rechercher des solutions pour ces hommes et ces femmes dans la précarité. Car l'immigration est une chance pour notre région si elle est maîtrisée. Des secteurs comme l'agriculture, le bâtiment et l'hôtellerie-restauration-tourisme ne pourraient fonctionner sans l'apport de ces populations migrantes, il en est de même dans d'autres professions comme le sanitaire et le médico-social voire l'industrie qui ont recours à cette main d'œuvre immigrée.

En fonction de ce constat, les propositions opérationnelles sont faites dans ce rapport pour favoriser l'accès à l'emploi en lien avec les partenaires sociaux et les associations, mettre en place un service régionalisé pour aider les employeurs dans l'embauche et l'emploi de travailleurs étrangers, développer les formations linguistiques dont l'apprentissage du français et permettre la validation des compétences ainsi que la reconnaissance des qualifications acquises, mais aussi sensibiliser et informer le plus grand nombre sur le phénomène migratoire et les parcours des migrants.

La délégation CFDT votera cette contribution.

► INTERVENTION DE Lise BOUVERET, AU NOM DE CGT-FSU-SOLIDAIRES

Le 17 octobre dernier, 650 travailleurs sans papiers de l'Île de France, employés dans diverses branches se mettaient en grève afin d'obtenir leur régularisation pour gagner des conditions de vie et de travail dignes et sortir enfin de la précarité. Ils mettent à jour une situation scandaleuse : de grandes entreprises, parfois publiques - par le biais souvent d'une sous-traitance en cascade - exploitent honteusement des travailleurs exclus des conventions collectives et des droits sociaux. La médiatisation de l'évènement notamment parce qu'il concernait un grand chantier des JO de Paris a contribué à de nombreuses régularisations. A l'exception de quelques-uns les employeurs concernés y ont participé, considérant la convergence d'intérêts.

Ces derniers mois de nombreux lycéens ou apprentis migrants se sont vus menacés d'une OQTF (obligation de quitter le territoire français) au moment où ils devenaient majeurs alors qu'ils étaient engagés dans un parcours de formation et portés par une forte volonté d'intégration

Ces situations ont connu des résultats positifs grâce aux solidarités et à la mobilisation de collectifs citoyens, de syndicats, d'employeurs, d'élus, de personnalités face à un ministère public produisant de la maltraitance à l'égard de migrants : délais des procédures, rétention arbitraire, législation incohérente qui prive des demandeurs d'asile du droit au travail dans l'attente de leur statut.

Les travailleuses et les travailleurs immigrés y compris les sans-papiers (évalués à 600000 selon le ministère de l'intérieur) font tourner des pans entiers de notre économie. Ils et elles représentent 40 à 62% des professionnels des branches de l'aide à domicile, du BTP, de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage, de la sécurité et de l'agro-alimentaire (chiffres INSEE 2023).

Les femmes sont minoritaires parmi les migrants, elles sont particulièrement fragilisées dans le contexte d'absence de droits et leur situation nécessite une vigilance particulière.

Si le travail constitue la condition essentielle de l'intégration des migrants, la circulaire Vals de 2012 qui autorise la régularisation par le travail n'a pas force de loi et donc ne crée pas un droit mais laisse toute latitude au Préfet de l'accepter ou non.

Notre contribution propose donc dans ses préconisations d'utiliser cette possibilité en mettant en place une démarche paritaire (employeurs/salariés) en direction de la Préfecture pour répondre au cas par cas à des situations qui le nécessiteront.

La commission traitant d'un sujet sensible au cœur de l'actualité, a entendu de nombreux témoignages des services concernés, des associations et organismes qui concourent à l'accueil et au soutien des migrants ce qui a permis de réaliser un constat ; elle s'est clairement située dans une perspective croisant les besoins de l'économie et les besoins des populations migrantes, au-delà de tout parti pris.

Ce travail de qualité a été rendu possible par un fonctionnement collectif et convivial de la commission et de son bureau. Merci pour cela à Pierre et à Nicole.

La solidarité internationale est une composante historique de la CGT. Notre engagement auprès des sans-papiers en est un témoignage. Aussi au moment où commencent les débats parlementaires sur une nouvelle loi immigration, nous exigeons notamment l'accès à un titre de séjour sur la simple preuve de la relation de travail.

L'attribution de moyens supplémentaires aux services publics concernés est aussi indispensable pour accélérer les procédures. Les agents de l'Ofpra (office français de protection des réfugiés et apatrides) étaient en grève la semaine dernière pour exiger les effectifs nécessaires à l'examen correct des demandes d'asile.

Souhaitons que les deux contributions produites par le CESER, (l'une en novembre 2020 sur l'accueil des migrants et celle-ci centrée sur l'accès au travail) participeront à alimenter un débat serein et démocratique dans la société. Pour cela la conférence de presse proposée par la Conférence des Présidents sera nécessaire pour mettre nos travaux sur la place publique.

Nous voterons, bien évidemment cette contribution.

► INTERVENTION DE Marc AUBRY AU NOM DES COLLEGES 3 ET 4

M. le président, Mesdames messieurs les conseillers, Chers collègues,

Février 2022, l'invasion de l'Ukraine par les forces russes marque un retour de la guerre en Europe avec son cortège de drame et de souffrance, et bien évidemment une fuite d'une partie des populations vers des territoires épargnés. 3,5 millions d'ukrainiens ont ainsi migré vers la Pologne, 100 000 en France, 10 000 en région Auvergne-Rhône-Alpes. D'autres pays connaissent eux aussi ces mêmes difficultés (Syrie, Afghanistan, ...)

La commission 8 a alors fait le choix de porter ses travaux sur l'accueil de ces personnes au regard des dispositions mises en place par nos législations. L'introduction du rapport reprend le contexte, les enjeux, les problématiques, ainsi que le champ de cette contribution.

Nous voyons que, par la suite, les travaux engagés au sein de la commission ont conduit à faire une comparaison avec d'autres migrations avec une légitime interrogation sur l'inégalité de traitement et d'accueil de ces personnes en fonction de leurs pays d'origine. Le collège 3/4 trouve pertinente la méthodologie.

Le rapport décrit les migrations comme un phénomène ancien, mondial et inégal mais le focus sur les migrations européennes est particulièrement instructif de la situation dans laquelle se trouve notre pays.

Pour la première fois dans l'Union Européenne, les populations migrantes d'Ukraine bénéficient d'un régime de protection temporaire. La France a donc mis en place un plan national déployé dans tous nos territoires. Le plan prévoit notamment la mise en place d'un guichet unique, l'accès direct à l'emploi, l'assurance d'un logement et l'apprentissage de la langue. Ces mesures, le constat est fait dans la contribution, sont bien différentes de celles accordées à d'autres populations.

Nous retenons de l'audition du délégué interministériel en charge de l'accueil et de l'intégration des réfugiés, trois objectifs majeurs : l'apprentissage de la langue, le logement, le travail. Ces trois principes paraissent fondamentaux dans la réussite d'une intégration possible, souhaitée, durable.

Le rapport relate le rôle majeur des associations dans notre région. Nous apprécions cette reconnaissance. Le collège 3/4 est composé principalement d'associations dont certaines proches du terrain gèrent, avec l'ensemble de leurs bénévoles, des milliers de cas individuels. Au-delà du rôle majeur nous pensons qu'elles sont tout simplement indispensables et que sans elles rien de serait possible.

En conclusion, les préconisations amélioreraient sans conteste le quotidien de ces populations, nul ne peut en douter. Mais il faut aussi les mettre dans un contexte qui aujourd'hui nous semble particulièrement compliqué avec le projet de loi sur les migrations, l'acceptation de mesures par le peuple français, ...

Nous adressons nos remerciements à Pierre Robillard, Président de la commission 8 et à l'ensemble des conseillers impliqués dans ces travaux ainsi qu'à la plume de ce rapport Mme Nicole DAGHER.

Sauf avis contraire, les membres du collège 3/4 voteront ce rapport.

Je vous remercie pour votre écoute.

Résultats des votes

Assemblée plénière du 7 novembre 2023



146 ONT VOTE **POUR**

0 ONT VOTE **CONTRE**

6 SE SONT **ABSTENUS**

0 N'ONT PAS PRIS PART AU VOTE

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
1	Chambre de commerce et d'industrie de région Auvergne-Rhône-Alpes	BORTOLIN Alain	X			
		BERTHE Christian				
		DUBOISSET Gilles	X			
		Non désigné(e)				
		PARAIRE Daniel	X			
		RENIE Stanislas	X			
		SIQUIER Marie-Amandine				
		VEYRE de SORAS Christine	X			
		VILLARD Hélène	X			
	Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Auvergne-Rhône-Alpes	CELMA Patrick	X			
		CHARVERON Philippe	X			
		LE JAOUEN Eric	X			
		PANSERI Anne-Sophie	X			
		JAVELLE Valérie-Anne				
	Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) Auvergne-Rhône-Alpes	CADARIO Jacques	X			
		DOGNIN DIT CRUISSAT Sarah	X			
		STOJANOVIC Sandrine	X			
		TARLIER Bruno				
	U2P Auvergne-Rhône-Alpes	BRUNET Christian	X			
		CABUT Bruno	X			
		GINESTET Fabienne	X			
		JOUVANCEAU Pascale	X			
	Chambre régionale de métiers et de l'artisanat Auvergne-Rhône-Alpes	LATAPIE Didier				
		Non désigné(e)				
		PEYREFITTE Carole	X			
		OLEKSIK Bernadette	X			
		VIDAL Serge				
	Accord UNAPL Auvergne-Rhône-Alpes et CNPL Auvergne-Rhône-Alpes	BEZ Nicole	X			
		BLANC Dominique	X			
		MARCAGGI Christophe	X			
		ROBERT Anne-Marie	X			
	Centre des jeunes dirigeants Auvergne et Rhône-Alpes	ROBILLARD Pierre	X			
	Pôle de compétitivité Lyon Biopôle Minalogic Partenaires Céréales Vallée ViaMéca - Plastipolis et Tenerrdis	CHABBAL Jean	X			
Non désigné(e)						

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
		MARTEL Alain	X			
	France Chimie Aura	FRUCTUS Frédéric	X			
	Comité des banques Auvergne-Rhône-Alpes de la Fédération bancaire française	GRENIER Pierre-Henri	X			
	UIMM Auvergne-Rhône-Alpes	BORDES Claude	X			
		PFISTER Françoise	X			
	Fédération française du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes	REYNIER Frédéric	X			
	Fédération régionale des travaux publics Auvergne-Rhône-Alpes	CORNUT Jean-Marc				
	Accord Fédération nationale des transports routiers Auvergne-Rhône-Alpes et Fédération des entreprises de transports et logistique de France	THEVENET Eric				
	Union inter-entreprises de Lyon et sa région	MOYNE Emmanuel	X			
	Association régionale Auvergne-Rhône-Alpes des industries agro-alimentaires	TRICHARD Alain	X			
	Accord entre délégation territoriale de l'union des entreprises et des salariés pour le logement et les chambres régionales de la Fédération de promoteurs constructeur de France Auvergne-Rhône-Alpes	VERRAX Eric	X			
	SYNTEC Rhône-Alpes	DESSERTINE Philippe	X			
	Accord entre les directions régionales de la SNCF, d'EDF et de la Poste	FRANCESCHI Mylène				
	Union nationale industries carrière Auvergne-Rhône-Alpes	BOISSELMON Alain	X			
	Chambre régionale d'agriculture Auvergne-Rhône-Alpes	COR Chantal				
		FIALIP Yannick				
		FLAUGERE Jean-Luc	X			
	Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles Auvergne-Rhône-Alpes	COMBE Véronique				
		ROYANNEZ Jean-Pierre				
	Les Jeunes agriculteurs Auvergne-Rhône-Alpes	DANANCHER Hugo				
		LAUZIER Léa	X			
	Confédération paysanne Auvergne-Rhône-Alpes	GUINAND Jean	X			
		ROUX Annie	X			
	Coordination rurale Auvergne-Rhône-Alpes	LAMIRAND Georges			X	
	COOP de France Auvergne-Rhône-Alpes	DUMAS Patrice				
	Confédération régionale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricole Auvergne-Rhône-Alpes	ANGELOT Eric				
	Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire	BERNELIN Thierry	X			

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
2	Comité régional de la Confédération générale du travail Auvergne-Rhône-Alpes	BLANCHARD Paul	X			
		BOUVERET Lise	X			
		BOUVIER Bruno	X			
		CANET Fabrice	X			
		CARDINAUX Lionel	X			
		DA COSTA Rosa	X			
		FATIGA Antoine	X			
		FAURE Philippe	X			
		GELDHOF Nathalie	X			
		GENSEL Virginie	X			
		GUICHARD Karine	X			
		MARGERIT Laurence	X			
		MURCIA Jean-Raymond	X			
		NATON Agnès	X			
		PELLORCE Pascal	X			
		PUTOUX Laurent	X			
		SALA Chantal	X			
	Non désigné(e)					
	Union régionale de la Confédération française démocratique du travail Auvergne-Rhône-Alpes	BARRAT Jean	X			
		BAULAND Gisèle	X			
		BOLF Edith	X			
		GUILHOT Jean-Marc	X			
		JUYAUX-BLIN Christian	X			
		LAMOTTE Bruno	X			
		LE GAC Elisabeth	X			
		LOZAT Jean-Luc	X			
		MAITRE Eric	X			
		MORAIN Marie-Christine	X			
		MORISSE François				
NINNI Agnès		X				
PUECH Maryline	X					
ROBERTO Sansoro	X					
SAILLANT Elisabeth	X					
SCHMITT Isabelle	X					

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
		SIVARDIERE Patrick	X			
	Union régionale de la Confédération générale du travail Force ouvrière Auvergne-Rhône-Alpes	BLACHON Eric	X			
		BOCHARD Frédéric	X			
		DELAUME Colette				
		DEVY Eric				
		GILQUIN Jean-Pierre	X			
		LEYRE Michelle	X			
		PICHOT Arnaud	X			
		ROUVEURE Gisèle	X			
		SAMOUTH Pascal				
		SEGAULT Hélène				
		TEMUR Hélène	X			
	Accord entre l'union régionale de la Confédération des travailleurs chrétien Auvergne et l'Union régionale de la Confédération française des travailleurs Rhône-Alpes	GRANDJEAN François	X			
		LAURENT Bernard	X			
		VERNET Sandrine	X			
	Union régionale de la Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadre Auvergne-Rhône-Alpes	ACOLATSE Erick	X			
		CARCELES Robert				
		CARUANA Laurent			X	
		GALLIEN Sylvie			X	
	Union régionale de l'Union nationale des syndicats autonomes Auvergne-Rhône-Alpes	GILBERT Madeleine			X	
		HAMELIN Catherine	X			
		LELUC Gilles	X			
		LOHEZ Valérie	X			
	Fédération syndicale unitaire Auvergne-Rhône-Alpes	MYC Michel	X			
		DI MARCO Anna	X			
	Union syndicale solidaires Auvergne-Rhône-Alpes	MILBERGUE Denise	X			
		VELARD Patrick	X			
3	Union régionale des associations familiales Auvergne-Rhône-Alpes	VIGNAUD Béatrice	X			
	Caisses d'allocations familiales de la région Auvergne-Rhône-Alpes	SERRE-CHAMARY René	X			
	Accord entre CARSAT Auvergne, CARSAT Rhône-Alpes et l'association régionale des caisses de MSA Auvergne-Rhône-Alpes	JOUVE Henry	X			
	GROUPAMA Auvergne-Rhône-Alpes	LAOT Patrick	X			
	Union régional de la Mutualité française Auvergne-Rhône-Alpes	AUBRY Marc	X			
	Fédération hospitalière de France régional Auvergne-Rhône-Alpes	Non désigné(e)				
	Accord entre la délégation Auvergne-Rhône-Alpes de l'Union française des retraités, UNIORPA, Union régionale des Fédération départementales Génération Mouvement les aînées ruraux et Fédération national des associations de retraités Auvergne-Rhône-Alpes	AUSSEDAT Philippe	X			
	Accord entre le CREA Auvergne et le CREA Rhône-Alpes	CLAVERANNE Jean-Pierre	X			
	URIOPSS Auvergne-Rhône-Alpes	CHAPPELLET Jean	X			
	Union régionale SCOP et SCIC Auvergne et Rhône-Alpes	BABOLAT Guy	X			

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
	Association pour le digital en région Auvergne-Rhône-Alpes	PROST Michel-Louis			X	
	Conférence des établissements publics de recherche en Auvergne-Rhône-Alpes	PELLA Dominique	X			
	Accord entre les présidents de l'Université de Lyon, de l'Université Grenoble-Alpes et l'Université Clermont Auvergne et associés	BERNARD Mathias				
		MEZUREUX Nathalie	X			
		Non désigné(e)				
		Non désigné(e)				
	Section régionale FCPE, PEEP, UNAAP, URAPEL Auvergne et Rhône-Alpes	BENOIT Jean-Marie	X			
		GALLO Anaïck	X			
		SAGOT Fabrice	X			
		TORDJEMAN Zihar	X			
	Association Lyon place financière et tertiaire	VARICHON Béatrice	X			
	CRAJEP Auvergne-Rhône-Alpes	COURIO Valérie				
		MONNET Alexis	X			
	Union régionale des centres d'information sur les droits des femmes et des familles Auvergne-Rhône-Alpes	BIN-HENG Maryvonne	X			
	Accord entre UNEF, AFEV, FAGE et UNI	BELLOUCHE Larbi				
		IMBERT Mélanie				
	Union régionale des fédérations laïques Auvergne-Rhône-Alpes	QUADRINI Antoine	X			
	Accord entre le comité régional olympique et sportif Auvergne et le comité régional olympique et sportif Rhône-Alpes	PLASSE Marie-Christine	X			
	Comité régional du tourisme Auvergne-Rhône-Alpes	PESCHIER Rémi	X			
		VIGNAT Josette	X			
	Accord union fédération des consommateurs Auvergne et Rhône-Alpes	POSSE Robert				
	Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire	MOYROUD Anne	X			
		VIARD Marcel	X			
	Conservateurs et professeurs de musées et Fondation du Patrimoine	JACOMY Bruno	X			
	Syndicat des entreprises artistiques et culturelles	MANOLOGLOU Antoine	X			
	Accord association sauve qui peut le court métrage, association Ardèche Images, EPCC, CITIA, association IMAGINOVE, association GRAC, association ACRIRA, association les Ecrans, association Plein champ et la Cinéfabrique	MARTIN Gérard	X			
	Accord entre les associations de bibliothécaires de France Auvergne et Rhône-Alpes, associations des libraires d'Auvergne et de Rhône-Alpes	MASSAULT Christian	X			
	Accord entre les associations de bibliothécaires de France Auvergne et Rhône-Alpes, associations des libraires d'Auvergne et de Rhône-Alpes Accord ARRANLM, CNL, SOLIHA, EPL et UNPI	ARGENSON Jean-Jacques	X			
		CANALES Marion				
		GRATALOUP Sylvain	X			
		PATAT Salomé				
		VENEL Anne-Laure				
	Fédération des acteurs de la solidarité Auvergne-Rhône-Alpes	BEDIAT Patrick	X			

Collège	Organisation	Nom	Pour	Contre	Abst	NPPV
	Accord ATD Quart-Monde, union régionale des entreprises d'insertion Auvergne-Rhône-Alpes, secours populaire française Rhône-Alpes et Auvergne, délégation régionale du Secours catholique Auvergne et Rhône-Alpes	GOUEDARD-COMTE Marie-Elisabeth	X			
	Mission régionale d'information sur l'exclusion	CONDAMIN Yvon	X			
	Association filière bois Fibois Auvergne-Rhône-Alpes	BAREAU Anne-Marie	X			
	Accord entre URAPEI Rhône-Alpes et Auvergne, direction régionale de l'APF Auvergne-Rhône-Alpes, Fondation Perce Neige, APAJH Auvergne-Rhône-Alpes	PICCOLO Maël	X			
	Association nationale des apprentis	CADIOU Aurélien	X			
	Accord entre la Fondation OVE et Handi-Sup Auvergne	THOMAZET Loïc				
	Jeune chambre économique Auvergne-Rhône-Alpes	BONNEFOY Thomas	X			
		CHAMBA Cécile	X			
	Union des fédérations Auvergne-Rhône-Alpes de protection de la nature	EROME Georges	X			
		RESCHE-RIGON Frédérique	X			
	Fédération régionale Auvergne pour la protection de la nature et de l'environnement	SAUMUREAU Marc	X			
	Ligue de coordination Auvergne-Rhône-Alpes de protection des oiseaux	RIVIERE Elisabeth	X			
	Conservatoire d'espace naturels d'Auvergne	AUBERGER Eliane	X			
	Fédération régionale des chasseurs d'Auvergne-Rhône-Alpes	CERNYS Rémy			X	
	Personnalités qualifiées en lien avec l'environnement et le développement durable	DESSEIN Aurélie	X			
		D'HERBOMEZ-PROVOST Sophie	X			
		GUIEAU Willy	X			
		VERDIER Jean-Louis	X			
4	Personnalités qualifiées	BARATAY Denis	X			
		BRUNO Marie	X			
		DOYELLE Manon	X			
		FAUREAU Bernard	X			
		GELAS Nadine	X			
		HABOUZIT Michel	X			
		MARGUIN Christophe	X			

Contacts

Délégué général

Grégory MOREL

gregory.morel@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 41 95

Déléguée générale adjointe

Ingrid RANCHIN

ingrid.ranchin@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 55 16

Déléguée générale adjointe

Véronique MACABEO

veronique.macabeo@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 47 44

Chargée d'études

Nicole DAGHER

nicole.dagher@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 51 70

Contact presse

Nancy PIEGAY

nancy.piegay@auvergnerhonealpes.fr – Tél. : 04 26 73 40 44

Vous souhaitez suivre l'actualité du CESER Auvergne-Rhône-Alpes,
inscrivez-vous à notre newsletter sur

lettre.ceser@auvergnerhonealpes.fr

ou retrouvez les informations sur le site internet
de la Région Auvergne-Rhône-Alpes :

ceser.auvergnerhonealpes.fr

CONTRIBUTION

Notre territoire connaît, depuis 2015, des arrivées régulières de populations migrantes, extra-européennes, qui ont quitté leurs pays suite à des guerres ou à des chocs importants : guerre en Syrie, prise de pouvoir par les Talibans en Afghanistan, et plus récemment et plus proche de nous encore, le déclenchement de la guerre en Ukraine.

Le déclenchement de la guerre en Ukraine le 22 février 2022 a marqué un tournant dans l'accueil de populations déplacées avec une mobilisation inédite en Europe, dans notre pays et dans notre région pour accueillir les personnes déplacées, en majorité des femmes et des enfants. Cela a démontré notre capacité collective à assurer l'accueil d'urgence mais aussi l'accès aux droits de populations déplacées. Elle a également posé la question de notre capacité à favoriser l'accès à l'emploi de personnes déplacées, tout en répondant utilement aux besoins de certains secteurs économiques et en favorisant l'accès à l'emploi des personnes accueillies.

Cette contribution traite ainsi des modalités d'accès à l'emploi des personnes migrantes, des initiatives publiques et associatives développées pour accompagner les personnes étrangères vers l'emploi, mais aussi des obstacles à l'accès à un emploi durable et de qualité. Elle pointe aussi un certain nombre de situations qui constituent des manques à gagner pour la société d'accueil et pour les personnes concernées.

ACCES A L'EMPLOI | ACCES A LA FORMATION | ACCES AUX DROITS | ACCUEIL D'URGENCE | CRISES MIGRATOIRES | DECLASSEMENT PROFESSIONNEL | DEMANDEURS D'ASILE | EUROPE | FLE | FORMATION PROFESSIONNELLE | IMMIGRATION | INSERTION PROFESSIONNELLE | METIER EN TENSION | MINEURS NON ACCOMPAGNES | PRIMO ARRIVANT | REFUGIE | REGION AUVERGNE-RHONE-ALPES | UKRAINE

Crédits photos : 123rf AFPA

ceser.auvergnerhonealpes.fr



CESER AUVERGNE - RHONE-ALPES / LYON

8 rue Paul Montrochet – CS 90051 – 69285 Lyon cedex 02
T. 04 26 73 49 73 – F. 04 26 73 51 98

CESER AUVERGNE - RHONE-ALPES / CLERMONT-FERRAND

59 Bd Léon Jouhaux – CS 90706 – 63050 Clermont-Ferrand Cedex 2
T. 04.73.29.45.29 – F. 04.73.29.45.20