



MIGRATION · ÉQUITÉ · INTERCULTURALITÉ

RAPPORT D'ÉTUDE DE PRÉCONISATIONS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉTRANGERS PRIMO ARRIVANTS

2022

Une étude réalisée par le Pôle Accès au Droit de l'ADATE
Association Dauphinoise pour l'Accueil des Travailleurs Étrangers

Avec la contribution financière de la DDETS
Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

La DDETS

Direction Départementale de l'Emploi
du Travail et des Solidarités



**LES RESSOURCES
DE L'ADATE**

96, rue de Stalingrad 38100 Grenoble

RAPPORT D'ÉTUDE DE PRÉCONISATIONS : L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES ÉTRANGERS PRIMO ARRIVANTS

INTRODUCTION	4
Genèse du projet	4
1. Pourquoi organiser des ateliers spécialement dédiés à la lutte contre les freins à l'insertion professionnelle des primo-arrivants ?	5
2. Composition des ateliers de réflexion	6
3. Organisation des ateliers	7
4. Méthodologie utilisée	8
Bilan synthétique des ateliers	9
Grands axes de préconisations transversales	10
Choix opérés pour la restitution et plan	11
I. LES PROBLÉMATIQUES DIRECTEMENT LIÉES À LA SITUATION D'IMMIGRATION	12
1. La non-maitrise du français par une partie des primo-arrivants	13
A. Freins induits	13
A.1 Les difficultés de communication	13
A.2 Les difficultés liées à l'insuffisance, l'incohérence ou les problèmes d'articulation entre les différents dispositifs dédiés à l'apprentissage du français	14
B. Préconisations des acteurs	15
2. La perte de repères induite par la migration d'un pays à l'autre	16
A. Freins induits	16
B. Préconisations des acteurs	16
3. Les préjugés « écrans »	17
A. Freins induits	17
B. Préconisations des acteurs	18
4. Le nécessaire apprentissage des « codes de l'entreprise »	19
5. La rigidité du cadre de reconnaissance et d'évaluation des équivalences des diplômes et des compétences	19
A. Freins induits	19
B. Préconisations des acteurs	19

II.	LES PROBLÉMATIQUES LIÉES	
1.	À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCUEIL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT	
	À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PRIMO-ARRIVANTS	20
1.	La complexité du régime juridique	
	de l'accès à l'emploi des étrangers	21
	A. Freins induits	21
	B. Préconisations des acteurs	23
2.	L'opacité de l'administration préfectorale	24
	A. Freins induits	24
	B. Préconisations des acteurs	25
2.	L'inaccessibilité des administrations compétentes	26
	A. Freins induits	26
	B. Préconisations des acteurs	27
4.	Le manque de lisibilité et de cohérence globale	
	des dispositifs	28
	A. Freins induits	28
	B. Préconisations des acteurs	28
5.	Le manque de tissu partenarial	29
	A. Freins induits	29
	B. Préconisations des acteurs	29
6.	Le rythme de l'accompagnement, le rythme des personnes :	
	un décalage insuffisamment pris en compte	30
	A. Freins induits	30
	B. Préconisations des acteurs	31
	Les freins périphériques	32
1.	L'accès aux soins	32
2.	La mobilité	33
3.	La vie familiale	35
	A. La séparation des familles	35
	Les nombreux obstacles à la mise en œuvre de la procédure de réunification familiale	35
	Les obstacles qui ralentissent la procédure de regroupement familial	36
	B. La garde d'enfants	37
	C. Préconisations des acteurs	37
4.	Le logement	38
	Pour aller plus loin	39

INTRODUCTION

Genèse du projet

L'action dont les conclusions sont synthétisées dans ce document est née d'un partenariat entre le Pôle d'Accès au Droit de l'ADATE, association iséroise spécialisée dans l'accueil et l'accompagnement du public étranger, et la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités du département de l'Isère⁽¹⁾.

Ce projet visait deux objectifs :

- Recueillir les retours et préconisations de l'ensemble des acteurs dont tout ou partie des missions consistent à faire le lien entre l'usager et l'élaboration de son projet professionnel. Nous sommes en effet convaincues que les professionnels de terrain sont par définition les mieux placés pour constater les éventuels dysfonctionnements dans la mise en œuvre des dispositifs d'insertion, mais surtout pour identifier des préconisations afin d'y remédier. Il s'agira donc d'offrir à un panel de professionnels un espace de réflexion dans le cadre d'ateliers d'étude de préconisations ;
- Former les acteurs de l'insertion professionnelle au droit au travail des ressortissants étrangers.

La compilation des retours effectués par les participants est l'objet du présent rapport, qui servira également de base à des échanges avec les administrations, structures et autres interlocuteurs pertinents identifiés à partir des pistes d'amélioration préconisées.

1) Ce partenariat est né au mois de mars 2020, avant que l'unité départementale de la DIRECCTE se regroupe avec la Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) afin de former de nouvelles Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

1. Pourquoi organiser des ateliers spécialement dédiés à la lutte contre les freins à l'insertion professionnelle des primo-arrivants ?

Le Pôle d'Accès au Droit de l'ADATE a intensément développé, ces dernières années, son activité de support technique en droit des étrangers aux acteurs du travail social et de l'insertion professionnelle, ce, suite au constat de l'augmentation exponentielle de la fréquentation de nos dispositifs d'information et d'orientation en droit des étrangers par ces acteurs. Le droit des étrangers est en effet une matière complexe, qui intervient dans pratiquement chacun des aspects de la vie sociale des personnes concernées ; ces règles s'insèrent donc, logiquement, dans le travail d'accompagnement social et vers l'emploi de ces usagers.

Nous avons donc multiplié les actions de support et de coopération avec les structures d'accompagnement social et vers l'emploi, à travers la délivrance de formations mais également la conception de dispositifs créatifs, tels que la mise à disposition de l'une de nos juristes au sein de l'équipe d'une association d'accompagnement en milieu ouvert, ou encore la participation à des programmes d'insertion globale. En 2019, notre équipe a pu faire valoir son expertise au côté des acteurs de l'accompagnement social et vers l'emploi et obtenu, en partenariat avec la Direction de l'intégration et de l'accès à la nationalité (DIAN), qui dépend du ministère de l'intérieur, le financement d'un travail de diagnostic relatif aux difficultés récurrentes auxquelles sont confrontés les acteurs du travail social et de l'insertion professionnelle accompagnant les étrangers primo-arrivants dans l'accès à leurs droits. Nous avons donc établi un rapport de diagnostic à partir des données recueillies dans le cadre de nos permanences nationales téléphoniques (à travers la ligne « info-droits-migrants), électroniques (par notre site internet « info-droits-etrangers.org »), mais également de nos permanences physiques, assurées sur l'ensemble du département.

Ce travail de diagnostic nous a permis de constater qu'**une grande partie des difficultés auxquelles sont confrontés les acteurs qui accompagnent les primo-arrivants dans l'accès à leurs droits portent sur l'insertion professionnelle des usagers, qu'il s'agisse de freins directs (complexité du droit au travail des étrangers, obstacles à l'échange des permis de conduire étrangers, difficultés d'accès à des cours de français langue étrangère...) ou périphériques (problématiques liées à la garde des enfants ou à l'accès à un hébergement stable).**

Les différents acteurs concernés déplorent également le manque de fluidité entre les différentes administrations concernées, ainsi que les difficultés à identifier les différents dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle, leurs conditions d'accès, les acteurs impliqués, leurs missions exactes...

En tant que juristes, nous ne sommes évidemment pas à même de proposer des solutions à ces différentes problématiques, qui dépassent largement notre compétence.

Les difficultés relevées tiennent également à la diversité des acteurs qui font le lien entre la personne et l'élaboration de son projet d'insertion. En effet, si certains métiers ont pour finalité explicite l'accompagnement à l'insertion professionnelle d'autres impliquent des missions plus générales d'accompagnement, mais jouent un rôle crucial dans la construction du projet professionnel de la personne accompagnée.

Tous ces acteurs sont donc amenés à se heurter aux différents freins à l'insertion professionnelle des usagers primo-arrivants. Il n'existe pourtant pas d'espace dédié à la rencontre et à la réflexion collective de ces acteurs sur ces problématiques.

Nous avons donc décidé, en partenariat avec l'unité départementale de la DIRECCTE (UD38) ⁽²⁾, de créer ces espaces de réflexion, dans le cadre d'un cycle de journées dédiées à l'étude de préconisations basées sur l'expérience et le quotidien professionnelle des acteurs, puis à la montée en compétences de ces acteurs sur le droit au travail des étrangers.

1) Ce partenariat est né au mois de mars 2020, avant que l'unité départementale de la DIRECCTE se regroupe avec la Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS) afin de former de nouvelles Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

2. Composition des ateliers de réflexion

La composition de ces ateliers était un enjeu crucial, l'intérêt du projet étant de réunir des acteurs aux missions diverses, exerçant dans des structures associatives, institutionnelles, spécialisées, généralistes, en milieu ouvert ou fermé.

Chaque atelier était composé de 8 à 10 acteurs du territoire concerné (voir annexe 1 : composition des ateliers), et animé par deux formatrices du service juridique de l'ADATE.

Certains acteurs sont évidemment incontournables pour échanger et faire part de leurs idées d'amélioration en matière d'accès à l'emploi des primo arrivants : c'est le cas des référents « insertion professionnelle » des centres d'accueil de bénéficiaires d'une protection internationale, des conseillers en insertion du Pôle Emploi, des missions locales, des centres sociaux ou encore des dispositifs dédiés à l'insertion professionnelle portés par différentes structures, mais également des éducateurs en prévention spécialisée, des travailleurs sociaux du département...

L'accompagnement vers l'emploi repose en pratique, au moins pour un temps, sur le référent social de la personne hébergée en structure d'hébergement d'urgence. De la même manière, un éducateur en service de prévention spécialisée est souvent le premier interlocuteur s'agissant de l'amorce d'une entrée, ou d'un retour vers l'emploi ; c'est aussi le cas du travailleur social qui exerce ses fonctions au sein d'une association d'accueil en milieu ouvert de personnes en situation de prostitution.

3. Organisation des ateliers

Le calendrier de cette action a été fortement impacté par les mesures sanitaires appliquées à partir du mois de mars 2020.

Initialement cette action devait prendre la forme de 6 journées organisées en présentiel à Crolles, Vienne, Voiron, Vizille et Grenoble (2 journées).

Chaque journée devait être décomposée comme suit :

- matinée = atelier d'étude de préconisations (réflexion entre acteurs de terrain de l'insertion sur les freins et les pistes d'amélioration identifiées s'agissant de l'insertion professionnelle des primo-arrivants)
- après-midi = sensibilisation des acteurs au cadre juridique de l'emploi des étrangers

Chaque journée avait été programmée, les informations diffusées, les inscriptions effectuées.

Les attendus des ateliers du matin impliquent de rassembler les acteurs en présentiel, le contexte de pandémie et les règles sanitaires afférentes ont donc sensiblement bouleversé le calendrier de l'action, qui devait se dérouler entre septembre et décembre 2020 et donner lieu à un rapport de préconisations restitué en mars 2021. **Seule la première journée a pu se dérouler normalement, à Crolles, le 22 octobre 2020.**

Les demi-journées de sensibilisation ont été maintenues à distance.

En revanche **les ateliers, objets de ce rapport, se sont déroulés, hormis celui de Crolles, du 18 au 22 octobre 2021** selon le calendrier suivant :

- 18 octobre : acteurs du pays voironnais : 1 atelier
- 19 octobre : acteurs de Grenoble et agglomération : 2 ateliers
- 21 octobre : acteurs de Vienne et agglomération : 1 atelier
- 22 octobre : acteurs de Bourgoin Jallieu : 2 ateliers

L'atelier qui devait réunir les acteurs de l'agglomération de Vizille a dû être annulé, seules deux personnes s'étant inscrites. Lors de l'organisation des premières sessions reportées, il a déjà été très compliqué de mobiliser les acteurs sur ce territoire, malgré une communication régulière et ciblant les relais pertinents, identifiés grâce à l'implication de notre interlocutrice à la DDETS.

Au total, 68 personnes ont participé à l'un des ateliers organisés dans le cadre de cette action.

4. Méthodologie utilisée

L'objectif était de recueillir les freins, puis pistes d'amélioration, identifiés par les acteurs de terrain depuis leurs prismes respectifs d'intervention.

Chacun des groupes était amené à réfléchir aux deux questions suivantes :

- Quels sont les freins que vous avez pu constater dans le cadre de l'accompagnement d'étrangers primo-arrivants dans leur parcours d'insertion professionnels ?
- Quelles pistes d'amélioration avez-vous pu imaginer pour lever ces freins ?

Pour structurer les échanges et permettre à chacun de s'exprimer, les ateliers étaient organisés selon les grandes lignes suivantes :

1. Les participants sont installés en quinconce face à un pan de mur vide (sans affiches/tableau...).
2. Chacun dispose d'un paquet de fiches bristol et d'un marqueur noir.
3. Une fois le contexte et la démarches présentés, la première question est exposée et les participants disposent de 5 à 10 minutes pour proposer leurs idées selon la règle suivante : 1 idée=1 fiche=5 mots maximum en majuscule, au marqueur noir.
4. Une fois le temps écoulé, l'animatrice ramasse l'ensemble des fiches, puis les accroche au mur une par une après s'être assurée que tout le monde en comprend la même chose (en reformulant notamment).
5. Lorsque toutes les fiches sont collées au mur, le groupe réfléchit ensemble à un classement par thématique de l'ensemble des idées proposées, ainsi qu'à des titres correspondant à chacune de ces thématiques.
6. Une fois le classement opéré, l'animatrice prend le mur en photo puis les fiches peuvent être décollées pour laisser place à la question suivante, etc.
7. Voir Annexes 2 - a à 2 - e : Photos des fiches « freins » et « préconisations » des différents ateliers

Chaque atelier était animé par un binôme, hormis ceux de Crolles et de Bourgoin Jallieu ; la personne qui n'interagissait pas avec le groupe au moyen des supports bristol prenait des notes complémentaires lorsque les échanges autour d'une proposition s'y prêtaient.

Enfin, ce rapport intègre aussi des réflexions issues des **données recueillies sur la ligne téléphonique « info-droits-migrants » réservée aux acteurs de l'insertion professionnelle au sens large (missions locales, agences pôle emploi, employeurs, référents sociaux insertion de structures d'hébergement ou d'accueil en milieu ouvert...)** également financée dans le cadre du partenariat évoqué plus haut.

Bilan synthétique des ateliers

La diversité des acteurs et des territoires concernés a permis des échanges et des réflexions particulièrement riches, même si le report de la plupart des sessions, et le contexte sanitaire en général, ont eu un impact négatif sur la mobilisation des acteurs, nombre de ceux qui s'étaient inscrits sur les sessions planifiées en 2020 n'ayant pas réitéré leur inscription aux sessions reportées.

Les acteurs de Voiron, qui s'étaient inscrits nombreux à la première session programmée, ont été peu à se mobiliser sur la session reportée, probablement aussi parce qu'elle s'est déroulée à Grenoble et non à Voiron comme prévu initialement.

Au total, 8 ateliers ont pu être animés dans le cadre de cette action (voir annexes 1 et 5, composition des ateliers et émargements).

Il nous semble important à ce stade de souligner que **les ateliers et les échanges qu'ils ont permis d'initier, constituaient manifestement en tant que tels une réponse à l'un des principaux freins identifiés par l'ensemble des acteurs, à savoir le manque de visibilité sur les dispositifs existants, les missions précises de chacun, et, au sein des dispositifs, l'interlocuteur pertinent à mobiliser sur telle ou telle problématique**. En cela l'action a semble-t-il été particulièrement appréciée et a donné lieu à des échanges y compris informels lors des temps d'accueil et de pause.

Chaque atelier démarrait par un tour de table avec une présentation par chaque participant de ses missions précises, ce qui a permis la création de liens, le recueil de contacts, voire de désamorcer certains malentendus apparemment aggravés par l'insuffisance de temps d'échanges et la méconnaissance induite des contraintes de chacun.

Plusieurs intervenants en centres de formation, entreprise d'insertion, ou groupement d'employeurs ont pu interagir avec des travailleurs sociaux, conseillers de missions locales, et autres acteurs de l'accompagnement social vers l'insertion, et faire part de leurs attentes et de leurs contraintes, ce qui a été particulièrement apprécié.

Il est néanmoins dommage que l'administration préfectorale, sollicitée à plusieurs reprises sur ce projet, n'ait pu être représentée, beaucoup de freins constatés étant liés à l'articulation entre la production des titres de séjour et le parcours d'insertion professionnelle des personnes.

Grands axes de préconisations transversales

Plusieurs thématiques sont ressorties et seront abordées précisément dans le corps de ce rapport.

Il est néanmoins important de souligner la transversalité de plusieurs préconisations, récurrentes tout au long des ateliers, et ayant vocation à solutionner nombre des freins rapportés ici, notamment :

- Créer et entretenir une interface répertoriant l'ensemble des dispositifs existants, leur champs d'intervention, les administrations compétentes, et les contacts fiables permettant de les solliciter, alimentée par chaque acteur du territoire, pour mutualiser les informations et visibiliser les dispositifs.
- Mener une véritable réflexion sur les périodes d'attente auxquelles sont soumis les primo-arrivants dans l'attente du traitement de leur dossier de demande d'asile, de régularisation ou de changement de statut.
- Penser un parcours d'insertion personnalisé intégrant l'ensemble des périodes administratives que les personnes traversent et tenant compte de l'ensemble des éléments à travailler pour lui permettre de s'insérer par et dans l'emploi ; notamment, renforcer l'offre et le réseau de soins psychologiques et travailler à les faire accepter aux personnes, tenir compte de la vulnérabilité induite par la précarité de nombreuses situations (familles séparées, logement précaire) et des difficultés qu'elle implique pour se concentrer sur l'accès et le maintien dans l'emploi.
- Encourager et développer les dispositifs de sensibilisation des acteurs et des usagers à l'interculturalité.
- Fluidifier les liens avec les services de la préfecture et des sous-préfectures en charge de l'accueil des étrangers, pour éviter notamment les ruptures de droits ou les projets professionnels avortés en raison des retards pris par l'administration préfectorale dans le traitement des dossiers, et de l'opacité globale de cette administration aux yeux des professionnels. Notamment, les employeurs ne parviennent pas à obtenir confirmation qu'ils peuvent embaucher telle personne ou poursuivre le contrat de telle autre, alors que c'est le titre de séjour qui n'a pas encore été fabriqué et délivré, mais que le droit au séjour a déjà été constaté et n'est pas remis en cause.
- Mener une réflexion sur les opportunités d'extension de l'offre d'interprétariat, par exemple en encourageant le bénévolat en mobilisant des étudiants étrangers à travers des partenariats avec l'UGA, ou des pairs maîtrisant le français, et en leur proposant une formation transdisciplinaire alliant interculturalité, sensibilisation aux parcours d'exil, aux institutions et aux procédures compétentes en matière d'accueil des primo-arrivants.

Choix opérés pour la restitution et plan

Les réflexions des acteurs sont restituées ici au plus proches de la manière dont elles ont été formulées, sans interprétation des auteurs, sauf lorsque la récurrence et la déclinaison multiple d'un des éléments évoqués impliquent de les synthétiser dans une formulation plus englobante.

Lorsque les acteurs soulignent par exemple la complexité du régime applicable, nous ne faisons pas la démonstration de cette complexité, mais relayons uniquement les propos des participants.

De la même manière, les préconisations ont été groupées par thématique et sont parfois redondantes d'une thématique à l'autre, parce que les acteurs les ont pensées comme susceptibles de répondre à plusieurs des freins évoqués et que cette répétition nous a semblé la manière la plus lisible de restituer cette volonté.

Nous avons opté pour un découpage par grandes familles thématiques, elles-mêmes déclinées en sous-groupes de problématiques. Ce découpage permet l'exhaustivité des points abordés mais présente l'inconvénient de rendre moins visible le caractère transversale de nombreux freins et de nombreuses préconisations relevés. Nous avons donc choisi de synthétiser les gros éléments transversaux dans des axes déclinés dans le titre précédent de la présente introduction, et de les souligner dans le corps de ce document lorsque cela semblait pertinent.

Enfin, pour une analyse juridique approfondie des freins déclinés ici par les participants, nous vous invitons à [consulter le diagnostic](#) des problématiques auxquelles sont confrontés les travailleurs sociaux qui accompagnent les primo-arrivants dans l'accès à leurs droits.

Pour rendre compte des problématiques soulevées de la manière la plus lisible possible, nous avons choisi de structurer cette restitution autour de deux groupes de thématiques :

- Les freins qui découlent directement de la situation d'immigration, et d'interculturalité induite, seront rapportés dans la première partie de ce document ;
- Les problématiques liées à la mise en œuvre de l'accueil et de l'accompagnement des ressortissants étrangers primo-arrivants feront l'objet de la deuxième partie, et les problématiques soulevées concernent pour partie les bénéficiaires d'une protection internationale en particulier, et plus largement les ressortissants étrangers primo-arrivants.

I. LES PROBLÉMATIQUES DIRECTEMENT LIÉES À LA SITUATION D'IMMIGRATION

Sont recensés ici les freins et suggestions de pistes d'amélioration liés à la rencontre entre des personnes originaires de pays étrangers à la langue et aux codes culturels différents, avec les codes formels ou non qui régissent les interactions sociales en général, et plus singulièrement le monde du travail au sein de la société française.

Ces freins et préconisations ont été découpés en différentes thématiques pour en favoriser la lecture et la compréhension ; il est néanmoins important de souligner la transversalité de certains freins et par suite des idées émises pour les lever. Notamment les réticences des employeurs à intégrer une personne étrangère à leurs équipes s'expliquent rarement par un facteur isolé tel que la langue ; souvent c'est pour un ensemble d'éléments diffus et rarement précisément nommés que le recrutement n'aboutit pas : au-delà de la langue, ce sont les codes présumés non intégrés, les différences culturelles projetées, qui s'avèrent dissuasives pour l'entreprise.

1. LA NON-MAÎTRISE DU FRANÇAIS PAR UNE PARTIE DES PRIMO-ARRIVANTS

A. Freins induits

Plusieurs freins ont été relevés en lien avec la non maîtrise du français par une partie des primo-arrivants (et de la langue maternelle de ces derniers par les acteurs de l'insertion professionnelle). Ces freins sont de deux ordres :

- Les difficultés de communication ;
- Les difficultés liées à l'insuffisance, l'incohérence ou les problèmes d'articulation entre les différents dispositifs dédiés à l'apprentissage du français.

A.1 Les difficultés de communication

La non maîtrise du français pose des problèmes évidents s'agissant à la fois de l'accompagnement vers, de l'entrée dans, et du maintien dans l'emploi.

Les acteurs soulèvent néanmoins le fait que pour certains métiers la maîtrise de la langue n'est pas indispensable, là où l'immersion dans l'emploi constitue un excellent moyen d'apprendre rapidement le français.

Ont notamment été évoqués les exemples d'entreprises, notamment dans le nettoyage et le bâtiment, ayant effectué un travail de conversion en pictogrammes des consignes de sécurité, et mis en place des systèmes de parrainage au sein de leurs équipes.

Demeure la nécessité, au stade de l'accompagnement socio-professionnel, de bien comprendre la situation de la personne, ce qui implique de pouvoir communiquer en dépit de la différence de langage ; sur ce point l'insuffisance, le coût et le caractère inadapté de l'offre d'interprétariat ont fait consensus au sein des ateliers. Beaucoup d'acteurs expérimentés ont relevé leur impression que l'offre déclinait là où les besoins sont en constante augmentation.

Cela donne lieu à des situations profondément problématiques, cela impliquant dans de nombreuses situations de faire reposer ce rôle sur les enfants scolarisés ou un membre de la famille/proche/simple connaissance, parfois moyennant rémunération ; dans tous les cas, l'accompagnement est biaisé par les liens entre la personne accompagnée et l'interprète. Par ailleurs l'interprétariat est un métier, il ne suffit pas de maîtriser plus ou moins les deux langues. Enfin, les entretiens avec un travailleur social ou un professionnel de l'insertion professionnelle se font d'habitude seuls avec l'utilisateur ; il est fréquent par exemple que les professionnels expliquent aux usagers français ou francophones qu'il est préférable, voire indispensable, de venir seul(e) en entretien, sans enfant, conjoint ou ami, dont la présence pourrait biaiser l'entretien, ou s'agissant des enfants les mettre en situation d'entendre des choses dont il est préférable de les préserver.

La langue est de manière générale un obstacle à l'identification des besoins dans le cadre du parcours d'insertion, et constitue un frein bloquant pour la plupart des employeurs.

Cette problématique se pose à de nombreux endroits des premières années de la personne en France, qu'il s'agisse de ses entretiens liés à son insertion socio-professionnelle, aux procédures de recrutement, mais aussi de l'accès aux soins, notamment psychologiques, souvent nécessités par les traumatismes subis dans le pays d'origine ou sur le parcours migratoire.

A.2 Les difficultés liées à l'insuffisance, l'incohérence ou les problèmes d'articulation entre les différents dispositifs dédiés à l'apprentissage du français

La plupart des dispositifs de Français langue étrangère sont conditionnés au fait que la personne ne justifie pas d'un niveau d'études post bac, ce qui implique que les personnes souhaitant faire valoir un diplôme sont exclues du bénéfice de ces dispositifs. Concrètement plusieurs acteurs ont expliqué avoir fini par conseiller aux personnes de ne pas évoquer leur diplôme pour pouvoir bénéficier de cours de français, et exprimaient leur perplexité sur ce point.

L'insuffisance des cours a été évoquée, ainsi que le manque de dispositifs adaptés aux zones rurales, nombre d'entre eux étant concentrés dans les grandes villes.

A également été évoquée la « fossilisation dans l'apprentissage du français » constatée chez des personnes bénéficiant de périodes plus ou moins intenses de cours, suivies de longues périodes d'isolement au cours desquelles elles perdent le bénéfice de cet apprentissage.

Le contrat d'intégration républicaine et notamment les cours de français inclus ont été pointés pour leur manque de flexibilité ; concrètement plusieurs acteurs ont évoqué des situations de projets d'emploi avortés car incompatibles avec la poursuite du CIR, et à l'inverse d'abandon des cours de langue du CIR pour pouvoir préserver un emploi, source de revenus indispensable pour la personne et éventuellement sa famille.

L'exigence du CIR comme préalable nécessaire à l'entrée en garantie jeune a également été pointée comme un frein.

B. Préconisations des acteurs

- Répertorier et faire travailler ensemble les lieux qui proposent des cours de français ;
- Développer des partenariats avec des médiathèques, des associations... ;
- Proposer des cours de français dès la demande d'asile ou l'accès en foyer d'hébergement/ CHRS ;
- Penser des entrées en dispositifs par besoin et non par statut administratif/niveau d'étude lorsque cela n'a pas d'incidence sur la capacité à suivre les apprentissages proposés ;
- Favoriser l'immersion linguistique ; le dispositif DELF pro (diplôme d'études en langue française) a été salué, les acteurs suggérant de l'étendre à plus de personnes ;
- Faciliter l'accès à des formations hors OFII, et visibiliser les formations langue/emploi existantes ;
- Développer le travail en binôme/parrainage ;
- Faciliter les mises à niveau régulières dans les 5 premières années du séjour en France ;
- Proposer des formations alliant la langue et les codes de l'entreprise dans les territoires ruraux ;
- Etablir des fiches lieux/cours de français/public cible/personne à contacter, faciles d'accès et mises à jour régulièrement ;
- Développer les structures intervenant sur l'alphabétisation ;
- Développer les formations FLE adaptées au niveau et à la situation familiale ;
- **Notion de parcours sur l'apprentissage du français ; éviter les périodes où il ne se passe rien ;**
- Favoriser l'interprétariat bénévole, par exemple via des interventions à l'université, et proposer éventuellement des modules de sensibilisation à ces bénévoles, sur les procédures, les acteurs, les dispositifs... ;
- Proposer des documents traduits en plusieurs langues sur les principes du droit du travail, les codes de l'entreprise, les consignes de sécurité... ;
- Editer et diffuser un guide à destination des employeurs recensant les moyens de permettre la compréhension des consignes par les non francophones, en s'appuyant sur les expériences d'entreprises ayant fonctionné (pictogrammes, parrainages...) ;
- Développer les structures intervenant sur l'alphabétisation.

2. LA PERTE DE REPÈRES INDUITE PAR LA MIGRATION D'UN PAYS À L'AUTRE

A. Freins induits

Le fonctionnement administratif français est globalement perçu comme hermétique ; les personnes n'apprennent pas à comprendre progressivement le système administratif dans son ensemble. Concrètement les démarches sont tellement complexes pour une personne non initiée, a fortiori en situation d'immigration, que les professionnels n'ont aucun autre choix que de faire à la place des personnes. Beaucoup d'acteurs relèvent le paradoxe que cela implique : les accompagnements durent un temps limité, et clairement les personnes n'en sortent pas autonomes s'agissant des démarches administratives, particulièrement contraignantes pour le public étranger.

Plus simplement, les acteurs relèvent l'absence de repères, y compris géographiques, et une paralysie liée au choc culturel, impliquant une forte dépendance aux référents sociaux qui peut être très mal vécue par l'utilisateur et pesante pour l'intervenant social.

Dans ce contexte, l'accès à l'emploi peut sembler inaccessible car impliquant de dépasser trop d'inconnus.

Les professionnels soulignent l'importance de ne pas sous-estimer l'impact de ce choc culturel, aggravé par la non maîtrise du français, et dans les situations d'immigration non choisies par les personnes.

B. Préconisations des acteurs

- Développer des parcours guidés en petits groupes, en itinérance, pour repérer les endroits « clé », étudier des plans adaptés de la géographie locale ;
- Intégrer l'autonomisation des personnes au parcours d'accompagnement ; cette préconisation rejoint un besoin plus global de **penser un véritable parcours d'accompagnement adapté à chaque personne et tenant compte de l'ensemble des besoins induits par la situation d'immigration**. Plusieurs suggestions ont été émises, impliquant la désignation d'un référent « ressource » pour chaque usager, le développement de dispositifs de vulgarisation du fonctionnement des principales administrations d'ouvertures de droits, le développement de « guichets uniques » délocalisés incluant des représentants de l'ensemble des dispositifs et autres institutions impliquées dans l'accueil des primo-arrivants ;
- Plusieurs acteurs ont relevé l'importance de tenir compte, dans la mise en œuvre de ce dispositif, de l'inégalité des usagers dans leur disponibilité/capacité à s'approprier le nouveau cadre qui s'impose à eux.

3. LES PRÉJUGÉS « ÉCRANS »

A. Freins induits

Ces préjugés sont relevés par de nombreux acteurs comme ayant freiné plusieurs projets d'insertion professionnelle.

Cela se traduit de manière plus ou moins expresse, mais également à travers les procédures de recrutement, dénoncées comme excluant de facto les postulants primo-arrivants, alors que le poste en question ne nécessite pas forcément la maîtrise des compétences vérifiées à l'embauche.

Les conseillers en insertion ne sont pas exempts de tels préjugés, plusieurs situations ont été évoquées dans lesquelles le conseiller dissuadait systématiquement les femmes portant un voile de postuler à tel ou tel emploi pourtant compatible avec le fait d'avoir les cheveux couverts.

Ces freins sont néanmoins également le fait de situation d'autocensure, les primo-arrivants se pensant parfois exclus de processus de recrutement pour un geste mal compris, une phrase mal interprétée....

Les acteurs relèvent aussi une tendance générale à n'orienter les primo-arrivants que vers certaines branches professionnelles telles que le bâtiment ou le nettoyage, et plus généralement des postes subalternes, parfois en dépit de leur parcours antérieur (expérience, parcours...).

Enfin les acteurs se sont fait l'écho de craintes soulevées par des employeurs sur la capacité de la personne primo-arrivante à s'intégrer dans les équipes, souvent en manifestant de l'inquiétude pour le nouvel arrivant face à certains préjugés de membres d'une équipe par exemple.

Les acteurs relèvent aussi l'**impact néfaste des longues périodes d'inertie imposées aux demandeurs d'asile ainsi qu'aux personnes qui demandent la régularisation de leur situation, ou un changement de statut, sur le territoire français**. En effet ces personnes sont, à une exception près (celle des demandeurs d'asile dont la demande a été enregistrée à l'OFPRA depuis plus de 6 mois et qui n'ont pas de réponse de ce dernier, et dont l'employeur a obtenu l'autorisation de travail les concernant auprès de la plateforme dématérialisée dédiée), soumises à l'interdiction d'exercer une activité professionnelle, mais aussi de se déplacer hors du département auquel ils ont été rattachés pendant le traitement de leur demande.

L'écrasante majorité des dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle et d'apprentissage du français étant réservés aux personnes autorisées à travailler, ces primo-arrivants sont dans une situation d'inertie imposée qui alimente leur sentiment de marginalisation et complique leur insertion professionnelle une fois qu'elle est juridiquement possible.

Enfin, plusieurs professionnels ont relevé leur manque en « clés d'interculturalité » en général, expliquant s'être sentis démunis dans des situations où ils ont senti qu'ils avaient fait un « faux pas » sans réussir à « accrocher » la personne.

B. Préconisations des acteurs

- Tutorat/parrainage dans l'entreprise ;
- Sensibilisation aux parcours d'exil dans les entreprises (employeurs, chasseurs de tête, RH) ;
- Partage de bonnes pratiques via des documents faciles à prendre en main (pour le recrutement et l'intégration)
- Ateliers de formation à l'interculturalité intégrés aux plans de formations des entreprises et proposés via les chambres consulaires, avec des incitations (financières, valorisation de l'image de l'entreprise...);
- Développer l'accès à des dispositifs permettant de connaître le monde du travail sans conditions de critères de recrutement (type STE'S mais en entreprise classique) ;
- Formation des acteurs et des usagers à l'interculturalité, à ne pas confondre avec les modules de formation de l'OFII ;
- Actions de formations alliant la langue et l'emploi, avec des interventions d'entreprises, des visites d'entreprises... ;
- Organisation de groupes d'échanges pour comprendre les attendus des entreprises en France ;
- Pictogrammes et consignes simplifiées pour les règles de sécurité pour les personnes qui ne maîtrisent pas la langue – plus généralement, imaginer de nouveaux modes de recrutement en lien avec les entreprises (pictogrammes, mises en situation...) et les demandeurs d'emploi – accompagner les entreprises dans l'évolution du public en demande d'emploi ;
- Formation à l'interculturalité des conseillers en insertion Pôle emploi notamment ;
- D'une manière générale, développer les dispositifs de formation à l'interculturalité des professionnels de l'accompagnement social ;
- Organiser des groupes « mixtes » incluant des primo-arrivants et des personnes présentes depuis longtemps (par exemple 10 ans) sur le marché du travail dans les dispositifs d'accès/retours à l'emploi organisés par le pôle emploi. Cette préconisation a été émise sur le constat de nombreux préjugés formulés par des demandeurs d'emploi français ou résidant et travaillant en France depuis longtemps sur les primo-arrivants, comme un moyen de favoriser les interactions via le partage d'expériences ;
- Listing des formations pôle emploi diffusé plus en amont aux partenaires du travail social (information sur les disponibilités toujours au dernier moment) ;
- Augmentation de l'offre de formation par typologie de besoins (ex intégrer du FLE à un CAP) ;
- Coupler l'apprentissage de la langue à une thématique formation (orientation, permis, connaissance des institutions, santé...);
- Ateliers d'échanges entre pairs (anciens primo-arrivants insérés avec nouveaux) ;
- Formations Pôle emploi avec des demandeurs d'emploi français et étrangers (plutôt BPI) ;
- Imaginer de nouveaux modes de recrutement en lien avec les entreprises (pictogrammes, mises en situation...) et les DE – accompagner les entreprises dans l'évolution du public en demande d'emploi ;
- Création de lieux d'échanges, de réseaux, de liens conviviaux, d'apprentissage du français ;
- Référent Pôle emploi primo-arrivants/ouvrir un service spécialisé pour les étrangers à Pôle emploi avec un vrai bilan de compétences et une orientation adaptée ;
- Cours de français dès la demande d'asile ou l'accès en foyer d'hébergement/ CHRS ;
- Entrée en dispositifs par besoin et non par statut administratif.

4. LE NÉCESSAIRE APPRENTISSAGE DES « CODES DE L'ENTREPRISE »

La récurrence de cette problématique dans les échanges impliquait d'en faire un titre isolé ; toutefois les freins induits et les préconisations proposées rejoignent les éléments répertoriés sous le titre précédent.

En effet qu'elle soit réelle ou projetée, selon les situations et parcours des personnes concernées, la non maîtrise des codes de l'entreprise pourrait être solutionnée à travers les dispositifs favorisant les liens avec le monde de l'entreprise (stages, visites, formations « FLE-professionnelle), la multiplication des outils de vulgarisation, mais surtout la sensibilisation/mobilisation des personnes dès leur arrivée, en évitant les périodes d'inertie.

5. LA RIGIDITÉ DU CADRE DE RECONNAISSANCE ET D'ÉVALUATION DES ÉQUIVALENCES DES DIPLÔMES ET DES COMPÉTENCES

A. Freins induits

Les acteurs pointent quasi-unanimement l'opacité du système d'équivalence des diplômes, et la rigidité, voire le caractère inadapté, des systèmes de validation des compétences acquises en amont du parcours migratoire, ou de l'arrivée en France.

Ils évoquent ainsi un « décalage entre l'expérience acquise à l'étranger et les attentes en France », attentes souvent en inadéquation avec les requis impliqués par le poste envisagé.

Ils déplorent par ailleurs les ponts impossibles entre les diplômes étrangers et français, et sont nombreux à pointer le déclassement social induit, souvent très difficile à vivre pour les primo-arrivants.

Une participante a évoqué une « phase de deuil de la vie professionnelle et d'acceptation du déclassement », sous-estimée par les attendus des parcours d'insertion.

B. Préconisations des acteurs

- Permettre aux personnes de montrer leurs compétences et leurs qualifications (stages, ateliers, emplois) ;
- Guide des équivalences professionnelles entre la France et les principaux pays d'origine, diffusé largement notamment dans les agences pôle emploi, les structures d'insertion en milieu ouvert et d'hébergement, et accessible facilement par exemple sur la plateforme de demande d'AT ;
- Investir réellement dans l'examen des équivalences ; identifier les équivalences et mettre en place des systèmes de validation pour chaque métier ;
- Travailler sur les compétences en amont de l'autorisation de travail ;
- Donner plus d'informations sur le marché du travail ;
- Créer des antennes d'information ou des guides de droit au travail simplifiés à destination des usagers ;
- Entrée par besoin et pas par catégories ;
- Ateliers mixtes migrants / personnes éloignées de l'emploi pour d'autres raisons.
- Augmentation de l'offre de formation par typologie de besoins (ex intégrer du FLE à un CAP) ;
- Coupler l'apprentissage de la langue à une thématique formation (orientation, permis, connaissance des institutions, santé...).

II. LES PROBLÉMATIQUES LIÉES À LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCUEIL ET DE L'ACCOMPAGNEMENT À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PRIMO-ARRIVANTS

1. LA COMPLEXITÉ DU RÉGIME JURIDIQUE DE L'ACCÈS À L'EMPLOI DES ÉTRANGERS

A. Freins induits

Les acteurs pointent le caractère opaque du régime juridique applicable à l'accès à l'emploi des étrangers.

Ce frein est relevé de manière systématique sur l'ensemble des territoires, mais ses conséquences sont particulièrement importantes dans les zones dépourvues de dispositif d'accès à l'information spécialisée en droit des étrangers, comme c'est désormais le cas du voironnais.

Il est important de souligner que ce frein ne vise pas forcément que les dispositions applicables à l'embauche d'un ressortissant étranger ; les propos des acteurs semblaient englober plus largement le droit applicable au séjour et à l'accès aux droits de ces personnes.

Le fait que les réponses soient différentes d'un agent d'une administration à l'autre pour une même situation est beaucoup revenu. Les acteurs ont pu relever que cette complexité du régime, liée à une multiplication des catégories administratives, ont pour conséquence de faire reposer l'application d'une grande partie du droit des étrangers sur des agents administratifs qui ne sont pas spécialistes (CAF, CPAM, Pôle Emploi), ce qui présente un risque important d'erreur, voire d'arbitraire, et rend l'ensemble du parcours très confus, aucun projet à moyen terme n'étant permis dans ce contexte de manque de visibilité.

Le cadre juridique est également perçu comme changeant, ce qui implique un sentiment d'insécurité des acteurs : ces caractéristiques (complexité et changements perçus comme fréquents) impactent l'ensemble des personnes concernées par le parcours d'insertion d'un primo-arrivant :

- L'employeur, qui projette l'embauche d'une personne étrangère comme forcément compliquée, a peur de passer à côté d'une obligation procédurale, ne comprend pas forcément la nature du titre de séjour qui lui est présenté, et pour qui la durée temporaire des titres de séjour est souvent dissuasive ;
- Les travailleurs sociaux et conseillers en insertion, qui indiquent se sentir souvent peu sûrs d'eux lorsqu'ils transmettent des informations sur la procédure applicable, dont la logique leur échappe pour beaucoup complètement. De nombreux participants ont évoqué un sentiment de perte de sens, ne comprenant pas pourquoi l'accès à l'emploi est si compliqué alors qu'en parallèle il y a une injonction très forte à l'insertion professionnelle. A cet égard, il nous semble que dans de nombreuses situations, et notamment s'agissant des primo-arrivants qui bénéficient d'une protection internationale, le régime, pourtant simple, applicable à leur embauche est perçu comme plus complexe qu'il ne l'est en réalité ;
- Evidemment, l'usager, qui a très peu de chances de comprendre, pour mieux l'appréhender, les règles qui s'appliquent à sa situation.

Les acteurs évoquent leurs difficultés à convaincre les employeurs de s'engager dans une demande d'autorisation de travail pour embaucher un demandeur d'asile.

Le régime de l'inscription à Pôle Emploi des étrangers est également pointé comme illogique, et les acteurs expliquent avoir du mal à en expliquer la cohérence aux usagers (par exemple, les titulaires de certaines autorisations provisoires de séjour sont autorisés à travailler, d'autres non).

Ils parlent aussi de leurs difficultés à trouver l'information recherchée. Sur ce point, nous avons pu évoquer les formations à venir ainsi que le guide publié par notre service juridique, que nous avons diffusé à l'ensemble des participants à l'issue des ateliers.

Là où nos échanges avec des services RH de moyennes/grandes entreprises, sur la permanence téléphonique évoquée plus haut, nous ont permis de constater que la dématérialisation des demandes d'autorisation de travail est plutôt appréciée par ces structures, les acteurs se sont tous montrés très réservés. En effet **cette plateforme n'est assortie d'aucun guichet d'information, de précision ou d'orientation en droit du travail des étrangers. Le numéro qui accompagne la plateforme permet de joindre une personne chargée d'accompagner le demandeur dans sa démarche de complétude des formulaires, mais ne disposant pas de connaissances particulières en droit des étrangers.**

La possibilité pour les demandeurs d'asile en demande depuis au moins 6 mois, à certaines conditions, de demander une autorisation de travail via leur employeur potentiel est considérée comme plus théorique que concrète.

S'agissant des autorisations de travail, le caractère intuitu personae du contrat de travail n'est aux dires des employeurs pas suffisamment pris en considération, les liens antérieurs avec la personne dont l'embauche est envisagée n'étant pas pris en compte (par exemple, ancien apprenti, ou proche de l'employeur, ce qui implique des liens de confiance particuliers, décisifs pour certains postes).

Le régime des autorisations de travail est perçu comme complexe et les employeurs peinent à en saisir la cohérence générale.

De fait, notre équipe est très régulièrement confrontée à des questions portant sur les contours d'une autorisation de travail, la nécessité ou non de saisir la plateforme dématérialisée dans des situations particulières de changement d'employeur ou encore l'assujettissement du nouvel employeur au paiement de la « taxe OFII » selon les situations.

Alors même que l'équipe est exclusivement composée de juristes qualifiés spécifiquement formés au droit des étrangers, nous passons un temps conséquent, parfois à plusieurs, à chercher les réponses, souvent contre-intuitives, à ces questions.

Cette juxtaposition de régimes, dont la logique, qui découle de décisions liées à la gestion des flux migratoires, est souvent perçue par les acteurs comme déconnectée de la réalité de la vie économique. En découle un sentiment d'insécurité juridique de la part des entreprises, qui renoncent régulièrement à embaucher des salariés étrangers titulaires de titres de séjour qui, pourtant, autorisent leur titulaire à travailler.

Cette déconnection est particulièrement perceptible s'agissant des métiers « en tension ». En effet la notion de tension laisse présager une adéquation entre les besoins en main d'œuvre effectivement constatés sur le terrain et les facilités de procédure accordées pour l'embauche de salariés étrangers en réponse à ces besoins.

Or la superposition des différents régimes applicables en fonction de la nationalité des personnes concernées (provenant d'accords bilatéraux, souvent méconnus y compris de l'administration), et le fait que la mise à jour de la liste de droit commun ne tiennent pas compte de nombreux métiers considérés comme en tension par les acteurs notamment du Pôle Emploi, ajoutent à la confusion s'agissant des procédures d'obtention d'une autorisation de travail.

Au-delà de ces réflexions générales sur la complexité du régime applicable, deux catégories de primo-arrivants ont été pointées comme soumises à des règles inextricables, bloquantes pour leur parcours d'insertion :

- Les étudiants ,et
- Les jeunes majeurs anciennement mineurs non accompagnés. Ces jeunes sont souvent mal orientés et bloqués dans des formations qui ne leur conviennent pas. Par ailleurs, l'articulation entre leur droit au séjour et leur droit au travail n'est absolument pas claire, la lettre ministérielle de septembre 2020 laissant de grosses incertitudes d'interprétation et ne couvrant pas toutes les situations. Notamment, une forte insécurité juridique est pointée s'agissant de la bascule d'une formation professionnalisante à un titre « salarié » s'agissant du régime des autorisations de travail. Une responsable d'un centre de formation accueillant de nombreux MNA ou jeunes majeurs anciens MNA déplore que personne ne répond à ses questions dans les administrations.

A cet égard, il est important de souligner qu'alors que notre service entretient des rapports étroits avec le bureau de la DIAN chargé de l'accompagnement et de l'insertion professionnelle des étrangers, et que nous avons bénéficié d'une subvention publique pour établir un guide sur l'activité professionnelle des étrangers, nous n'avons jamais pu bénéficier d'un accès privilégié à l'administration compétente pour obtenir des éclairages d'interprétation des textes.

B. Préconisations des acteurs

- Clarifier le régime applicable aux différentes situations concernant les mineurs non accompagnés avant et après leur majorité ;
- Fluidifier les parcours administratifs en créant par exemple des attestations temporaires générés lors de la prise de rendez-vous de renouvellement, précisant que dans l'attente de ce rendez-vous la personne est autorisée à travailler ;
- Former les centres d'apprentissage au droit des étrangers, a minima sur le régime applicable aux mineurs non accompagnés, avant et après la majorité, les procédures applicables, les statuts envisageables... ;
- Favoriser les liens entre les chambres consulaires et les dispositifs d'insertion, éventuellement organiser des modules de sensibilisation dans et par les chambres consulaires ;
- Sensibiliser de la société civile au droit des étrangers ;
- Former les employeurs, les acteurs de l'insertion, les usagers au droit applicable ;
- Développer les services de proximité ;
- Informer les entreprises (services RH, Directions) sur les procédures et sur les statuts qui n'impliquent aucune démarche spécifique préalable à l'embauche ;
- Se former davantage sur les procédures et le droit des étrangers ;
- Former les agents du Pôle emploi ;
- Sensibiliser (et actualisation une fois par an) les agents administratifs sur le droit des étrangers ;
- Récapitulatif global et simplifié des droits des étrangers (DA, TS, délais, démarches, acteurs, insertion, emploi...) ;
- « Astuces » compréhensibles pour les professionnels et les personnes accompagnées (livret par exemple) ;
- Créer des antennes d'information ou des guides de droit au travail simplifiés à destination des usagers.

2. L'OPACITÉ DE L'ADMINISTRATION PRÉFECTORALE

A. Freins induits

L'administration préfectorale est globalement identifiée comme inaccessible, et ne constitue clairement pas une ressource pour les acteurs et les usagers.

Les participants pointent les difficultés à obtenir des rendez-vous de demande de titre ou de renouvellement, l'impossibilité d'obtenir des informations ou une orientation, et, régulièrement, les informations contradictoires délivrées au guichet lorsqu'un rendez-vous a finalement pu être obtenu.

Les délais de traitement des demandes sont également dénoncés comme souvent très longs, sans qu'il soit possible d'obtenir des informations en cours de traitement.

Les entreprises n'ont aucun moyen particulier de joindre le service compétent, ce qui les dissuade souvent de s'engager dans une procédure de recrutement d'un étranger primo-arrivant. Par exemple, certains employeurs nous ont fait part de leur inquiétude sur la continuité du droit au travail d'un salarié entre deux titres de séjour. En tant que service spécialisé en droit des étrangers, nous les rassurons en expliquant que si les démarches ont été faites dans les temps par le salarié, l'absence de récépissé est imputable à la préfecture et que le droit au travail n'est pas en cause. Néanmoins, et probablement aussi parce que la thématique du séjour et du travail des étrangers donne lieu à des débats tendus en termes politiques et médiatiques, les employeurs ont beaucoup de mal à se contenter de nos analyses, et souhaitent un écrit de la préfecture les rassurant sur leur droit d'embaucher ou de garder en emploi telle ou telle personne. Le caractère hermétique des services préfectoraux compétents constitue un frein à cet égard également.

L'inaccessibilité de la préfecture se décline à travers le manque de contact, le fait qu'il n'y ait pas de prise de rendez-vous possible aux horaires d'ouverture des services, pas d'antenne dans certains territoires ; concrètement la personne dont le titre de séjour arrive à expiration, qui ne peut pas prendre de rendez-vous faute de créneau disponible, ne parvient pas à joindre la préfecture par téléphone et n'a pas de réponse à son mail, et qui habite à Voiron et n'a pas de voiture ou le permis, et travaille pendant les horaires d'ouverture ; va devoir prendre une demi-journée pour se rendre à la préfecture de Grenoble, où on va lui répondre qu'il faut prendre rendez-vous sur internet. En pratique, cela implique souvent la perte de son travail, ou l'impossibilité d'en trouver un, l'énergie étant mobilisée dans la quête d'une situation administrative plus stable.

A également été évoquée l'anxiété des usagers croissante face à la dématérialisation qui se généralise sans qu'une antenne d'information (ligne téléphonique, guichet spécialisé) n'ait été mise en place.

Une pratique de la préfecture a également été désignée comme un frein dans l'accompagnement vers l'emploi : le fait qu'elle demande aux structures d'accueil de personnes étrangères des listes de personnes à régulariser ; deux directeurs de centres d'hébergement ont expliqué que cette pratique mettait la structure en porte à faux vis-à-vis des personnes accueillies, et contribuait à rompre le lien de confiance avec les usagers. Cela implique plus globalement une rupture dans l'égalité de traitement entre les usagers.

La précarité des titres, dans ce contexte où chaque arrivée à expiration peut impliquer une rupture de droits faute de traitement des dossiers en temps voulu, freine également le parcours d'insertion professionnelle.

B. Préconisations des acteurs

Nous avons choisi de restituer ici l'ensemble des préconisations bien qu'elles se recoupent nécessairement et tendent toutes au même objectif : permettre l'établissement de véritables liens entre les services préfectoraux compétents en matière d'accueil du public étranger et le public en question, incluant les acteurs de l'intégration au sens large, et de l'insertion professionnelle en particulier.

- Créer une ligne téléphonique dédiée à l'information et l'orientation à la préfecture, sur des permanences stables et avec suffisamment d'interlocuteurs pour prendre les appels ;
- Créer un lieu/contact joignable et formé pour répondre aux questions sur les autorisations de travail, lié à la plateforme/ Espace ressources accessible en pratique, à proximité des préfectures/sous-préfectures ; éventuellement en mairie ;
- Déléguer aux mairies une partie des procédures de demandes/renouvellements comme c'était le cas auparavant ;
- D'une manière générale, créer un interlocuteur de proximité pour les démarches administratives (échange permis, titre de séjour) ;
- Création d'un service d'accueil en préfecture et en sous-préfecture pour informer et orienter sur chaque démarche (équivalence diplômes, accès aux droits) ;
- Désigner et diffuser le contact d'une personne ressource identifiée à la préfecture mobilisable sur la compréhension des situations ;
- Contact à la préfecture et la plateforme de demande d'autorisation de travail, ou bien déléguer l'information juridique sur les AT à la DREETS.

2. L'INACCESSIBILITÉ DES ADMINISTRATIONS COMPÉTENTES

A. Freins induits

Les participants, notamment ceux qui interviennent dans le Nord Isère et le pays voironnais, déplorent un sentiment d'isolement géographique des principaux services « ressources » en matière d'insertion professionnelle des primo-arrivants.

Sont ainsi pointés l'éloignement des services publics, leur concentration autour de Grenoble et des zones urbaines du département, combinés aux limites de mobilité auxquels sont confrontés les usagers.

Les acteurs relèvent également :

- Les lenteurs administratives, qui freinent l'insertion (l'exemple du numéro de sécurité sociale temporaire et des nombreux blocages induits est beaucoup revenu) : les entreprises exigent très souvent des primo-arrivants qu'elles souhaitent embaucher la présentation d'un numéro de sécurité sociale définitif. Or lorsqu'un employeur embauche une personne qui n'est pas affiliée à l'assurance maladie sur le critère de résidence stable et régulière, il lui appartient de procéder à l'affiliation de son salarié sur critère professionnel. Le régime est le même s'agissant des bénéficiaires d'une protection internationale qui se sont vu attribuer un numéro de sécurité sociale temporaire pendant la procédure de demande d'asile et n'ont pas encore acquis de numéro définitif. Dans ces deux hypothèses, c'est à l'employeur d'effectuer la démarche nécessaire auprès de la CPAM. Or, les entreprises sont nombreuses à suspendre la conclusion du contrat de travail à l'obtention par le salarié d'un numéro définitif de sécurité sociale, ignorant manifestement qu'elles en ont l'entière compétence ;
- La déshumanisation des services, le public primo-arrivant étant particulièrement affecté par le recours croissant à la dématérialisation. Les participants évoquent leur grande difficulté à obtenir des informations sur un dossier en cours, et le fait qu'ils ont l'impression de devoir produire trop de documents, et souvent plusieurs fois, alors que ces documents sont particulièrement difficiles à obtenir pour les usagers primo-arrivants.

B. Préconisations des acteurs

Les préconisations des acteurs reprennent ici en partie celles relevées en matière d'accès à la préfecture:

- Permettre aux mairies de reprendre des compétences en matière de délivrance des titres de séjour ;
- Idéalement créer une permanence (type POPS) sur les territoires ruraux avec des représentants de l'ensemble des services d'accueil des étrangers et des dispositifs d'insertion professionnelle, par thématique, tournante, dans les zones rurales ;
- Identifier des personnes référentes/ressources au sein des structures + accès au contact (mail/tel) ;
- Créer et alimenter régulièrement un espace ressource accessible en numérique ;
- Permettre aux structures censées délivrer des informations sur le droit applicable d'accéder à un interlocuteur au sein des agences ministérielles compétentes pour les éclairer sur l'interprétation ou la mise en œuvre de telle disposition ;
- Favoriser la synergie administration/structures d'accueil en formant des agents spécifiquement au droit des étrangers, à l'interculturalité et en les sensibilisant aux parcours d'exil ;
- Créer un guichet pour les professionnels en préfecture, à la CAF, et à la CPAM ;
- Remettre de l'humain d'une manière générale ;
- Proposer plus de formations délocalisées dans le cadre du contrat d'intégration républicaine ;
- Eventuellement, organiser la désignation de référents professionnels (représentant plusieurs structures) pour échanger avec les administrations mais sur une périodicité définie et respectée ;
- Organiser plus de transparence dans les liens avec la préfecture ;
- Organiser des rencontres régulières des structures d'accueil avec l'OFII, le Pôle emploi, la CAF, la CPAM.

4. LE MANQUE DE LISIBILITÉ ET DE COHÉRENCE GLOBALE DES DISPOSITIFS

A. Freins induits

Sont en cause ici :

- La coexistence de dispositifs différents selon les territoires sans lisibilité ;
- Les formations du contrat d'intégration républicaine, perçues comme incompatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle (rejoint les plaidoyers pour plus de souplesse dans la mise en œuvre du CIR, et plus de formations alliant le FLE à la formation professionnelle) ;
- Le manque de coordination entre les acteurs de l'accompagnement pour le suivi des situations individuelles ;
- Le manque de connaissance des lieux d'accompagnement ;
- Certains dispositifs bien identifiés sont surchargés, d'autres, alors qu'ils répondent à un besoin certain, ne sont pas investis faute de visibilité.

B. Préconisations des acteurs

- Cartographie des partenaires avec descriptif de ce qu'ils proposent et du public ciblé ;
- Dictionnaire des structures avec leurs spécificités + nom/tel/mail d'un correspondant/ Annuaire des structures ressources sur les différentes problématiques rencontrées par les étrangers (accès aux droits, logement, accompagnement vers l'emploi...) ; identifier des personnes référentes/ressources au sein des structures + accès au contact (mail/tel) ;
- Délocalisation des acteurs/permanences ;
- Rencontres régulières entre partenaires pour clarifier les missions de chacun ;
- Mise à jour régulière sur les dispositifs existants.

5. LE MANQUE DE TISSU PARTENARIAL

A. Freins induits

Le besoin de personnes ressources au sein des structures partenaires a été fréquemment évoqué ; le manque de temps consacré à l'entretien des partenariats et à l'information et l'orientation des partenaires contribue au sentiment d'isolement ressenti par plusieurs acteurs.

Cela rejoint le manque de visibilité des dispositifs, c'en est une des raisons.

Les acteurs dénoncent l'incohérence des accompagnements, avec des démarches dont personne ne s'occupe, d'autres qui sont effectuées plusieurs fois pour rien...

Dans un contexte où le régime juridique est complexe à appréhender, cela induit aussi des incompréhensions de la part du public, qui peut avoir l'impression d'un double, voire d'un triple discours.

Plus simplement, il est beaucoup plus facile de contacter un partenaire rencontré à telle ou telle occasion, pour lui demander une information dont on sait qu'il la connaît ou pourra nous réorienter.

En synthèse, les participants évoquent donc leur besoin de connaître précisément et de manière fiable les partenaires existants sur le territoire, leurs compétences, l'articulation entre les administrations et les dispositifs

B. Préconisations des acteurs

- Regroupement des structures pour une voix commune ;
- Temps d'échanges réguliers avec les autres professionnels mais aussi les bénévoles ;
décloisonner, on n'a pas les mêmes compétences/marges de manœuvre ;
- Favoriser les instances d'échanges et de partage d'expérience ;
- Trouver des personnes ressources/référents de structures (institutions et associations) ;
- Rencontres régulières entre professionnels pour se connaître et partager nos connaissances ;
- Journées de formation entre les différents acteurs pour se connaître et développer un réseau.

6. LE RYTHME DE L'ACCOMPAGNEMENT, LE RYTHME DES PERSONNES : UN DÉCALAGE INSUFFISAMMENT PRIS EN COMPTE

A. Freins induits

Cette problématique draine de manière plus ou moins évidente l'ensemble des freins rapportés dans ce compte rendu.

Nous avons néanmoins fait le choix de l'évoquer aussi dans une catégorie isolée afin de la mettre en exergue, les participants l'ayant énormément soulevée.

Sont en cause des rythmes imposés néfastes pour les personnes, qui passent par de longues périodes d'inertie durant lesquelles rien ne se passe puisque elles n'ont pas le droit de travailler et sont suspendues dans l'attente d'une décision. Puis d'un seul coup tout s'accélère, avec l'objectif d'insertion professionnelle avant tout, et très peu de temps pour atteindre cet objectif.

D'une manière générale, les participants déplorent :

- L'absence de dispositifs ouverts lorsque la demande d'asile ou de régularisation/ changement de statut est pendante ;
- Les dispositifs, qui ne tiennent pas compte du rythme des personnes (une seule durée pendant laquelle tout doit être fait), alors qu'absence totale d'accompagnement sur l'insertion professionnelle en amont de la régularisation ;
- L'insuffisante prise en compte de la situation de précarité fragilisant la santé, et impactant par suite l'implication dans une démarche d'insertion ;
- Pour beaucoup, le focus mis sur l'insertion à tout prix crée un décalage entre la réalité de la situation de la personne et les attentes auxquelles elle est soumise, et auxquels sont contraints l'ensemble des acteurs qui l'accompagnent dans son parcours. Il est rappelé que la recherche puis l'exercice d'une activité professionnelle requièrent une implication durable, en décalage avec la précarité des situations ;
- La préoccupation et l'énergie des usagers portent souvent sur la régularisation/le renouvellement du titre et non sur l'emploi ;
- Beaucoup ont peur d'entrer dans la normalité (logement, emploi...) après un parcours très chaotique, certains n'ont pas d'envie/de projet et ont beaucoup de mal à se « lancer » ; cela pourrait être « traité » à travers un suivi adapté mais les dispositifs sont trop rigides et n'incluent pas ces besoins spécifiques pourtant fréquents et prévisibles ;
- Méconnaissance du parcours administratif par les conseillers en insertion ;
- Délais procéduraux trop longs ;
- Trop de démarches en même temps ;
- Lourdeur administrative.

B. Préconisations des acteurs

- Orienter sur des dispositifs de remobilisation adaptés à la situation administrative ;
- Permettre aux demandeurs d'asile de travailler dès l'enregistrement de leur demande d'asile ;
- En tout état de cause, simplifier l'exercice d'une activité professionnelle pour les DA (pas d'AT préalable, droit de travailler formellement indiqué sur leur attestation de demande d'asile, le cas échéant indication sur l'attestation que désormais une AT peut être demandée avec adresse du site) ;
- Mener une réflexion sur les périodes d'attentes ; comment mobiliser les personnes ? Organiser une continuité et pas une alternance entre une immobilité totale, une quasi suspension de la vie sociale, et une suraccélération des démarches d'insertion d'un coup ;
- Travailler l'insertion professionnelle des personnes en attente ;
- Elaboration de parcours type de personnes étrangères pour donner connaissance aux professionnels et les aider dans leur accompagnement – Type PLIE pour les primo-arrivants – Penser « parcours global et cohérent », pour à terme favoriser une vraie insertion durable, et gagner du temps (et faire des économies car les personnes mettraient peut-être parfois plus de temps à accéder à leur premier emploi mais les ruptures de parcours seraient nécessairement moins probables).

Les freins périphériques

Là encore ces freins ont été évoqués, en creux, en lien avec d'autres thématiques, notamment s'agissant de la nécessité d'en tenir compte dans la mise en œuvre des différents dispositifs d'insertion professionnelle et plus globalement du « parcours d'insertion adapté » des primo-arrivants que les acteurs appellent de leurs vœux.

Nous les déclinons ici plus spécifiquement car ils ont fait l'objet d'échanges précis et récurrents au cours des ateliers.

1. L'ACCÈS AUX SOINS

L'offre de soins est particulièrement limitée, et ce particulièrement en zone rurale. Le besoin de soutien psychologique de nombreuses personnes ayant fui des persécutions, été confronté à un parcours d'immigration chaotique, ou simplement mises en difficulté par le « choc culturel » connu à leur arrivée en France a notamment été souligné.

Plusieurs exemples de décompensations psychologiques lors de l'obtention de leur statut de réfugié par des personnes que leurs référents n'ont eu d'autre choix que de les conduire aux urgences ont été évoqués.

Plus généralement, cette problématique rejoint celle du manque de temps consacré à la prise en considération de la santé mentale de la personne, que de nombreux éléments ont ou affecter dans son parcours.

Les acteurs relèvent que les professionnels de santé sont trop peu nombreux à accepter de suivre ce public, parfois parce qu'ils ne se sentent pas suffisamment outillés pour ce faire.

Cela implique une incapacité totale ou partielle de se mobiliser dans son parcours d'insertion professionnelle.

Les acteurs plaident pour une formation accrue des professionnels de santé à l'interculturalité, et pour l'intégration de moyens dédiés à la santé mentale, et à tout le moins au suivi du bien-être psychologique, aux dispositifs d'insertion professionnelle.

2. LA MOBILITÉ

De nombreux primo-arrivants résidant en zone rurale (qu'ils soient hébergés dans des centres spécifiques ou en logement autonome) ne peuvent envisager l'exercice d'une activité professionnelle que s'ils sont titulaires d'un permis de conduire en cours de validité.

Or, les difficultés rencontrées dans le cadre de la procédure d'échange de leur permis de conduire sont nombreuses et constituent un frein important à leur insertion socio-professionnelle.

En premier lieu, l'interlocuteur pertinent (préfecture, sous-préfecture, préfecture de Nantes) n'est pas facilement identifiable, y compris pour les professionnels qui accompagnent l'usager dans l'accès à ses droits.

Le régime applicable à l'échange des permis de conduire internationaux est fixé, pour l'essentiel, par les dispositions de l'arrêté du 12 janvier 2012 fixant les conditions de reconnaissance et d'échange des permis de conduire délivrés par les Etats n'appartenant ni à l'Union européenne, ni à l'Espace économique européen.

S'agissant des demandes d'échanges de permis de conduire émanant de bénéficiaires d'une protection internationale, les circulaires d'application du 3 août 2012 et l'arrêté du 9 avril 2019 complètent ce dispositif aux fins de l'adapter à la situation particulière de ces personnes vis-à-vis des autorités de leur pays d'origine.

En synthèse, la nécessité de trouver un équilibre entre la préservation de la sécurité routière et l'intégration des primo-arrivants a donné lieu à une réglementation parfois confuse, que les décisions du Conseil d'Etat ne permettent pas toujours de clarifier.

En particulier, les services compétents opposent régulièrement aux demandes d'échange des refus fondés sur des « suspicions de fraude », sans préciser l'objet et les motifs de ces suspicions.

Or, s'agissant des bénéficiaires d'une protection internationale, dans les hypothèses où les services spécialisés ne sont pas en mesure d'établir l'authenticité et où seule une vérification auprès des autorités de délivrance serait en mesure de l'établir avec certitude, le juge enjoint au préfet de permettre à l'intéressé de fournir des éléments permettant de prouver qu'il est bien titulaire du titre (Conseil d'État 5e et 6e chambres réunies, 20 février 2019, n° 413625).

Cependant, cette preuve doit être apportée sans contacter les autorités de son pays d'origine. L'intéressé peut produire tous éléments permettant de tenir pour suffisamment établi qu'il est bien titulaire du titre, le juge invite également le préfet à apprécier ces éléments en tenant compte de la situation particulière du demandeur.

Concrètement, il est très difficile d'imaginer des éléments de preuves réunissant l'ensemble de ces critères.

Outre cette difficulté particulière, il est très fréquent que les services compétents sollicitent du bénéficiaire d'une protection internationale le versement d'une attestation de validité de moins de trois mois émanant des autorités de son pays d'origine, ou encore refusent l'échange au motif que le permis présenté est expiré, ce en violation des dispositions spécifiquement applicables aux bénéficiaires d'une protection internationale.

Plus largement, les primo-arrivants qui souhaitent procéder à l'échange de leur permis de conduire sont régulièrement confrontés à des refus fondés sur des motifs formulés dans des termes généraux et abstraits, ou sur des exigences dépourvues de base légale.

3) Arrêté du 14 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 12 janvier 2012 modifié fixant les conditions de reconnaissance et d'échange des permis de conduire délivrés par les Etats n'appartenant ni à l'Union européenne, ni à l'Espace économique européen

S'agissant de la période d'instruction de la demande d'échange, le demandeur se voit normalement délivrer une attestation sécurisée de dépôt valable 12 mois⁽³⁾ maximum, lui permettant de conduire en attendant la décision de l'administration.

Or, certaines préfectures refusent de médiatiser les demandes pour le service compétent centralisé à Nantes, ce qui implique pour les personnes de former des demandes à distance (par voie postale ou dématérialisée) ; dans ces derniers cas l'administration omet parfois d'envoyer l'attestation sécurisée. Par ailleurs, l'instruction des demandes dépasse souvent la durée maximum de validité de l'attestation de dépôt, entraînant la perte du droit de conduire du demandeur.

Régulièrement sanctionnées par la jurisprudence, ces pratiques n'en sont pas moins très répandues et placent les personnes concernées dans des situations d'immobilité contrainte pendant des périodes extrêmement longues.

Au-delà de ces problématiques, les titulaires d'un permis délivré par les autorités d'un pays avec lequel la condition de réciprocité n'est pas remplie sont contraints, pour conduire, de passer entièrement l'examen du permis de conduire français.

Cette problématique est logiquement particulièrement impactante en milieu rural, où l'exercice d'une activité professionnelle, mais aussi, en amont, l'ensemble des démarches qu'elle implique (entretiens, le cas échéant formation professionnelle, cours de langue...).

Les acteurs relèvent également, ici aussi, les difficultés auxquelles les usagers sont confrontés pour se repérer dans l'espace, s'approprier le fonctionnement des transports en commun, qui aggravent leur situation de dépendance.

S'agissant des préconisations, les participants ont évoqué :

- L'intérêt de développer, en milieu urbain et dans certaines zones rurales qui s'y prêtent, l'apprentissage et le prêt de vélos, en créant des ateliers vélos ou en les intégrant à des dispositifs plus globaux d'insertion professionnelle ;
- Développer/Mieux communiquer sur les aides existantes pour financer le permis de conduire ;
- Créer un examen simplifié de vérification du niveau de conduite ;
- Développer la sensibilisation au fonctionnement des transports en commun, faire des déplacements sur le réseau en petits groupes pour apprendre à se repérer dans ces nouveaux environnements.

3. LA VIE FAMILIALE

A. La séparation des familles

Les nombreux obstacles à la mise en œuvre de la procédure de réunification familiale

La personne qui bénéficie d'une protection internationale en France a également le droit d'y vivre avec son conjoint(e) ainsi que ses enfants mineurs ou, si elle est mineure, ses ascendants directs et ses frères et sœurs également mineurs : c'est la procédure de réunification familiale, à distinguer du regroupement familial, objet du point suivant.

Compte tenu de la spécificité de leur situation, leur statut leur ayant été accordé en raison des risques de persécution personnels encourus dans leur pays d'origine, la procédure appliquée en matière de réunification familiale est en théorie beaucoup plus souple que toutes les autres procédures applicables à l'entrée d'étrangers sur le territoire français.

Or en pratique cette procédure est souvent extrêmement longue, les consulats étant fermés ou très difficiles à joindre, les rendez-vous fixés à plusieurs mois, voire plusieurs années (cf. par exemple annexe n° 4, courriel de l'ambassade de Kampala), et les enfants mineurs parfois difficiles à localiser.

Dans un contexte où les risques encourus dans le pays d'origine sont souvent élevés, ces difficultés empêchent les personnes de se concentrer sur leur parcours d'insertion professionnelle.

Ce frein a également été relevé par la représentante du GIEC BTP à Bourgoin Jallieu.

Les obstacles qui ralentissent la procédure de regroupement familial

La procédure de regroupement familial est soumise à des conditions de fond très strictes en matière notamment d'ancienneté de séjour du demandeur, de ressources et de taille du logement.

La complétude de ces conditions est vérifiée par l'OFII, qui transmet ensuite le dossier à la préfecture, qui prend la décision finale ; une fois le regroupement accepté, la famille rejoignante se voit délivrer un visa d'installation.

L'administration dispose de 6 mois pour prendre une décision ; l'absence de décision explicite dans ce délai s'entend d'un refus implicite, lequel est soumis à la procédure classique de contestation des actes administratifs.

En pratique, plusieurs années peuvent s'écouler entre le dépôt du dossier complet et la délivrance des visas d'installation.

Les unités territoriales de l'OFII parviennent plus ou moins à transférer les dossiers dans le délai de 6 mois, avec des variations importantes selon les territoires, jusqu'à près de 24 mois en région parisienne.

C'est néanmoins au niveau des préfectures que les délais de traitement font l'objet de très nombreuses interrogations, les professionnels tout comme les usagers ne comprenant pas pourquoi le traitement de leur dossier en préfecture peut durer plus d'un an alors que la complétude des conditions a été vérifiée en amont par l'OFII, et que les vérifications tenant à l'ordre public ou à la situation de polygamie ne sont pas perçues comme nécessitant beaucoup de temps et de moyens.

La longueur des procédures impacte là aussi fortement les parcours d'insertion, les usagers ayant tendance à ne pas s'engager sur des contrats de longue durée pour pouvoir s'assurer des périodes de visites à leur famille.

Les personnes concernées voient par ailleurs leur situation changer pendant la procédure, avec par exemple la naissance d'un nouvel enfant, qui modifie la composition familiale et par suite les modalités d'examen de la demande et reporte d'autant le traitement du dossier.

Enfin, alors que la procédure est, en pratique, souvent très longue, les personnes se voient délivrer un visa d'installation les obligeant à entrer en France dans les trois mois suivant sa délivrance. La corrélation de ces délais, très long en amont de la délivrance, puis très courts s'agissant de l'organisation du départ de personnes quittant un pays pour s'installer dans un autre, donne lieu à des situations inextricables (par exemple la naissance d'un enfant juste avant la délivrance du visa, ce qui implique soit une séparation d'avec l'enfant le temps de procéder à une nouvelle demande, soit de renoncer au bénéfice du regroupement familial après plusieurs années d'attente).

Là aussi les personnes peuvent difficilement se concentrer sur leur parcours d'insertion professionnelle alors qu'elles sont sans cesse amenées à faire de nouvelles démarches pendant les horaires de travail ou d'entretiens, et que leur énergie est accaparée par l'incertitude quant à la possibilité réelle de vivre avec leur famille.

B. La garde d'enfants

Cette problématique est systématiquement soulevée, l'insuffisance de systèmes de gardes constituant peut-être le premier frein à l'insertion professionnelle, des femmes en particulier.

Les places sont souvent réservées aux enfants dont les parents travaillent, et sont particulièrement rares en zones rurales.

C. Préconisations des acteurs

- Tenir compte de la vulnérabilité induite par la séparation et les incertitudes induites par les procédures de réunification/regroupement, en ouvrant des espaces pour en discuter, des groupes de parole entre pairs, en favorisant les suivis éventuellement psychologiques, en tout cas en sensibilisant les acteurs à ces problématiques ;
- Proposer des cours de FLE/ dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle dans des lieux équipés de garderies, d'une bagagerie, voire de bains publics ;
- Développer les places en crèche notamment sur des horaires atypiques ;
- Une participante a évoqué le statut salarié des mères/pères de jeunes enfants (économie de places en crèche, statut officiel et comptabilisation des périodes de garde pour le parent au foyer dans le calcul des points retraite) rémunération pour la garde ;
- Créer des lieux ou des systèmes de garde d'enfants avec des horaires flexibles et intégrer cette donnée aux dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle ;
- Développer les accords sur la réservation de places entre crèches, Pôle Emploi et l'OFII.

4. LE LOGEMENT

De la même manière que la séparation des familles, les difficultés à accéder à un logement stable et adapté à la composition familiale pèsent aussi beaucoup sur le parcours d'insertion.

Les hébergements d'urgence sont inadaptés à l'exercice d'un emploi stable car ils ne permettent pas un vrai repos et leur fonctionnement est souvent inadapté aux personnes ayant un emploi avec des horaires atypique.

Là encore les acteurs, conscients que la thématique du logement soulève en elle-même énormément de points particuliers, préconisent à tout le moins que cette problématique soit prise en compte dans l'accompagnement à l'insertion professionnelle :

- Que cette difficulté soit reconnue comme telle dans les interactions avec les usagers ; nommer la difficulté est déjà apaisant aux dires de plusieurs participants ;
- Qu'elle soit prise en considération lorsqu'il s'agira de penser le parcours global d'insertion des primo-arrivants plébiscité par les participants, et non comme une thématique annexe à l'insertion.

Pour aller plus loin

- Rapport d'étude de préconisations sur l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants»