



**Des dispositifs innovants
pour favoriser le retour à l'emploi
et lutter contre le déclassement**

SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
Quelques repères et chiffres clés	5
Partie 1. La situation particulière des réfugiés sur le marché de l'emploi	7
Une insertion professionnelle plus difficile que les autres migrants	7
Un déclassement professionnel qui aggrave la précarité des personnes réfugiées	10
Des gains économiques notables à l'intégration des réfugiés	11
Prendre en compte les besoins spécifiques des femmes réfugiées	13
Partie 2. Favoriser le retour en emploi et lutter contre le déclassement : les facteurs clés de réussite	15
Proposer un accompagnement global et individualisé	15
Favoriser l'intégration sociale pour faciliter l'insertion professionnelle	17
Aider à bâtir des projets professionnels alignés avec les aspirations des réfugiés	19
Un modèle de soutien inclusif adapté aux besoins des femmes réfugiées	22
Partie 3. Engager les entreprises pour assurer une insertion professionnelle durable des réfugiés	24
Sensibiliser les entreprises aux questions liées à l'emploi des personnes réfugiées	24
Adapter la politique et les pratiques de gestion des ressources humaines	26
Promouvoir les « role models » pour inspirer le changement	29
Liste des personnes auditionnées	32
Références et bibliographie	33



INTRODUCTION

La France, à l'instar de ses voisins européens, est confrontée à un afflux croissant de réfugiés fuyant les conflits et les persécutions. Depuis la crise syrienne de 2015, le nombre de réfugiés accueillis sur le territoire français n'a cessé d'augmenter, atteignant près de 550 000 personnes selon les dernières données disponibles¹. En 2023, plus de 140 000 demandes d'asile ont été déposées, un chiffre inédit auquel s'ajoutent les plus de 70 000 réfugiés ukrainiens arrivés dans notre pays à la suite de la guerre².

Il est illusoire de penser que ces flux sont temporaires et qu'ils finiront par se tarir. Outre les conflits, le changement climatique entraînera sans aucun doute un nombre croissant de déplacements forcés. Ainsi, les migrations perdureront. Ce thème, qui peut être source de débats passionnés, doit être abordé de manière objective et sereine d'autant plus que l'accueil de ces personnes en quête d'une

protection internationale est une obligation. Les États ne peuvent renvoyer un réfugié dans un pays où sa vie ou sa liberté sont gravement menacées.

Au-delà de ces considérations, l'histoire montre surtout que les migrations en général sont une source d'opportunités pour les sociétés d'accueil. Les réfugiés représentent un vivier de talents et de compétences précieuses. Parmi les dizaines de milliers de personnes qui reçoivent chaque année l'asile en France, on trouve des personnes qualifiées cherchant à s'insérer sur le marché du travail ou souhaitent reprendre leur cursus universitaire brutalement interrompu par l'exil.

L'insertion professionnelle des réfugiés représente cependant un défi de taille car ils sont confrontés à de nombreux obstacles : barrière de la langue, lourdeur des démarches administratives, absence de réseau social et professionnel, traumatismes

liés à l'exil forcé, etc. En conséquence, leur accès au marché du travail est plus lent et plus difficile que les autres catégories de migrants et ils subissent un fort déclassement professionnel. Les réfugiés sont 40% à penser être surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent³.

Agir en faveur de l'insertion professionnelle des réfugiés constitue un enjeu majeur. L'accès à l'emploi représente non seulement un droit fondamental, mais aussi un vecteur d'émancipation des réfugiés. Le travail est intimement lié au sentiment de dignité, de respect et d'estime de soi des individus et il permet aux personnes réfugiées de trouver leur place dans la société. Leur intégration sur marché du travail permet également de répondre à des besoins en main-d'œuvre dans des secteurs clés, de stimuler l'innovation et l'activité économique du pays d'accueil.

Cette note s'appuie sur les travaux de recherche les plus récents pour analyser les dispositifs et les meilleures pratiques mises en place pour relever les multiples défis liés à l'insertion professionnelle des réfugiés.

De nombreux acteurs économiques ont pris conscience du rôle important qu'ils peuvent jouer pour favoriser l'insertion professionnelle des réfugiés. Le groupe Generali fait partie des entreprises pionnières sur le sujet en menant, dès 2015, suite à la crise syrienne, des actions de plaidoyer en faveur des personnes réfugiées. Depuis 2017, il s'engage concrètement en faveur

de leur insertion professionnelle et du soutien à leurs projets de création d'entreprise à travers les actions de sa fondation The Human Safety Net, et via le recrutement de personnes réfugiées au sein de ses équipes.

Lors du Sommet européen organisé à Paris en juin 2023 par Tent Partnership for Refugees, le groupe Generali a réaffirmé cet engagement en se fixant pour objectif d'accompagner vers l'emploi 5 000 personnes réfugiées d'ici 2027. A l'occasion du Forum mondial sur les réfugiés organisé par le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR), il a annoncé sa participation à l'initiative « Avec elles ». L'objectif est de favoriser la place des femmes réfugiées dans les dispositifs de remise à l'emploi et de création d'entreprise soutenus par The Human Safety Net France car elles subissent une double discrimination sur le marché du travail.

A travers ces engagements ambitieux, le groupe Generali rappelle que c'est en permettant aux personnes réfugiées de retrouver des moyens de subsistance durables et de valoriser leurs talents qu'elles pourront apporter toute leur richesse aux sociétés d'accueil.

QUELQUES REPÈRES ET CHIFFRES CLÉS

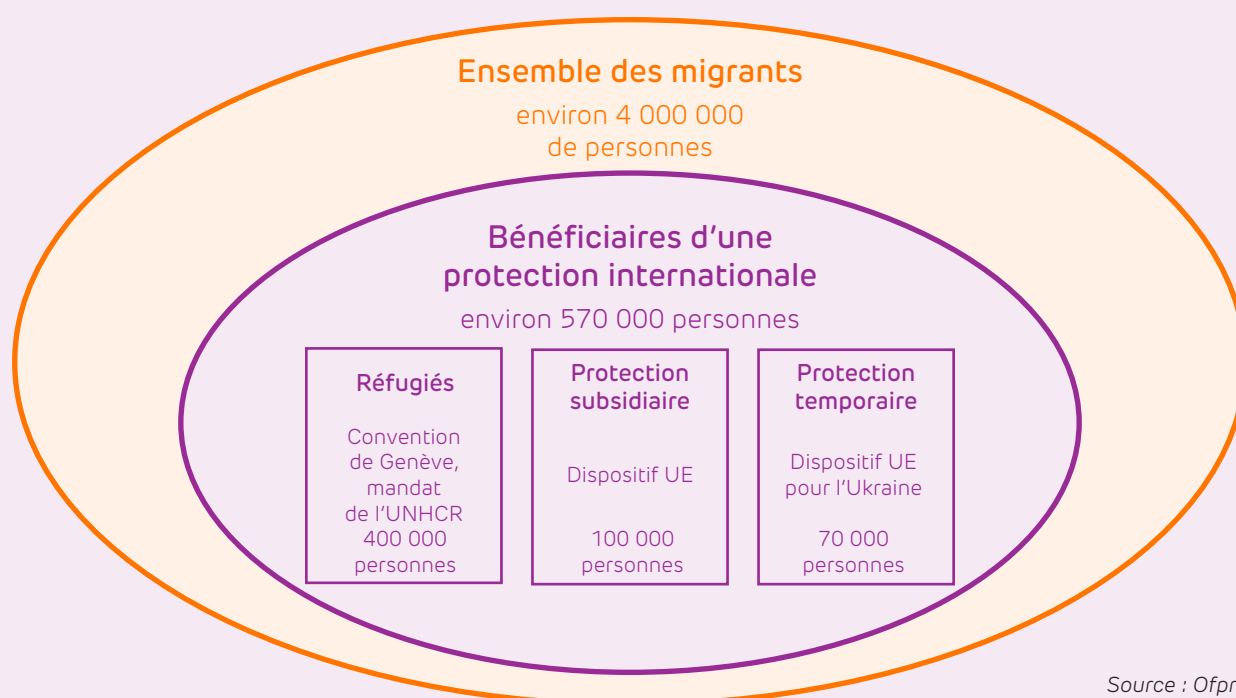
Qui sont les réfugiés ?

Réfugié, demandeur d'asile, migrant... si ces termes ont en commun de désigner des personnes ayant quitté leur pays et traversé des frontières dans l'espoir de trouver une vie meilleure ailleurs, ils décrivent pourtant des réalités bien différentes.

Les réfugiés sont des personnes qui ont été contraintes de fuir leur pays d'origine en raison de conflits, de persécutions, de menaces graves à leur sécurité ou de violations flagrantes de leurs droits fondamentaux. Ces situations les obligent à chercher refuge dans un autre État, où ils espèrent trouver protection et sécurité. Ils se distinguent donc des autres migrants qui ont quitté leur pays pour des raisons économiques, familiales ou pour poursuivre des études.

La reconnaissance du statut de réfugié est un processus formel régi par le droit international. Les demandeurs d'asile qui y sont éligibles obtiennent une « protection internationale » qui leur octroie des droits spécifiques, tels que le droit de séjour, le droit au travail, à l'éducation et aux soins de santé. Les conditions restrictives pour accéder au statut de réfugié expliquent que leur part au sein des migrations internationales reste relativement limitée, de l'ordre de 12% selon les Nations Unies⁴.

Pour répondre à l'afflux de réfugiés ukrainiens ayant fui la guerre, l'Union européenne a mis en place un dispositif exceptionnel, qualifié de « protection temporaire », qui leur accorde un titre de séjour de six mois renouvelable dans la limite de trois ans au total.



Source : Ofpra

Lutter contre les idées reçues

Il n'en reste pas moins que le nombre de réfugiés dans le monde est en constante augmentation depuis le début des années 2010 : il a presque doublé en l'espace d'une décennie pour atteindre 117,3 millions de personnes en 2023⁵. La France accueille environ 550 000 réfugiés sur son territoire, un chiffre auquel il faut ajouter les plus de 70 000 réfugiés ukrainiens arrivés suite au déclenchement de la guerre⁶. Elle fait ainsi partie des principaux pays d'accueil en Europe.

Ce chiffre doit cependant être relativisé car la France se place loin de pays comme la Turquie, l'Iran ou la Colombie qui accueillent chacun entre 2,5 et 3,5 millions de réfugiés. « Contrairement à une idée largement répandue, la majorité des réfugiés trouve asile dans les pays voisins de leur pays d'origine », rappelle Matthieu Tardis, chercheur spécialiste des migrations et des réfugiés et co-directeur de Synergies migrations. « Cela s'explique par des raisons pratiques et économiques : les pays limitrophes sont souvent plus accessibles et moins coûteux à rejoindre. De plus, les réfugiés espèrent souvent pouvoir retourner chez eux dès que la situation dans leur pays d'origine s'améliorera. »

Une autre idée reçue consiste à penser que les réfugiés sont principalement des hommes peu qualifiés. « C'est faux, on constate au contraire que les femmes représentent la moitié des réfugiés dans le monde », rappelle Benoît Hamon, directeur général de Singa Global. « Le niveau de qualification des réfugiés est également plus élevé que ce que certains clichés pourraient laisser penser : un quart des réfugiés accueillis en France sont diplômés de l'enseignement supérieur. »



117,3

millions de réfugiés dans le monde en 2023



50%

des personnes réfugiées dans le monde sont des femmes (40% en France)

547 000

réfugiés en France en 2022



25%

des réfugiés accueillis en France sont diplômés de l'enseignement supérieur



142 496

demande d'asile déposées en France en 2023



70%

des réfugiés ayant récemment obtenu l'asile en France déclarent vivre sous le seuil de pauvreté

Sources : UNHCR, Ofpra, ministère de l'Intérieur, Ifri

PARTIE 1

La situation particulière des réfugiés sur le marché de l'emploi



Malgré leur potentiel et leurs qualifications, les réfugiés en France rencontrent de nombreuses difficultés pour s'intégrer au marché du travail. La barrière de la langue, les traumatismes psychologiques, les démarches administratives complexes et la reconnaissance laborieuse de leurs qualifications les poussent souvent à accepter des emplois peu qualifiés. Cette situation est encore plus difficile pour les femmes réfugiées, confrontées à une triple discrimination liée à leur genre, à leur statut et à leur parcours migratoire plus chaotique.

Cet état des lieux, fondé sur les dernières études et travaux de recherches, souligne la complexité mais aussi l'importance de l'intégration des réfugiés. Ce processus est pour les individus et leur permettre d'exprimer leur plein potentiel dans notre société.

UNE INSERTION PROFESSIONNELLE PLUS DIFFICILE QUE LES AUTRES MIGRANTS

Les réfugiés éprouvent davantage de difficulté à s'insérer sur le marché du travail en comparaison avec les autres nouveaux arrivants : seulement 42% d'entre eux sont en emploi un an après leur arrivée en France, contre 56% pour les autres catégories de migrants⁷. De nombreux chercheurs ont tenté d'analyser les raisons de ce phénomène qualifié de « *refugee gap* »⁸.

Des freins à l'emploi liés à l'exil forcé et à la langue

La première explication réside dans l'origine de la décision de migration. « *Contrairement aux autres primo-*

arrivants, les réfugiés n'ont pas planifié leur déplacement pour des raisons économiques ou familiales. Ils ont été contraints de fuir leur pays dans la précipitation pour

échapper à des conflits ou des persécutions », explique Matthieu Tardis. « La plupart du temps, ils n'ont pas d'attaches

« 42% des réfugiés sont en emploi un an après leur arrivée en France, contre 56% pour les autres catégories de migrants. »

familiales ou avec la communauté de leur pays d'origine, contrairement aux autres migrants. Autant de ressources dont ils ne disposent pas pour les aider à trouver leurs repères à leur arrivée en France. »

Les réfugiés maîtrisent aussi moins la langue du pays d'accueil que les autres **primo-arrivants**, ces derniers étant principalement originaires de pays francophones d'Afrique subsaharienne ou du Maghreb. Les travaux de la Dares indiquent à titre d'exemple que 36% des réfugiés ont un niveau de français faible contre seulement 19% des détenteurs d'un titre de séjour pour raisons familiales⁹. « L'absence de maîtrise de la langue constitue un frein majeur pour leur insertion », explique Benoît Hamon. « Cela les empêche de se constituer un réseau professionnel et personnel qui leur permettrait d'obtenir des informations sur les conditions et les opportunités du marché du travail. »

Définition

Un **primo-arrivant** désigne un ressortissant d'un pays tiers de l'Union européenne titulaire depuis moins de cinq ans d'un titre de séjour délivré au titre de l'immigration familiale ou professionnelle, ou de la protection internationale.

Des procédures administratives complexes

A ces freins à l'emploi s'ajoute la longueur de la procédure administrative pour obtenir le statut de réfugié. En France, la période d'attente entre l'introduction de la demande d'asile et l'obtention du statut de réfugié s'étale en moyenne sur 13 mois selon les derniers chiffres communiqués par l'Office français pour la protection des réfugiés et apatrides (Ofpra)

« Le décalage avec l'image idéalisée qu'ils peuvent avoir de la France peut être source de désillusions et de découragement. »

et la Cour nationale du droit d'asile (CNDA).

Barbara Joannon, chargée des relations extérieures du Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés en France, explique que « les personnes exilées sont enjointes à rassembler de nombreux documents pour reconstituer leur état civil, ce qui n'est pas évident car elles sont pour la plupart parties dans la précipitation sans avoir la possibilité de réunir les pièces administratives nécessaires à leur dossier. Un demandeur d'asile dont le dossier n'a pas encore abouti devra attendre six mois avant de pouvoir solliciter auprès de l'administration une autorisation dérogatoire de travail. Mais dans les faits, l'obtention de ce permis de travail temporaire reste assez rare. Les demandeurs d'asile sont donc dans une situation d'attente et de dépendance vis-à-vis de l'aide qu'ils reçoivent. Cela peut être source de démotivation et de perte de confiance en soi. Ces situations sont souvent mal vécues car ces personnes sont déjà éprouvées psychologiquement par l'exil. »

Encadré 1. Santé mentale des réfugiés et des demandeurs d'asile : un constat inquiétant

Plusieurs enquêtes ont montré que les réfugiés et demandeurs d'asile, qui fuient souvent des persécutions et des situations de violence extrême, subissent des traumatismes avec des répercussions profondes sur leur santé mentale. A titre d'exemple, en 2021, **78% des demandeurs d'asile pris en charge par le Comité pour la santé des exilés (Comede) ont déclaré avoir subi des violences, tandis que 27% d'entre eux ont rapporté des actes de torture.**

Ces chiffres alarmants sont à mettre en perspective avec une étude menée par une équipe internationale de recherche dirigée par la psychologue australienne Rebecca Blackmore²⁰. Ces travaux, qui portent sur un échantillon de plus de 20 000 demandeurs d'asile et réfugiés dans 15 pays, révèlent que **31,5% des personnes interrogées souffrent de troubles du stress post-traumatique et de dépression, tandis que 11% sont affectées par des troubles anxieux.**

Des problèmes de santé mentale

L'arrivée en France peut donc être un choc important pour les réfugiés. Le décalage avec l'image idéalisée qu'ils peuvent avoir de la France, notamment en termes d'accueil et d'opportunités, peut être source de désillusions et de découragement. Ces difficultés d'intégration sont d'autant plus mal vécues que les réfugiés sont souvent profondément marqués par leur expérience de l'exil. Des chercheurs soulignent que le parcours de migration exige des personnes « *des remaniements identitaires, une adaptation des points de repères et d'ancrage et peut induire des perturbations psychiques qui affectent la santé mentale.* »¹⁰ Matthieu Tardis ajoute que « *les réfugiés sont marqués par les épreuves qu'ils ont traversées durant leur parcours migratoire, au même titre que les autres migrants, mais ils sont aussi nombreux à souffrir de stress posttraumatiques liés aux persécutions subies dans leur pays d'origine. Ces problèmes de santé mentale constituent*

un facteur non négligeable à prendre en compte pour expliquer leur intégration plus difficile sur le marché du travail » (cf. encadré 1).

Ce constat est attesté par les résultats de l'enquête Elipa, une étude de référence menée par le ministère de l'Intérieur auprès des primo-arrivants. Elle révèle que **45% des réfugiés déclaraient des symptômes dépressifs en 2019, soit 14 points de plus que les autres primo-arrivants**¹¹.

L'ensemble de ces obstacles à l'insertion professionnelle sont encore plus prégnants chez les femmes réfugiées, qui sont en plus confrontées à des freins spécifiques (facteurs culturels, garde d'enfant, etc.) (cf. page 14). Résultat, selon les dernières données disponibles, **22% des femmes réfugiées sont en emploi, contre 53% des hommes**¹².

UN DÉCLASSEMENT PROFESSIONNEL QUI AGGRAVE LA PRÉCARITÉ DES PERSONNES RÉFUGIÉES

Un sentiment de surqualification

Lorsqu'ils décrochent un emploi, les réfugiés subissent un phénomène de **déclassement professionnel** massif. L'Institut français des relations internationales (Ifri)¹³ a publié en 2022 une des rares études sur ce sujet. D'après ces travaux, 40% des réfugiés se sentent surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent. L'étude souligne que 88% des réfugiés occupent des emplois d'ouvriers ou d'employés en France alors qu'ils n'étaient que 40% à appartenir à ces catégories professionnelles dans leurs pays d'origine. De même, ils ne sont plus que 2% à être cadres ou à exercer des professions intellectuelles supérieures alors que cette part était de 10% dans leur pays d'origine. Contrairement à certaines idées reçues sur la migration, de nombreux

Définition

Le **déclassement professionnel** décrit une situation où une personne occupe un emploi pour lequel elle possède un niveau de formation supérieur à celui normalement requis.

réfugiés accueillis en France sont en effet hautement qualifiés : **un quart d'entre eux sont par exemple diplômés de l'enseignement supérieur.**

Pourtant, comme l'explique Cécile Pierrat Schiever, présidente et co-fondatrice de l'association Kodiko, « *les personnes réfugiées ont souvent besoin de trouver un emploi rapidement afin de répondre à leurs besoins primaires (se nourrir, se loger, etc.) et retrouver une autonomie financière. Par ailleurs, la barrière de la langue, le manque de reconnaissance de leurs diplômes et de leurs expériences font qu'elles vont éprouver de grandes difficultés pour accéder à des emplois correspondants à leur niveau de formation et d'expérience.* »

Encadré 2. La protection des réfugiés, un droit reconnu depuis 1951 par la communauté internationale

La protection des réfugiés est une obligation fondamentale inscrite dans le droit international. Les États ont le devoir de respecter les droits des réfugiés et de leur offrir une protection adéquate, en application de la Convention relative au statut des réfugiés adoptée à Genève en 1951.

Ratifiée par 145 États, elle définit le terme de « réfugié » et énonce les droits des personnes exilées ainsi que les obligations juridiques des États pour assurer leur protection. Le principe fondamental reconnu dans ce texte est celui du non-refoulement, selon lequel un réfugié ne devrait pas être renvoyé dans un pays où sa vie ou sa liberté sont gravement menacées.

Des conditions de travail précaires

Résultats : de nombreux réfugiés trouvent un travail dans des secteurs peu qualifiés, où les salaires sont bas. Les deux tiers d'entre eux sont employés dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration ou de la construction. Les femmes réfugiées sont également très largement représentées dans les métiers des services à la personne.

« Un nouvel arrivant met ainsi en moyenne 10 ans pour retrouver sa situation socioprofessionnelle initiale », constate Benoît Hamon, directeur de Singa Global, une association partenaire de The Human Safety Net France qui soutient les réfugiés dans leurs projets de création d'entreprise. « Ce déclassement professionnel a des conséquences directes sur leur inclusion sociale et économique, ainsi que sur la société, qui ne bénéficie pas de ces talents et de ces potentiels. »

« Un nouvel arrivant met en moyenne 10 ans pour retrouver sa situation socioprofessionnelle initiale. »

Ce déclassement s'accompagne d'une forte précarisation et d'une instabilité de leurs conditions de travail. Près de la moitié des réfugiés sont en contrat à durée déterminée ou en intérim¹⁴ et le temps partiel est largement répandu. Il concerne plus particulièrement les femmes (50% d'entre elles contre 30% des hommes selon l'étude menée par l'Ifri). Les conséquences sont lourdes : d'après l'enquête Elipa, 70% des personnes récemment reconnues réfugiées déclarent un niveau de vie en dessous du seuil de pauvreté¹⁵.

DES GAINS ÉCONOMIQUES NOTABLES À L'INTÉGRATION DES RÉFUGIÉS

L'impératif de l'accueil

Les pays d'accueil ont tout intérêt à favoriser l'intégration et l'insertion professionnelle des réfugiés. D'une part, les États ont pour obligation d'apporter une protection aux réfugiés en vertu des conventions internationales (cf. encadré 2), D'autre part, comme le souligne Barbara Joannon

« Environ 8 métiers sur 10 sont en tension forte ou très forte. »

« les personnes réfugiées recommencent leur vie dans le pays d'accueil car pour la majorité d'entre elles, elles ne pourront probablement pas retourner dans leur pays d'origine en raison des conflits ou des persécutions qu'ils pourraient y subir. » **En effet, au niveau mondial, seuls 339 000 réfugiés, soit moins de 0,01% du total, ont pu rentrer chez eux en 2022 selon les derniers chiffres publiés par l'UNHCR¹⁶.**

Enfin, il existe un consensus clair parmi les économistes sur le fait que l'immigration en général, et celle des migrants relevant du droit d'asile en particulier, a des effets bénéfiques sur l'économie des pays d'accueil¹⁷.

Des effets bénéfiques sur l'économie

Il n'existe pas encore de travaux statistiques permettant de mesurer l'impact économique de l'insertion des réfugiés. Cependant plusieurs études de recherche se sont attachées à analyser

les effets de l'immigration au sens large sur l'économie d'un pays. Elles relèvent que cela permet de stimuler la croissance économique et d'accroître la participation au marché du travail de toutes les catégories de population (y compris les locaux *via* la stimulation de l'activité). Leur contribution aux finances publiques (impôts, cotisations...) est aussi supérieure aux dépenses que les pays consacrent à leur protection sociale, leur santé et leur éducation. Les gains liés à une bonne intégration des migrants sont ainsi bien plus élevés que les coûts liés à leur accueil. D'un point de vue microéconomique, dans le contexte actuel de quasi-plein-emploi, où environ 8 métiers sur 10 sont en tension forte ou très forte¹⁸ et où près de 60% des projets de recrutement sont jugés difficiles par les entreprises¹⁹, inclure dans l'emploi les personnes réfugiées représente une opportunité de pourvoir des postes dans des secteurs tels que l'hôtellerie-restauration, les services à la personne, la construction ou le commerce.

Revitaliser les territoires

L'intégration des réfugiés permet également de revitaliser certains territoires, notamment ruraux, qui font face à un vieillissement démographique et une érosion du tissu économique. « *La politique française d'intégration des réfugiés encourage depuis plusieurs années l'installation des réfugiés dans les petites villes et zones rurales* », indique Alain Régnier, Préfet et Délégué interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés. « *Contrairement à certaines idées reçues, les opportunités y sont nombreuses pour les réfugiés car ces territoires proposent des emplois à la fois qualifiés et non-qualifiés. La création d'entreprise ou la reprise de commerces par des réfugiés participent*

aussi à redynamiser l'économie locale. Les territoires ruraux sont des lieux de solidarité et d'opportunités pour les réfugiés, qui ne restent pas de simples nouveaux arrivants anonymes mais souvent des membres actifs de la communauté locale. »

Barbara Joannon souligne de son côté que « *les personnes réfugiées ont des compétences précieuses dans de nombreux secteurs comme l'artisanat. Nous avons échangé avec une entreprise de céramique et de poterie dans le Sud-Ouest de la France qui emploie presque exclusivement des réfugiés, sans quoi elle aurait dû cesser son activité faute de travailleurs qualifiés. Ces salariés apportent des techniques de tournage ou de peinture spécifiques de leur pays, ainsi que des éléments créatifs propres à leur culture et tradition. Ces personnes concourent ainsi au dynamisme de l'économie locale en offrant des compétences difficiles à trouver.* »

Mais pour que les gains mutuels entre les réfugiés, les nationaux et l'économie apparaissent rapidement et pour longtemps, les travaux du Conseil d'analyse économique rappellent qu'il est essentiel « *que les conditions d'accueil, d'installation, d'intégration, notamment sur le marché du travail, de ces populations vulnérables [soient] bonnes et mènent rapidement vers des situations d'emploi stables.* » Ces éléments démontrent donc l'intérêt de mettre en place des dispositifs adaptés pour permettre aux réfugiés d'accéder à des formations et des emplois de qualité, durables et qui proposent des opportunités d'évolution professionnelle.

PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS SPÉCIFIQUES DES FEMMES RÉFUGIÉES

Les femmes restent encore trop souvent invisibilisées dans le débat public alors même qu'elles représentent plus de la moitié des personnes migrantes et un tiers des réfugiés²¹. Pendant très longtemps, les politiques d'accueil et d'intégration françaises se sont essentiellement focalisées sur les jeunes hommes isolés, sans prendre en compte les besoins spécifiques des femmes réfugiées.

Pourtant, celles-ci sont victimes d'une triple discrimination liée à leur statut, leur genre et à leur parcours migratoire jonché de violences qui impacte leur santé mentale. Elles peinent en effet à trouver leur place sur le marché du travail français : **les femmes réfugiées sont 55% à être inscrites au chômage, contre 33% des hommes réfugiés, alors même qu'elles sont en moyennes plus diplômées que ces derniers.**

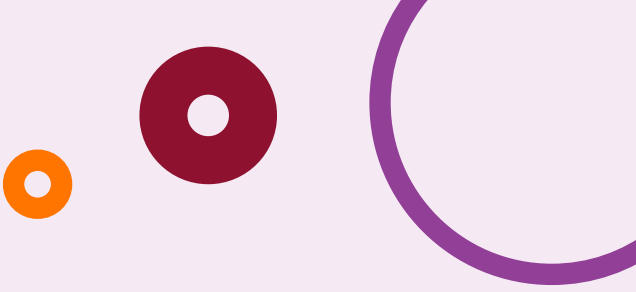
Une sous-représentation des femmes dans les effectifs des programmes d'insertion professionnelle

Les femmes réfugiées peinent à s'inscrire dans les dispositifs d'intégration professionnelle et quand elles y parviennent, elles ont des difficultés à ne pas interrompre leurs parcours d'insertion vers l'emploi. Philippe Semenowicz, enseignant-chercheur à l'Université Paris-Est Créteil qui a dirigé une équipe de chercheurs chargée d'évaluer des dispositifs d'insertion professionnelle des réfugiés financés dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC)²², revient sur les différents facteurs à l'origine de cette situation.

*« Compte tenu de leurs obligations familiales, les femmes ont une moindre disponibilité que les hommes à intégrer des programmes de formation. **On relève également des problèmes pour sourcer des candidates potentielles car elles sont sous-représentées dans les structures d'hébergement qui ne sont pas adaptées à leur prise en charge. Elles sont donc plus difficilement repérables par les travailleurs sociaux. A cela s'ajoute un phénomène d'autocensure car elles ont aussi eu des parcours très traumatiques et ont perdu confiance en elles. Enfin, nous avons observé que les métiers visés par les dispositifs d'insertion étaient souvent très genrés, très masculins car requérant une certaine résistance physique.***

Les porteurs d'un projet que nous avons évalué ont essayé de monter des formations vers des métiers plus féminisés comme ceux du soin mais ils se sont heurtés à une difficulté : le niveau de langue trop insuffisant





des personnes migrantes souvent issues d'aires non francophones. Dans ces métiers, le côté relationnel est essentiel, notamment avec les publics âgés. Cet aspect est moins pénalisant pour les hommes qui peuvent par exemple accéder à des métiers industriels ou dans la construction pour lesquels le niveau de langue est moins exigeant. »

Ainsi, bien que les femmes réfugiées soient plus diplômées que les hommes, elles sont quasiment systématiquement orientées vers des métiers précaires, synonymes d'horaires atypiques, de contrats à mi-temps et à durée déterminée. Difficile dans ces conditions, de s'inscrire dans une dynamique de retour à l'emploi et de pouvoir s'émanciper.

ÉTUDES ET CHIFFRES CLÉS

Des problèmes de santé mentale en raison des violences subies

Une étude portée par des chercheurs de l'université Aix-Marseille²³ en 2022 indique que **30,8% des femmes demandeuses d'asile avaient subi des violences sexuelles au cours de l'année passée en France et 6,3% des viols. 68,5% avaient subi un viol avant leur arrivée.**

59% des femmes exilés victimes de viols souffrent de troubles psychiques graves²⁴.

Des problèmes de garde d'enfant

Selon une étude de l'OCDE²⁵, environ 70% des réfugiés ukrainiens adultes sont des femmes et **la plupart d'entre elles sont venues accompagnées de leurs enfants**, dont environ 30% sont mineurs.

Une récente enquête de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne des réfugiés ukrainiens a montré que trois réfugiés sur dix n'étaient pas en mesure de travailler en raison de leurs obligations familiales. Ces responsabilités constituent nettement plus souvent **un obstacle à l'emploi pour 33% des femmes contre 9% pour les hommes.**

Un fort déclassement et des conditions de vie plus précaires

40% des femmes ayant obtenu un premier titre de séjour pour motif humanitaire ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat contre 36% pour les hommes²⁶.

Plus d'un tiers des femmes réfugiées en emploi évoluent dans les secteurs de l'hôtellerie, du commerce et de la restauration et 24% travaillent dans le secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale.

50% des femmes réfugiées en emploi sont à temps partiel contre 30% des hommes et 90% d'entre elles déclarent subir cette situation et préféreraient travailler à plein temps.

PARTIE 2.

Favoriser le retour en emploi et lutter contre le déclassement : les facteurs clés de réussite



Des études récentes se sont penchées sur les facteurs clés de succès des programmes d'accompagnement visant à favoriser le retour à l'emploi des personnes réfugiées. Plusieurs critères essentiels se dégagent : il s'agit de ne pas négliger l'intégration sociale et la création de liens entre les nouveaux arrivants et la population locale mais également de valoriser et reconnaître les compétences des réfugiés pour éviter toute forme de déclassement.

L'enjeu est de proposer un accompagnement global et adapté à chaque individu pour lever l'ensemble des freins à l'emploi. Une attention particulière doit être notamment portée aux femmes souvent invisibilisées dans les politiques d'insertion.

À ce titre, il est intéressant d'examiner les initiatives portées par The Human Safety Net France et ses partenaires. Ces structures mènent des actions

coordonnées et complémentaires pour offrir des parcours d'accompagnement adaptés, permettant à chacun de bâtir son projet professionnel en fonction de ses compétences et de ses aspirations.

PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL ET INDIVIDUALISÉ

Lever les freins périphériques à l'emploi

Philippe Semenowicz, qui a évalué trois dispositifs d'insertion professionnelle des réfugiés financés dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences (PIC)²⁷, identifie les principaux facteurs de réussite d'un programme d'accompagnement : « nos équipes de recherche ont constaté à

Définition

Les **freins périphériques à l'emploi** désignent les difficultés d'ordre personnel qui peuvent entraver l'accès ou le retour à l'emploi d'une personne. Ils ne sont pas liés aux compétences, à l'expérience ou à la motivation du demandeur d'emploi. Ces freins peuvent être de natures diverses : mobilité, santé, accès au logement, parentalité, etc.

*partir de l'évaluation de trois dispositifs emblématiques du PIC que le programme qui démontrait les meilleurs résultats en matière d'insertion professionnelle durable et de qualité était celui qui proposait un **parcours intégré traitant à la fois les aspects professionnels, pédagogiques et sociaux**. L'histoire et le parcours migratoire des personnes réfugiées font que la plupart d'entre eux ont besoin d'un accompagnement individualisé, d'un suivi psychologique et de temps pour se rétablir de ce qu'ils ont vécu. A leur arrivée en France, ils font également face à des difficultés administratives, de logement,*

*de mobilité, etc. **Sans lever ces freins périphériques à l'emploi, il est difficile de les mobiliser de façon pérenne pour travailler avec eux sur leur formation et leur insertion professionnelle.** »*

La nécessité de mettre en place des dispositifs d'accompagnement global et individualisé est aussi confirmée par une autre évaluation du PIC²⁸, menée sur l'appel à projets « Intégration professionnelle des réfugiés » dans son ensemble, constitué de 71 projets. Ce rapport revient notamment sur **la question de l'hébergement et du logement, considérée comme la « clé de voûte et talon d'Achille de l'accompagnement vers l'emploi »**. Il rappelle que les projets ne prenant pas en compte ces aspects dans leur accompagnement étaient plus susceptibles de rencontrer des difficultés de déploiement et de sécurisation des parcours des réfugiés.

The Human Safety Net France : un programme dédié à l'insertion professionnelle des personnes réfugiées

Le programme pour les réfugiés de The Human Safety Net France est organisé autour de deux volets pour accompagner les personnes réfugiées vers un projet professionnel ambitieux leur évitant le déclassement professionnel.

Soutenir la création d'entreprise

The Human Safety Net France est mobilisé aux côtés de partenaires dans l'accompagnement à la création de leur entreprise pour les personnes bénéficiaires de la protection internationale. La Fondation soutient quatre incubateurs portés par Singa et La Ruche, situés à Paris, Saint-Denis, Montreuil et Strasbourg, qui accompagnent entre 90 et 150 réfugiés chaque année. The Human Safety Net France intensifiera son action en faveur de l'entrepreneuriat des réfugiés en 2024-2025 en apportant un soutien à cinq incubateurs supplémentaires.

Favoriser l'insertion professionnelle en soutenant l'employabilité

Depuis 2023, The Human Safety Net a renforcé ses actions pour favoriser le retour à l'emploi qualifié ou en études. Cette nouvelle ambition est portée par la formalisation de partenariats avec Tent et each One, tous deux accompagnant dès 2023 près de 105 personnes. Deux nouveaux partenariats complémentaires ont été conclus en 2024 avec Kodiko et DUO for a JOB. Ces structures proposent un accompagnement individualisé aux réfugiés afin de faciliter leur insertion professionnelle sur des postes correspondant à leurs compétences et leurs qualifications. Au total, ce volet devrait bénéficier à 262 personnes en 2024.

Le réseau
de partenaires

SINGA

La Ruche

kodiko

each
one

DUO FOR A JOB

TENT

Passer à une logique d'accompagnement plus structuré

Les pouvoirs publics accordent désormais une place importante à ces problématiques. « Le PIC a eu pour principal intérêt de nous permettre d'innover et d'expérimenter de nombreux dispositifs différents sur le territoire, indique Alain Régnier. Nous avons pu capitaliser sur les résultats de ces expériences et lancer en 2022 le programme d'accompagnement global et individualisé des réfugiés (AGIR), porté par le ministère de l'Intérieur. Nous proposons désormais dès l'obtention du statut un accompagnement aux personnes réfugiées dont l'objectif est de systématiser leur accès à l'emploi et au logement tout en favorisant leur **accès aux droits (titre de séjour, santé, permis de conduire, etc.)**. »

Cette logique d'accompagnement global est déployée par each One, une des organisations partenaires de The Human Safety Net France dont la mission est de favoriser le retour à l'emploi durable des personnes réfugiées. « Nous travaillons avec de nombreux partenaires associatifs et institutionnels ancrés sur le territoire (Croix-Rouge, missions locales, France Travail, etc.) pour nous permettre de repérer les réfugiés mais aussi pour lever les freins périphériques à l'emploi », explique Theo Scubla, fondateur et directeur d'each One. « Nos programmes ne se limitent pas à de la formation : nos parcours débutent par une évaluation approfondie des besoins et des compétences de chaque individu. Au sein d'each One, une personne que nous appelons "super coach" est dédiée à la mise en relation avec les bons partenaires pour répondre aux problématiques spécifiques rencontrées par les réfugiés : des centres d'hébergement d'urgence pour les questions de logement, l'Adie

pour faciliter l'accès au microcrédit, etc. »

Le groupe Generali s'est également engagé à favoriser l'accès des personnes réfugiées au logement et à la mobilité en proposant gratuitement une extension de garantie aux contrats d'assurance multirisque habitation et automobile aux personnes accueillant chez elles des réfugiés dans le cadre du programme « J'accueille » porté par Singa. Concrètement, les réfugiés peuvent ainsi bénéficier d'une couverture Responsabilité civile et conduire le véhicule de la personne qui les héberge. Benoît Hamon rappelle que **« grâce au programme "J'accueille", les personnes réfugiées multiplient par 4,5 leurs chances de trouver un emploi et par 6 leurs chances d'obtenir un logement autonome. »**

The Human Safety Net France a aussi sollicité Generali pour apporter un soutien aux réfugiés ukrainiens et à ceux qui les assistent. Ainsi, au début de la crise, la couverture de responsabilité civile a été étendue aux clients de Generali hébergeant des réfugiés chez eux. De cette manière, une protection gratuite a été offerte aux Ukrainiens logés chez les clients de Generali.

FAVORISER L'INTÉGRATION SOCIALE POUR FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Créer des liens entre nouveaux arrivants et société d'accueil

De nombreuses études montrent que le manque de réseau social constitue un obstacle majeur au retour à l'emploi²⁹.

Les effets sont multiformes : l'absence de lieux sociaux entrave l'accès aux dispositifs de droit commun (titre de séjour, logement, santé, etc.), il peut contrarier l'apprentissage de la langue et des codes culturels qui régissent le fonctionnement des entreprises³⁰, etc. Enfin, plusieurs travaux de recherche ont souligné que **le manque de capital social atrophie le réseau de relations sur lequel peut s'appuyer la recherche d'emploi**³¹.

« On estime que seuls 12% des réfugiés installés dans notre pays ont des contacts avec des Français, observe Benoît Hamon. Or, c'est principalement via leur entourage que les réfugiés réussissent à décrocher un emploi. » C'est la raison pour laquelle les programmes d'incubateurs d'entrepreneurs réfugiés proposés par l'association Singa favorisent toujours la création de liens entre les nouveaux arrivants et la société d'accueil.

« Nous proposons dans le cadre de nos programmes des activités visant à favoriser les échanges entre nouveaux arrivants et locaux, explique Benoît Hamon. Ces activités incluent des séances artistiques, comme des ateliers de peinture et d'artisanat, des événements culinaires mettant en valeur la diversité des cuisines, des ateliers linguistiques pour faciliter la communication et l'apprentissage mutuel des langues, etc. Ces moments de partage où chacun est ressource, nouveaux arrivants comme locaux, renforce l'estime de soi de la personne réfugiée et permet de changer la perception des locaux sur la migration. »

Favoriser les interactions avec des salariés

La création de liens est aussi au cœur du dispositif porté par l'association Kodiko.

Cette dernière propose un programme de « co-training » pour les réfugiés par des salariés volontaires en entreprise. Il fonctionne sur la base d'un binôme : la personne réfugiée est suivie durant six mois par un salarié d'une entreprise partenaire de l'association, qui partage avec elle son expertise, sa connaissance du secteur et son réseau. « Ce programme permet aux personnes réfugiées d'être en lien avec les entreprises et de s'approprier les codes socio-professionnels fondamentaux pour retrouver un emploi », explique Cécile Pierrat Schiever, directrice de l'association.

« Durant leurs dix rencontres au sein de l'entreprise elles vont rencontrer les collègues de leur binôme, elles vont manger à la cantine, elles vont découvrir véritablement ce qu'est la vie en entreprise en France. Ces moments de vie sont très enrichissants et ils sont indissociables des moments plus formels durant lesquels les binômes travaillent sur la construction du projet professionnels du réfugié. »

The Human Safety Net France a également souhaité permettre aux bénéficiaires de son programme pour les réfugiés de lever un frein essentiel à leur intégration sociale et professionnelle : la langue. Un programme de binômat de langue a donc vu le jour pour proposer aux personnes réfugiées des échanges réguliers avec des collaborateurs de Generali France. Valérie Pereira, Responsable Indemnisation Responsabilité Civile et Matérielle au sein de la Direction des Sinistres de Generali témoigne de son expérience auprès d'un réfugié pakistanais accompagné par un incubateur de Singa : « on s'appelait chaque semaine, une demi-heure. Je l'aidais également sur tous les dossiers qu'il devait constituer. Nous avons fait un

« Seuls 12% des réfugiés installés dans notre pays ont des contacts avec des Français. »

peu de culture générale, de géographie, parlé un peu de l'histoire de notre pays également. J'essayais de le familiariser avec toutes ces notions, sans que cela soit trop scolaire » (cf. encadré 3).

AIDER À BÂTIR DES PROJETS PROFESSIONNELS ALIGNÉS AVEC LES ASPIRATIONS DES RÉFUGIÉS

Reconnaître et valoriser les compétences des réfugiés

« Une grande partie des dispositifs d'insertion professionnelle des réfugiés visent à **orienter les individus vers des métiers en tension**, rappelle Philippe Semenowicz. Ils reposent souvent sur un apprentissage de la langue très limité car **leur objectif est avant tout de permettre un accès rapide au marché du travail**. Ces accompagnements peuvent être adaptés à certains profils mais nous avons constaté que de nombreux réfugiés ne restaient pas forcément longtemps dans l'emploi, notamment parce que cela ne répondait pas à leurs aspirations et ce quand bien même on leur proposait un CDI. »

Valoriser et reconnaître les compétences de personnes réfugiées constitue ainsi un enjeu majeur. « Des solutions existent pour réaliser des équivalences de diplômes, notamment à travers l'ENIC-NARIC, un réseau créé par le Conseil de l'Europe et l'Unesco qui vise à reconnaître et à évaluer les formations effectuées à l'étranger, rappelle Barbara Joannon. Toutefois, il est vrai que les démarches sont souvent

longues et complexes et nécessitent d'être accompagné. »

C'est face à ce constat que l'association Kodiko s'est fixée pour mission de valoriser les compétences des personnes réfugiées afin qu'elles retrouvent un emploi correspondant à leurs qualifications. « Nous accompagnons un public assez qualifié, qui est exposé à un fort risque de déclassement professionnel, explique Cécile Pierrat Schiever. Nous mettons en relation les personnes réfugiées avec des professionnels qui connaissent parfois le métier qu'ils exerçaient dans leur pays d'origine et qui pourront les aider dans la construction de leur projet professionnel. Nous avons récemment eu l'exemple d'un médecin congolais que nous avons mis en relation avec un directeur d'un groupe pharmaceutique. Les métiers de la santé sont très réglementés en France et il est extrêmement difficile d'obtenir des équivalences de diplômes. »

La question des professions réglementées et des emplois fermés pour les réfugiés fait partie en effet des obstacles pour l'accès au travail. Selon l'observatoire des inégalités, 5,4 millions d'emplois ne sont pas accessibles aux étrangers non ressortissants de l'Union européenne, l'équivalent de près d'un emploi sur cinq en France. Pour l'essentiel (4,1 millions), il s'agit de postes de la fonction publique ou parapublics.

« Près d'un emploi sur cinq est fermé aux étrangers non ressortissants de l'UE. »

Cécile Pierrat Schiever indique que, « grâce à cette rencontre et à des rencontres immersives successives dans le milieu professionnel, nous avons pu contourner ce problème. Certes il n'a pas pu redevenir médecin, mais il a pu obtenir un emploi de responsable médical dans l'entreprise

Encadré 3. Le travail : un élément déterminant dans la construction de l'identité des réfugiés

Les travaux en sociologie ont établi depuis longtemps que le travail revêt une importance capitale dans la construction de l'identité des individus³². Des enquêtes menées par la sociologue Dominique Méda et l'économiste Lucie Davoine ont montré qu'en France, plus que dans d'autres pays européens, le travail continue à indiquer la place d'un individu dans la société³³.

Pour les réfugiés, marqués par les traumatismes de l'exil et du déracinement, cette dimension est encore plus prégnante. Le travail constitue un moyen essentiel pour donner du sens à leur parcours et à leurs expériences passées. Il représente une opportunité de reconstruire une identité ébranlée par l'exil et de trouver une place dans la société d'accueil. L'obtention du statut de réfugié constitue une reconnaissance de la spécificité de leur migration et une promesse d'inclusion dans une nouvelle société.

Cependant, comme le rappelle Albena Tcholakova, sociologue du travail à l'Université de Lorraine, les personnes réfugiées se heurtent souvent à des formes répétées de non-reconnaissance, notamment la non-validation de leurs qualifications et de leurs expériences acquises dans leur pays d'origine³⁴. Ces dénis de reconnaissance fragilisent leur sentiment de valeur et affectent leur perception d'eux-mêmes.

Les enquêtes réalisées par cette chercheuse³⁵ démontrent que, dans ce cadre, **la qualité de l'accompagnement des réfugiés vers le travail joue un rôle déterminant pour minimiser les expériences de déni de reconnaissance qu'ils subissent et développer un rapport positif à soi, contribuant ainsi à la construction de leur identité.** Un enjeu essentiel pour permettre aux réfugiés de s'épanouir, de prendre toute leur place dans la société et de contribuer à sa richesse et à sa cohésion.

de son mentor et il travaille aujourd'hui dans la recherche médicale. C'est un bel exemple d'évolution professionnelle.»
Pour aller encore plus loin, l'association souhaite développer en partenariat avec d'autres associations compétentes comme Expériences sans frontières la valorisation des acquis de l'expérience (VAE) afin de permettre de mieux faire reconnaître les compétences acquises par les personnes réfugiées.

Soutenir les projets de création d'entreprise

Le soutien à l'entrepreneuriat constitue une autre voie permettant de favoriser l'insertion professionnelle et de lutter contre le déclassement des réfugiés. L'Ifri dresse le constat que plus d'un tiers

d'entre eux étaient indépendants (artisans, commerçants, chefs d'entreprise, etc.) dans leur pays d'origine, contre moins de 2% quelques années après leur arrivée en France. Les programmes d'incubation proposés par des structures comme La Ruche ou Singa permettent donc de répondre à une véritable aspiration de certains réfugiés.

Grâce à l'appui qu'elle apporte à ces organisations depuis 2017, The Human Safety Net France a soutenu la création de 161 structures dans des domaines aussi variés que l'artisanat, l'informatique,

« Plus d'un tiers des réfugiés étaient indépendants dans leur pays d'origine, contre moins de 2% quelques années après leur arrivée en France. »

la restauration, la culture ou encore l'activité de conseil. « *L'entrepreneuriat offre aux réfugiés la possibilité de se réaliser pleinement en construisant un projet qui leur tient à cœur et qui répond à des besoins observés pendant leur intégration, explique Benoît Hamon. De plus, ces entreprises nouvellement créées sont souvent porteuses d'une véritable utilité sociale. Les réfugiés qui se lancent dans l'entrepreneuriat ont généralement la volonté d'apporter une solution à une problématique concrète à laquelle ils ont été confrontés durant leur parcours.* » (cf. témoignage de Carlos Arbelaez).



Témoignage de Carlos Arbelaez, réfugié colombien qui a créé le café Plural à Paris avec le soutien de l'incubateur de La Ruche et de Singa

« En 2019, j'ai bénéficié d'un premier accompagnement au sein de l'incubateur de la Ruche, partenaire de The Human Safety Net France. Avec un ami colombien, nous y avons suivi des formations qui nous ont été très utiles, notamment sur l'étude de marché et la gestion financière.

Nous avons par la suite intégré le programme porté par Singa pour travailler sur la création de Plural, une marque de café éthique torréfié à Paris. Le choix de créer une marque de café n'est pas anodin. Pour nous, ce produit sert à faire tomber les barrières : c'est un moyen de rassembler des gens de toutes cultures, de toutes catégories sociales, un moyen de créer du lien

Nous avons donc suivi un programme de huit mois qui nous a permis de bénéficier de conseils précieux pour créer une entreprise avec un réel impact social. Aujourd'hui, nous distribuons nos produits aux particuliers et aux professionnels. Le café est acheté à des petits producteurs de pays en difficulté, nous employons des personnes réfugiées ou demandeuses d'asile et toutes nos livraisons s'effectuent à vélo pour limiter notre empreinte environnementale.

Nous avons récemment ouvert une école de formation au métier de barista pour former notamment des personnes réfugiées. Notre souhait est vraiment de pouvoir transmettre l'expérience que nous avons accumulé tout au long de notre parcours.»

UN MODÈLE DE SOUTIEN INCLUSIF ADAPTÉ AUX BESOINS DES FEMMES RÉFUGIÉES

Autonomisation des femmes : un engagement de longue date de The Human Safety Net France

Depuis sa création en 2017, The Human Safety Net France s'est engagée à libérer le potentiel des plus vulnérables et à promouvoir l'égalité des chances. Parmi ces populations prioritaires, les femmes, et en particulier celles bénéficiaires d'une protection internationale, occupent une place centrale.

Favoriser l'accès à l'emploi et l'autonomie financière

Parmi les objectifs fixés dans le cadre du programme dédié aux personnes réfugiées, The Human Safety Net France soutient des dispositifs qui offrent un accès égal aux femmes et encouragent leur participation, afin de faciliter leur accès à des opportunités professionnelles à la hauteur de leurs compétences et de leurs aspirations. L'objectif est de leur permettre de progresser dans leur carrière et de devenir autonomes financièrement.

The Human Safety Net France s'appuie sur ses partenaires associatifs pour proposer des accompagnements adaptés. A titre d'exemple, Singa partenaire de longue date de la Fondation promeut l'entrepreneuriat féminin en offrant des programmes de soutien spécifiques : *« plus de la moitié des personnes que nous accompagnons sont des femmes, précise Benoît Hamon. Dans tous nos programmes, nous nous efforçons de répondre à leurs besoins spécifiques en leur offrant un soutien individualisé, des espaces sécurisés et une approche interculturelle. A Lyon par exemple, nous avons initié le Programme MONINGA : des espaces dédiés aux femmes, animés par des médiatrices et des psychologues, offrent un lieu sûr où chacune peut s'exprimer librement dans sa langue maternelle si elle le souhaite, favorisant ainsi le partage d'expériences et la création de liens. »*

Un renforcement des actions en 2023

Depuis 2023, The Human Safety Net France a mobilisé des moyens supplémentaires pour faciliter l'insertion professionnelle des femmes réfugiées et lutter contre leur déclassement.

La Fondation s'est engagée à soutenir lors du sommet européen de Tent un programme de mentorat dédié aux femmes. En collaboration avec d'autres partenaires de la fondation comme Kodiko et Each One, Tent met en relation des femmes réfugiées en quête d'emploi avec des mentors bénévoles issus de l'entreprise Generali France. Yasmine Leroux, directrice de Tent France indique ainsi que *« ces collaborateurs accompagnent pendant six mois, à raison d'une heure par mois minimum, des femmes réfugiées dans leur insertion professionnelle en France. Ce programme représente pour elles une occasion unique d'échanger avec des professionnels, de pratiquer la langue, de s'approprier des codes culturels différents, d'avoir accès à un réseau professionnel, de*

préparer leur CV et lettres de motivation, leurs entretiens d'embauche, etc. Les mentors les aident surtout à regagner en confiance en elle afin de libérer tout leur potentiel. »

Le choix de nouer un nouveau partenariat avec Kodiko en 2023, permet également à The Human Safety Net France d'inclure un plus grand nombre de femmes dans ses programmes. « Nous avons créé en 2022 un programme spécifique pour les femmes afin de renforcer la parité au sein de nos promotions, explique Cécile Pierrat Schiever. Nous proposons des ateliers et activités aux participantes afin d'encourager leur confiance en elles, leur estime de soi et de créer des liens et de l'entraide entre toutes ces femmes. Les activités proposées sont des sessions de coaching collectif, des groupes de parole et des activités culturelles et sociales créatrices de liens pour lesquelles nous faisons appel à d'autres associations spécialisées (comme l'association Étape) ainsi qu'à des coachs certifiés. Nous veillons également à leur proposer une solution de garde pour qu'elles puissent participer aux activités en se libérant de cette charge mentale et par la suite qu'elles puissent être libres pour débiter leur activité professionnelle. »

Lors du Forum mondial sur les réfugiés 2023 organisé par l'UNHCR, The Human Safety Net s'est engagé à porter à 40% la part des femmes réfugiées accompagnées au sein de ses incubateurs et à 50% pour celles accompagnées dans le cadre des programmes de soutien à l'employabilité.



Témoignage de Maryna Kosteniuk, réfugiée ukrainienne et aujourd'hui intégrée au sein de Generali France

« Avec le déclenchement de la guerre, la ville où j'habitais avec ma famille a été occupée. Nous avons dû fuir notre pays avec l'aide d'un ami installé en France qui est venu nous chercher à la frontière entre la Pologne et l'Ukraine. »

Les premiers mois en France ont été assez difficiles pour toute ma famille car il a fallu nous adapter à un nouvel environnement. Mais très rapidement, j'ai aussi souhaité retrouver un emploi. En Ukraine, j'avais travaillé pendant plus de 10 ans comme testeuse de logiciels et comme responsable marketing dans le domaine informatique.

Je me suis tout d'abord orientée vers l'organisation Tent pour intégrer leur programme de mentorat de femmes réfugiées afin de retrouver un emploi. J'ai ainsi pu faire la connaissance de ma mentor **au sein de Generali France**, qui m'a mis en contact avec each One pour que je prenne des cours de français. Elle m'a ouvert son réseau et a su me donner des conseils précieux pour préparer mes entretiens professionnels. D'un point de vue humain, elle a toujours fait preuve d'une grande capacité d'écoute : nous échangeons régulièrement et j'ai pu nouer avec elle une véritable relation de confiance.

Grâce au programme et à son soutien, j'occupe depuis février 2023 un poste de testeuse de logiciels à la Direction des Systèmes informatiques au sein de l'entreprise. Cela me permet de capitaliser sur l'expérience professionnelle que j'ai acquise en Ukraine et de développer de nouvelles compétences. Le groupe a fait preuve d'un soutien remarquable et d'une grande flexibilité car je peux télétravailler depuis la Vendée et préserver ainsi mon équilibre familial.

Aujourd'hui, j'ai pu atteindre l'objectif que je m'étais fixée, à savoir subvenir aux besoins de ma famille et surtout préserver et restaurer la santé mentale de mes enfants en leur offrant plus de stabilité. Ce parcours me permet aussi d'aider les nouveaux arrivants ukrainiens en France en partageant mon expérience. »

PARTIE 3.

Engager les entreprises pour assurer une insertion professionnelle durable des réfugiés



Le monde de l'entreprise a beaucoup à offrir aux personnes réfugiées, et les entreprises ont tout à gagner de leur inclusion. Toutefois, encore trop peu d'entre elles s'engagent de manière structurée pour leur garantir un accès à des emplois de qualité, leur permettant de progresser et de se projeter dans l'avenir.

Les initiatives visant à favoriser l'insertion professionnelle des réfugiés restent souvent limitées à des démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) ou de mécénat³⁶. Cependant, un changement de mentalité semble s'opérer depuis la crise syrienne de 2015 : de plus en plus de grands groupes se sont engagés dans une démarche de recrutement inclusive et pérenne, qui s'appuie sur un accompagnement individualisé des réfugiés. Ces initiatives sont utiles pour initier une évolution dans la perception de la migration et inciter d'autres entreprises à mettre en place des dispositifs d'insertion professionnelle des réfugiés.

SENSIBILISER LES ENTREPRISES AUX QUESTIONS LIÉES A L'EMPLOI DES PERSONNES RÉFUGIÉES

Renforcer les connaissances administratives et juridiques des entreprises

De nombreuses entreprises ont mis en place des initiatives pour soutenir les personnes réfugiées dans le cadre d'une démarche RSE mais ces actions se traduisent encore peu en une politique de recrutement effective. Comme le rappelle Yasmine Leroux, directrice de Tent France « *en termes opérationnels, le premier frein souvent rencontré est la méconnaissance du sujet.* » Une enquête réalisée par l'UNHCR et le comité français de la Chambre de commerce internationale

(ICC France) auprès de 225 entreprises montre que plus de **80% des entreprises estiment ne pas être informées, ou pas suffisamment, sur la situation des réfugiés, en particulier concernant les questions d'accès à l'emploi et de recrutement de ces personnes**³⁷.

Par ailleurs, cette enquête montre que le potentiel d'engagement des entreprises est important : plus des deux tiers des entreprises seraient prêtes à s'engager davantage pour les réfugiés si certains freins étaient levés, en particulier pour répondre à des besoins de recrutement spécifiques.

« Notre enquête montre que les entreprises manquent d'information administratives et juridiques sur l'emploi des réfugiés, explique Barbara Joannon. De nombreux employeurs ne savent pas par exemple que, dès lors qu'un demandeur d'asile a obtenu la protection internationale, même s'il n'a pas encore sa carte de résident, il est autorisé à travailler en France avec le document provisoire délivré à l'occasion de sa demande de titre de séjour. Elles sont aussi très demandeuses de solutions pratiques pour sourcer des candidats qui répondent à leur besoin en compétences spécifiques. Le développement de partenariats avec les acteurs publics et associatifs est essentiel. Lorsque les entreprises envisagent d'embaucher des réfugiés, elles se demandent souvent comment fonctionne le processus de reconnaissance des diplômes. En réalité, ce sont souvent des associations qui vont accompagner la personne réfugiée et faire le lien avec l'entreprise. »

Des structures comme Tent France travaillent à sensibiliser les entreprises aux avantages de l'embauche de réfugiés et à trouver les bons candidats. *« Nous connectons les entreprises à des personnes*

réfugiées en recherche d'emploi, via notre réseau d'ONG partenaires et via d'autres organisations tierces partout en France. Nous leur offrons un ensemble de services comme des ressources et des formations pour les équipes RH afin de faciliter l'intégration de personnes réfugiées dans leurs effectifs. Nous organisons également des salons de l'emploi et d'autres événements pour partager des bonnes pratiques afin de surmonter les défis structurels liés à l'embauche et à l'intégration des employés réfugiés. »

Valoriser l'impact positif sur la performance des entreprises

Les employeurs peuvent également se montrer réticents au recrutement de réfugiés car ils ne sont pas sûrs de leur contribution effective en tant qu'employés. De nombreuses études et recherches mettent pourtant en lumière l'impact positif que les personnes réfugiées peuvent avoir sur la performance des entreprises. Pour Théo Scubla, fondateur et directeur d'each One, *« il est essentiel de sensibiliser davantage les entreprises aux gains à l'intégration des personnes réfugiées. On observe que ces dernières font souvent preuve d'une grande motivation et d'un fort engagement envers leur travail. Elles sont souvent reconnaissantes de l'opportunité qui leur est offerte de reconstruire leur vie et de contribuer à la société. Cette motivation peut se traduire par une meilleure assiduité, une implication accrue et une volonté de surpasser les attentes. »*

Une étude réalisée par le cabinet Deloitte pour Tent confirme ce constat : les employés réfugiés, en particulier, ont un taux de rétention jusqu'à 15% plus élevé que leurs homologues non réfugiés³⁸. Dans le secteur industriel, par exemple, le taux de

remplacement – ou turnover annuel – des travailleurs réfugiés est de 4%, comparé à une moyenne de 11% chez les autres employés. D'autres travaux portés par le cabinet de conseil montrent également que les entreprises qui pratiquent une politique inclusive génèrent jusqu'à 30% de chiffre d'affaires supplémentaire par salarié et une rentabilité supérieure à celle de leurs concurrents³⁹. Les réfugiés apportent en effet une diversité de compétences, d'expériences et de perspectives qui peuvent enrichir considérablement une équipe. Le cabinet indique que dans 87% des cas les équipes les plus inclusives prennent les meilleures décisions commerciales, elles engendrent créativité et innovation.

« Intégrer des réfugiés au sein des équipes permet de favoriser l'ouverture d'esprit

et l'agilité des collaborateurs », souligne Cécile Pierrat Schiever, présidente et co-fondatrice de l'association Kodiko. « Travailler

« Dans 87% des cas, les équipes les plus inclusives prennent de meilleures décisions commerciales et engendrent créativité et innovation. »

avec des personnes issues de cultures et d'expériences différentes oblige à remettre en question ses propres schémas de pensée et à se confronter à des points de vue différents. Cela stimule naturellement la créativité, l'innovation et la performance globale de l'entreprise. C'est aussi une expérience humaine transformatrice qui redonne du sens à leur travail : les salariés qui s'impliquent dans l'intégration des réfugiés ont le sentiment d'être utiles et d'avoir un impact positif sur la vie des autres. Ils deviennent les meilleurs ambassadeurs de leur entreprise et vont partager leur expérience positive avec leur entourage, ce qui contribue non seulement à améliorer l'image de marque de l'entreprise mais aussi et surtout à

changer les mentalités et à promouvoir l'inclusion. »

ADAPTER LA POLITIQUE ET LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Faire porter la démarche par le top management

Pour favoriser l'intégration des réfugiés au sein des entreprises, il est impératif d'adapter les processus de recrutement mais également de mettre en place un environnement de travail dans lequel les salariés réfugiés pourront s'épanouir et contribuer pleinement.

De nombreux travaux de recherche ont étudié les meilleures pratiques en matière d'inclusion des réfugiés au sein des entreprises⁴⁰. Ils appellent à adopter une approche systémique en agissant sur différents leviers : adaptation des pratiques de management, prise en compte des problématiques de santé mentale, formation des réfugiés et des managers, etc. (cf. figure 1).

Dans ce contexte, plusieurs études menées auprès d'entreprises dans différents pays européens ont révélé que l'engagement du top management constituait un facteur clé de succès pour impulser une culture d'inclusion et garantir une insertion durable des réfugiés⁴¹.

« L'impulsion doit venir du haut, confirme Yasmine Leroux, de Tent France. La direction doit donner le ton en affirmant son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des réfugiés. Cela

Figure 1. Bonnes pratiques RH pour l'intégration des réfugiés



implique de définir des objectifs clairs, de communiquer régulièrement sur le sujet et d'allouer les ressources nécessaires. Nous accompagnons les entreprises pour nourrir ce dialogue avec les ressources humaines et lever les éventuels obstacles à l'embauche de réfugiés. Le passage de relais à la direction RH est en effet un travail de conviction sur la durée et un investissement important de la part du top management. Sans cet engagement, les ressources humaines auront du mal à avancer et ne feront malheureusement pas toujours l'effort nécessaire pour adapter les processus de recrutement, accompagner l'entreprise dans le maintien de la personne réfugiée en poste ou mettre en place des actions de sensibilisation pour les équipes, etc. C'est dans ce contexte que nous sommes intervenus en décembre

2023 auprès du top management de Generali France pour présenter nos actions, les convaincre de s'investir en tant que mentor pour porter les projets portés par la fondation et organiser par la suite le passage de relais et l'accompagnement des managers de proximité ou des opérationnels concernés. »

Adapter les processus de recrutement

De nombreuses études réalisées auprès d'entreprises et de réfugiés rappellent qu'il est très difficile pour ces derniers de trouver un emploi par le biais du système de recrutement traditionnel, basé sur une demande d'emploi accompagnée d'un CV et d'une lettre de motivation⁴².



Témoignage de Ghaith Saad, réfugié syrien *data analyst* au sein de Generali France

« Je suis originaire de Syrie et, comme beaucoup de mes compatriotes, j'ai dû quitter mon pays en 2014 à cause de la guerre. Je me suis d'abord réfugié en Turquie où je suis resté environ deux ans, le temps d'obtenir une bourse d'études européenne. J'ai ainsi pu reprendre mes études puis travailler en tant que chercheur dans une ONG américaine qui s'occupe de recueillir des données sur les questions sécuritaires et politiques dans des pays en tension.

C'est de cette manière que j'ai découvert l'analyse de données et son importance pour de nombreux secteurs d'activité. Grâce à un groupe d'entraide sur les réseaux sociaux, j'ai pris connaissance d'une offre d'emploi de Generali France qui recrutait des réfugiés sur des postes de *data analyst* en proposant une formation dans le cadre du partenariat de The Human Safety Net France avec each One. Après plusieurs mois de formation intense, j'ai intégré la direction de la conformité du groupe en mars 2023.

J'étais assez impressionné au début car c'était la première fois que je retrouvais un véritable travail dans un pays différent du mien, sur des sujets très techniques et dans un secteur, l'assurance, que je ne connaissais quasiment pas. Mon intégration s'est très bien passée car j'ai pu compter sur le soutien de mon tuteur qui a été très présent pour m'aider à comprendre le fonctionnement de l'entreprise. Nous faisons un point hebdomadaire pour suivre l'avancement de mes tâches. Il m'a aussi beaucoup apporté sur le plan humain, il m'a aidé à me sentir plus à l'aise avec les autres collègues pour que je puisse prendre ma place au sein de l'entreprise. »

Non seulement la description du poste, mais aussi l'ensemble du processus de recrutement peuvent être trop compliqués pour les demandeurs d'emploi réfugiés. « *Les attentes en termes de diplôme et d'expérience professionnelle peuvent conduire certains réfugiés à s'auto-censurer en pensant qu'ils ne sont pas qualifiés pour le poste*, indique Cécile Pierrat Schiever. *De plus, le langage utilisé dans la plupart des offres d'emplois peut être très intimidant pour les personnes qui ne maîtrisent pas bien la langue, tout comme les nombreuses étapes que comptent certaines procédures d'embauche* ». Enfin, la plupart des processus de recrutement se font aujourd'hui en ligne et certaines personnes réfugiées ne sont pas suffisamment à l'aise avec les nouvelles technologies pour y accéder.

Il est essentiel de sensibiliser et de former

les équipes en charge du recrutement pour adapter leurs processus afin qu'elles soient accessibles aux réfugiés. « *Les réfugiés ont souvent des parcours atypiques marqués par des interruptions de carrière, des déplacements forcés et des expériences de travail non documentées*, rappelle Theo Scubla. *Les processus et les critères de sélection doivent être adaptés pour reconnaître les expériences informelles et les compétences acquises de manière non traditionnelle.* »

En s'entourant de partenaires pour adapter ses processus de recrutement et sourcer des candidats, Generali France a pu recruter des réfugiés sur de nombreux postes qualifiés. A titre d'exemple, cinq *data analysts* ont rejoint le siège de Generali à Saint-Denis en 2023 et bénéficient d'une formation d'un an en alternance. Ces personnes ont suivi le programme de

formation d'each One, qui propose à la fois un enseignement théorique, des cours de langue et des modules pour développer des *soft skills*. Au total, ce sont quinze réfugiés qui ont ainsi été recrutés depuis 2022 au sein de Generali France sur ces métiers de pointe avec d'excellents résultats en termes d'intégration dans l'entreprise.

Engager les équipes opérationnelles et sensibiliser au management interculturel

Au-delà du recrutement, il est important de proposer aux personnes réfugiées un accompagnement personnalisé pour faciliter leur intégration au sein de l'entreprise.

Les programmes de mentorat sont à ce titre particulièrement pertinents. Les mentors, qui peuvent être des managers, des collègues ou d'autres employés réfugiés, accompagnent les nouveaux arrivants dans leur découverte de l'entreprise et du monde du travail, les aident à développer leurs compétences et à se créer un réseau professionnel. *« Leur rôle est également essentiel pour créer un environnement bienveillant où les réfugiés se sentent entourés et accompagnés, »* indique Barbara Joannon. *« Pour les personnes réfugiées, il est crucial d'être considérées et de retrouver confiance en elles dans le processus d'intégration, en particulier sur leur lieu de travail. »*

Le succès des dispositifs de mentorat repose sur la formation des équipes pour encadrer ces publics spécifiques. *« Ce que nous observons souvent, c'est que même si une personne réfugiée réussit à se faire embaucher, elle peut échouer pendant la période d'essai si les équipes n'ont pas été préparées à l'accompagner »*, explique Yasmine Leroux. Pour l'association Kodiko,

ces formations sont essentielles : *« dans le cadre de nos programmes, chaque professionnel va être formé, sensibilisé, outillé, »* explique Cécile Pierrat Schiever. *« Par exemple, nous faisons intervenir des experts de la Cour nationale du droit d'asile pour déconstruire les préjugés, comprendre les parcours des réfugiés et les accueillir comme des professionnels avec leurs compétences et leur expérience. Nous avons également toujours un bénévole qui est formé à la médiation interculturelle et à l'accompagnement des binômes. Il joue un rôle de connecteur entre le salarié et le réfugié pour fluidifier leurs interactions et faire en sorte que cette relation débouche sur un enrichissement mutuel. »*

PROMOUVOIR LES « ROLE MODELS » POUR INSPIRER LE CHANGEMENT

Partager des bonnes pratiques et mener des actions de plaidoyer

Les entreprises qui emploient des réfugiés sont les meilleures ambassadrices pour démontrer à leurs pairs tout l'intérêt qu'il y a à embaucher des réfugiés. *« Les entreprises pionnières qui ont embauché des réfugiés ces dernières années sont souvent très élogieuses à leur égard, »* précise Barbara Joannon. *« Il est précieux pour nous de compter sur des alliés dans le secteur privé et nous espérons qu'ils inspireront d'autres entreprises à suivre leur exemple. Nous travaillons avec le réseau des CCI, la communauté "Les entreprises s'engagent", France Travail, la DIAIR, la DIAN et d'autres partenaires afin de partager des bonnes pratiques entre*



**Témoignage de Tata Tandjigora,
responsable du département test de logiciels chez Generali France
impliquée dans plusieurs missions de mentorat
auprès de personnes réfugiées**

« Je suis arrivée chez Generali en octobre 2023 et j'ai tout de suite souhaité m'impliquer dans les actions de The Human Safety Net France. Je suis très impliquée dans la vie associative et j'ai été sensible aux actions menées par la Fondation et le groupe en faveur de l'insertion professionnelle des réfugiés.

Je me suis investi dans plusieurs missions : j'accompagne un jeune réfugié dans sa recherche d'emploi, je suis binôme de langue auprès d'une autre personne et je suis également mentor de Maryna Kosteniuk, une réfugiée ukrainienne qui travaille au sein de mon équipe comme testeuse de logiciel (cf. témoignage en page 23).

Maryna est une personne très compétente, consciencieuse et volontaire mais qui avait besoin qu'on lui donne confiance lors de son arrivée dans le groupe. Nous avons fait le choix de lui donner un poste avec un périmètre bien défini, où elle peut travailler auprès de personnes qui pourront la faire progresser et l'aider à prendre ses marques dans un environnement bienveillant.

Le rôle de mentor repose beaucoup sur l'aspect humain : il faut être capable d'être à l'écoute pour accompagner au mieux les personnes réfugiées. Maryna avait par exemple besoin d'être rassurée sur le fait qu'elle apporte vraiment de la valeur à l'entreprise, que c'est une employée comme les autres et que nous ne l'avons pas accueillie pour lui rendre service.

Generali a mis en place des dispositifs pour aider les mentors dans leur mission. Nous bénéficions tous en amont d'un atelier de formation et de sensibilisation avec des mises en situation pour mieux comprendre les problématiques des réfugiés et trouver le bon positionnement à adopter. Nous sommes également en lien tout au long de la mission avec un coordinateur qui s'assure que tout se passe bien et qui peut intervenir sur des problématiques plus spécifiques (problèmes administratifs, familiaux, de logement, etc.). Tout cela est indispensable pour donner aux personnes réfugiées de s'insérer durablement sur le marché du travail. »

entreprises et favoriser l'inclusion d'un plus grand nombre de réfugiés. »

Le groupe Generali occupe une place particulière dans ce contexte : il est l'un des premiers grands groupes à s'être mobilisé dès 2015 suite à la crise syrienne et à avoir mener des actions de plaidoyer en faveur des personnes réfugiées. Depuis son lancement il y a sept ans, la fondation The Human Safety Net France, a par ailleurs accompagné, grâce à son réseau de 6 associations partenaires,

868 personnes réfugiées vers l'emploi et permis le lancement de 161 structures créées par des entrepreneurs réfugiés.

Generali France fait également partie de la quarantaine de grands groupes à avoir signé « la Charte de l'inclusion des personnes réfugiées et exilées en entreprise » portée par l'association Singa et Utopies, agence et think-tank spécialisé en RSE. Elle prévoit d'accompagner des personnes réfugiées et exilées vers une meilleure employabilité et de partager des

bonnes pratiques pour sensibiliser le plus grand nombre à ces objectifs.

Un engagement du groupe Generali pour renforcer son impact

Cet engagement s'est concrétisé en 2023 lors du sommet européen organisé à Paris par l'organisation Tent Partnership for Refugees. Le groupe Generali s'est fixé pour ambition d'accompagner 5 000 personnes réfugiées d'ici 2027. Il s'appuiera pour cela, dans un premier temps, sur le réseau de partenaires de The Human Safety Net notamment en France, en Allemagne, en Suisse et en Italie. Ces derniers adaptent leurs programmes aux demandes locales et aux conditions du marché du travail afin de renforcer l'employabilité des personnes réfugiées et de favoriser leur retour à l'emploi dans divers secteurs, notamment l'informatique et l'analyse de données.

Pour porter cette politique ambitieuse, le groupe Generali peut aussi compter sur sa capacité à mobiliser l'ensemble de ses forces vives. Le groupe a en effet la spécificité de s'appuyer sur les compétences de ses salariés et de ses

réseaux de vente (agents généraux, salariés, courtiers) pour favoriser l'insertion professionnelle des réfugiés. Il permet à l'ensemble de ses salariés de participer au programme pour les réfugiés porté par sa Fondation à travers différents dispositifs : parrainage d'associations, collecte de fonds, coaching, mentorat, binôme de langue, partage d'expertises avec des entrepreneurs réfugiés, etc. Generali a également mis en place un plan stratégique pour encourager ses 68 millions de clients à se joindre à ce mouvement de solidarité porté par sa Fondation dans 26 pays.

Cela témoigne de l'articulation particulièrement étroite entre le groupe et la mission de sa fondation The Human Safety Net pour contribuer à une société plus résiliente et plus juste, tout en répondant à certains enjeux sociodémographiques et aux défis de nos sociétés en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'égalité des chances.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

Carlos Arbelaez, fondateur de Café Plural, réfugié colombien

Benoît Hamon, directeur général de Singa Global

Barbara Joannon, chargée des relations extérieures du Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (UNHCR) en France

Maryna Kosteniuk, testeuse de logiciels au sein la Direction des Systèmes informatiques de Generali France, réfugiée ukrainienne

Yasmine Leroux, directrice de Tent France

Cécile Pierrat Schiever, présidente et co-fondatrice de l'association Kodiko

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

Ghaith Saad, *data analyst* au sein de Direction de la conformité de Generali France, réfugié syrien

Theo Scubla, fondateur et directeur d'each One

Philippe Semenowicz, enseignant-chercheur au sein du département « Sciences de l'éducation et sciences sociales » de l'Université Paris-Est Créteil

Tata Tandjigora, responsable du département test de logiciels chez Generali France

Matthieu Tardis, chercheur spécialiste des politiques d'immigration et d'asile et co-directeur de Synergies migrations

RÉFÉRENCES ET BIBLIOGRAPHIE

- 1 Ofpra, « Rapport d'activité 2022 ».
- 2 Ofpra, 2024, « Premières données de l'asile 2023 », disponible sur : <https://www.ofpra.gouv.fr/actualites/premieres-donnees-de-lasile-2023-chiffres-provisoires>
- 3 Bilong S., Salin F., 2022, « L'emploi des personnes réfugiées : des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises », Centre des migrations et citoyennetés, Ifri.
- 4 Nations Unies, « Migrations internationales », dossier thématique, disponible sur : <https://www.un.org/fr/global-issues/migration>
- 5 UNHCR, « Aperçu statistique », disponible sur : <https://www.unhcr.org/fr/en-bref/qui-nous-sommes/aperçu-statistique>
- 6 Vie publique, 2023, « Demandeurs d'asile : la situation en France et dans l'Union européenne en 2022 », juillet.
- 7 Ministère de l'intérieur et des Outre-Mer, 2024, « Les premières années en France des immigrés – L'essentiel de l'enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants - ELIPA 2-2023- 2024 », Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED).
- 8 Akker L., Dagevos J., Engbersen G., 2016, « Explaining the Refugee Gap: A Longitudinal Study on Labour Market Participation of Refugees in the Netherlands », *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- ou Connor P., 2010, « Explaining the Refugee Gap: Economic Outcomes of Refugees Versus other Migrants », *Journal of Refugee Studies*.
- 9 Dares, 2018, « Les réfugiés en France : des travailleurs étrangers (presque) comme les autres ? », *Dares Analyses*, n°37, août
- 10 Mourin B., Vargas M., 2020, « Santé mentale et migration(s). De quoi parle-t-on ? », *La Mauvaise Herbe*, n° 10.
- 11 *Ibid* 7.
- 12 Insee, 2023, « Immigrés et descendants d'immigrés en France », *Insee Références*, Édition 2023.
- 13 *Ibid* 3.
- 14 A titre de comparaison, ce taux est de l'ordre de 14% pour l'ensemble de la population active française.
- 15 Selon l'Insee, le seuil de pauvreté est fixé à 60% du niveau de vie médian de la population. Il correspond à un revenu disponible de 1 158 euros par mois pour une personne vivant seule et de 2 432 euros pour un couple avec deux enfants âgés de moins de 14 ans.
- 16 UNHCR, 2023, « Tendances mondiales. Déplacements forcés en 2022 ».
- 17 Par exemple :
 - OCDE, 2021, « Perspectives des migrations internationales 2021 ».
 - Edo A., 2024, « Régularisation exceptionnelle de 1981 : des retombées positives pour l'économie », *La lettre du CEPIL*, N°446, mai.
 - Auriol E., Péron M., Rousseaux P., 2021, « Quel est l'impact économique de l'accueil des réfugiés ? », *Focus du CAE*, n° 070-2021, novembre.
 - Albis *et al.*, 2018, « Macroeconomic evidence suggests that asylum seekers are not a "burden" for Western European countries », *Science Advances*.
- 18 Dares, Pôle Emploi, 2023, « Les tensions sur le marché du travail en 2022 », N°56, novembre.
- 19 France Travail, 2024, « Besoins en main d'œuvre 2024 », avril.
- 20 Blackmore *et al.*, 2020, « The prevalence of mental illness in refugees and asylum seekers : A systematic review and meta-analysis », *PLoS Medicine*, septembre.
- 21 Insee, 2023, « Immigrés et descendants d'immigrés en France », *Insee Références*, édition 2023.

- 22 Semenowicz *et al.*, 2024, « La fabrique de l'insertion professionnelle des réfugiés », Dares.
- 23 Landrin M., Cohen-Boulakia R., 2022, « Incidence des violences sexuelles subies en France au cours des douze derniers mois par les femmes en procédure de demande d'asile », Sciences du Vivant.
- 24 Santé Publique France, 2019, « Populations migrantes : violences subies et accès aux soins », juin.
- 25 OCDE, 2023, « Quels sont les problèmes d'intégration que rencontrent les femmes réfugiées ukrainiennes ? », Les réponses de l'OCDE face aux conséquences de la guerre en Ukraine, Éditions OCDE, Paris.
- 26 *Ibid* 9.
- 27 *Ibid* 22.
- 28 Arbeláez Ayala A., Bucher A., Givord P., Lima L., Morel M., 2022, « Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences », Dares.
- 29 De Vroome T., Van Tubergen F., 2010, « The employment experience of refugees in the Netherlands », *International migration review*, vol. 44, n°2, p. 376-403.
- 30 Rushworth P., Hackl A., 2022, « Writing code, decoding culture: digital skills and the promise of a fast lane to decent work among refugees and migrants in Berlin », *Journal of ethnic and migration studies*, vol. 48, n°11, p. 2642-2658.
- 31 Torezani S., Colic-Peisker V., Fozdar F., 2008, « Looking for a missing link: formal employment services and social networks in refugees' job search », *Journal of intercultural studies*, vol. 29, n°2, p. 135-152.
- 32 Tréanton JR., 1959, « Everett C. Hughes : Men and Their Work », *Sociologie du travail*, comptes rendus.
- 33 Méda D., Davoine L., 2009, « Les français et le travail : une relation singulière », *Futuribles*, avril.
- 34 Tcholakova A., 2016, « Le remaniement identitaire entre reconnaissance et maintien de la cohérence biographique », *Sociologie*, N°1, vol. 7.
- 35 Tcholakova A., 2014, « La relation de service comme rapport de reconnaissance : l'exemple de l'accompagnement des réfugiés vers le travail », *Travailler*, 32, 99-129.
- 36 Des chercheurs de l'IFRI ont mené une enquête auprès de responsables RH et RSE de 18 grandes entreprises. Leurs résultats indiquent que l'efficacité des programmes en faveur de l'insertion professionnelle des personnes réfugiées dépend fortement de la capacité des organisations à passer d'une simple démarche RSE à une politique de recrutement plus inclusive.
- 37 UNHCR, CCI France, 2023, « Engagement des entreprises françaises pour la solidarité et l'intégration des réfugiés. État des lieux, besoins et leviers d'action. », juin.
- 38 Mehta T., Leathers D., Dickau D., Reilly H., 2019, « A new home at work. An employer's guidebook to fostering inclusion for refugee employees », Deloitte, mars.
- 39 DeHaas D., Bachus B., Horn E., 2017, « Unleashing the power of inclusion », Deloitte University Press.
- 40 Adamovic M., Cooney-O'Donoghue D., 2024, « Best management practices for integrating refugee employees », *Human resource management journal*, mai.
- 41 Réseau européen des migrations, 2018, « Facteurs de réussite de l'intégration des réfugiés : Synthèse des résultats de l'EMN », mars ; Organisation internationale du travail, 2017, « Intégration des réfugiés dans les marchés du travail : Politiques et pratiques dans six pays ».
- 42 *Ibid* 40.

Insertion professionnelle des réfugiés – Des dispositifs innovants
pour favoriser le retour à l'emploi et lutter contre le déclassement

Juin 2024

The Human Safety Net France
2, rue Pillet-Will
75009 Paris

www.thehumansafetynet.org

Conception, rédaction et graphisme : Intersection Le Lab

www.labintersection.com

Crédits photographiques :
Christoph de Barry, Nathalie Bardou, Bruno Zanzottera, Mary-Lou Mauricio

Droits réservés