

IV.

FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES RÉFUGIÉES

Session 1 : 22 novembre 2022

Session 2 : 13 décembre 2022

Session 3 : 9 février 2023

Participants du cycle

Contributeurs des propositions : Maude FRY (Anywr), Jean-François CONNAN (Adecco), Fabienne LE MARIE (BNP Paribas), Issam AHSSSEN (Decathlon), Charlotte LECA (Idex), Lucie MELY (Kodiko), Guillaume RICHARD (OuiCare), Pauline BRAIBANT (Proman), Françoise BENEDETTI (Randstad), Audrey LE FUR (Siemens), Florence KROOK (Fondation d'entreprise TotalEnergies), Inci BICER (Vinci).

Co-pilotes et partenaires institutionnels et associatifs du cycle : Antoine DE CLERCK (Collectif insertion réfugiées et Orange), Augustin ROGY (Délégation Interministérielle à l'Accueil et à l'Intégration des Réfugiés (DIAIR)), Lucie MELY et Marguerite DELALONDE (Kodiko), Nour Al Sheikh Hassan (Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (UNHCR)).

Toutes les équipes des Entreprises s'engagent tiennent par ailleurs à chaleureusement remercier pour ce cycle la contribution et la participation de Noura, Hashem et Abdalbaset, personnes réfugiées, qui ont partagé leurs expériences et permis d'enrichir nos propositions. Nous remercions également Sophie Bilong, chercheuse associée à l'Institut Français des Relations Internationales (Ifri) pour avoir facilité l'organisation de ces échanges.

Liste des propositions

AXE 1 : Sensibiliser en interne dans les entreprises sur les personnes réfugiées

Proposition 1 : Co-construire un guide pratique pour engager les collaborateurs dans l'intégration professionnelle des personnes réfugiées

Proposition 2 : Encourager le mentorat et la création de binôme salarié-réfugié en entreprise

Proposition 3 : Encourager les témoignages et retours d'expérience dans les clubs départementaux des Entreprises s'engagent sur l'insertion des personnes réfugiées

Proposition 4 : Évaluer les impacts pour les entreprises et les collaborateurs du recrutement de personnes réfugiées au sein de leur structure et partager les résultats

AXE 2 : Améliorer les dispositifs d'apprentissage du français

Proposition 5 : Améliorer le contenu et l'accessibilité des cours de Français dispensés dans les parcours d'intégration

Proposition 6 : Encourager les entreprises à s'adapter aux niveaux linguistiques des personnes réfugiées quand cela est possible et à participer à leur formation linguistique

AXE 3 : Adapter les processus de recrutement aux personnes réfugiées

Proposition 7 : Développer un guide de conseils pratiques pour adapter les procédures de recrutement aux personnes réfugiées

Proposition 8 : Recenser et cartographier les acteurs associatifs et les dispositifs d'aide existants, en mettant en avant le maillage territorial

Proposition 9 : Plaider en faveur de systèmes de validation des acquis par l'expérience pour valoriser les compétences

AXE 4 : Mieux accueillir et former les personnes réfugiées tout au long de leur parcours professionnel

Proposition 10 : Accélérer les propositions de stage et d'alternance à destination des personnes réfugiées

Proposition 11 : Encourager les pouvoirs publics à permettre aux personnes réfugiées de réaliser des stages pendant la période de demande d'asile

Proposition 12 : Développer des logiques inter-entreprises pour mettre en place des formations adaptées par secteur et métier

A. Rappel du contexte

Dans une étude⁴⁴ de 2012 menée en Autriche, France, Suède et Irlande par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR), la majorité des personnes réfugiées interrogées déclaraient que l'obtention d'un emploi était le premier facteur contribuant à l'existence d'un sentiment d'intégration. Si à la différence des demandeurs d'asile, il n'existe pas de freins juridiques à l'emploi des personnes réfugiées, ces dernières rencontrent toutefois en moyenne **davantage de difficultés d'accès à l'emploi** que les personnes non-réfugiées.

Selon une enquête⁴⁵ de l'Institut français des relations internationales (Ifri), les personnes réfugiées sont ainsi plus régulièrement exposées au chômage, à des conditions de travail instables ou précaires et au phénomène de **déclassement professionnel** entre leur pays d'origine et la France. Ces phénomènes touchent en particulier les femmes réfugiées, qui sont majoritaires parmi les réfugiées passant de l'emploi à l'inactivité.

Ces difficultés révèlent de multiples freins à l'embauche et au maintien dans l'emploi, telles que : la barrière de la langue, la problématique de la reconnaissance des diplômes et des permis de conduire étrangers, l'accession à un logement stable, ou encore l'existence de stéréotypes ancrés parmi les recruteurs et les entreprises.⁴⁶

Les chiffres⁴⁵

Une personne réfugiée sur deux est au chômage ou en inactivité trois ans après son arrivée.

Près de quatre réfugiées sur dix sont en CDD, contre une personne non-réfugiée sur dix.

Déclassement professionnel : en comparaison à leur pays d'origine, on constate en moyenne un doublement du nombre d'ouvriers parmi les personnes réfugiées arrivées en France, et une division par cinq de la proportion de cadres et de professions intellectuelles supérieures.

Personne réfugiée, protection internationale, demandeur d'asile : éléments de définition⁴⁷

Une **personne réfugiée** est une personne qui ne peut pas retourner dans son pays d'origine parce qu'elle craint à juste titre d'y être persécutée du fait de son origine, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social, de ses opinions politiques, ou d'autres circonstances qui exigent une « protection internationale ».

La « **protection internationale** » accorde aux réfugiées les droits suivants : le droit d'accueil et d'hébergement, le droit au séjour, l'allocation pour demandeur d'asile, l'accès aux soins médicaux, l'accès aux aides personnalisées logement, la scolarisation, l'accompagnement social, l'accès au travail et le maintien des liens familiaux.

Un **demandeur d'asile** est une personne qui demande une protection internationale, mais dont le statut n'est pas encore déterminé. Les demandeurs d'asile n'obtiendront pas tous le statut de réfugié, mais chaque réfugié est initialement demandeur d'asile.

Accès au travail d'un demandeur d'asile : une personne ne peut pas travailler ou suivre une formation professionnelle ou d'apprentissage du français durant sa période de demande d'asile. Un demandeur d'asile peut néanmoins être autorisé à travailler si l'Ofpra (Office français de protection des réfugiées et apatrides), passé le délai de 6 mois, n'a pas statué sur sa demande.⁴⁷

44 <https://www.unhcr.org/protection/operations/52403d389/new-beginning-refugee-integration-europe.html>

45 « L'emploi des personnes réfugiées. Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises », IFRI Février 2022. Enquête menée sur un échantillon de 6 547 personnes en 2019 après tirage aléatoire qui sont représentatives de 59 294 individus. https://www.ifri.org/sites/default/files/atoms/files/bilong_salin_emploi_des_personnes_refugiees_2022.pdf

46 Coopérer avec les employeurs pour promouvoir l'emploi des réfugiées. Plan d'action multipartite en 10 points à l'intention des employeurs, des réfugiées, des gouvernements et de la société civile. OCDE et HCR, 2018. <https://www.oecd.org/fr/els/mig/cooperer-avec-les-employeurs-pour-promouvoir-l-emploi-des-refugies.pdf>

47 Accès au travail du demandeur d'asile, Service Public, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2741#:~:text=En%20tant%20que%20demandeur%20d,pas%20statu%C3%A9%20sur%20votre%20demande>

B. Le constat des entreprises engagées

Les entreprises participantes au cycle de réflexion réaffirment le rôle clé que peuvent jouer les entreprises dans l'intégration des personnes réfugiées en France. Elles notent également des avantages et des impacts positifs pour les entreprises de recruter des personnes réfugiées, qui peuvent leur permettre de répondre à leurs besoins de recrutement, et apporter des compétences nouvelles.

Pour autant, ces dernières soulignent la présence de nombreux freins au recrutement de ce public. Elles soulignent tout d'abord que les entreprises et leurs collaborateurs sont souvent insuffisamment sensibilisées aux enjeux d'emploi des personnes réfugiées, et ne disposent pas toujours des **connaissances et outils pour s'engager concrètement** dans leur intégration professionnelle, notamment quand la maîtrise de la langue est insuffisante pour le poste ou que les processus de recrutement et de formation sont inadaptés aux situations spécifiques des personnes réfugiées. Elles rappellent l'importance de travailler avec le **tissu associatif et les pouvoirs publics** sur ces enjeux.

Les entreprises participantes ont défini quatre axes de travail, pour lesquels dix propositions ont été formulées, pouvant être menées #par les entreprises elles-mêmes, #avec Les entreprises s'engagent ou encore #avec le soutien des pouvoirs publics.

AXE 1 : Sensibiliser en interne dans les entreprises sur l'emploi des personnes réfugiées et lutter contre les préjugés – 4 propositions

AXE 2 : Améliorer les dispositifs d'apprentissage du français – 2 propositions

AXE 3 : Adapter les processus de recrutement aux personnes réfugiées – 3 propositions

AXE 4 : Accueillir et accompagner les personnes réfugiées tout au long de leur parcours professionnel – 2 propositions



AXE 1 : Sensibiliser en interne dans les entreprises sur l'emploi des personnes réfugiées et lutter contre les préjugés

Le diagnostic :

Les entreprises participant au cycle de réflexion notent l'existence de plusieurs freins à l'embauche de personnes réfugiées auprès des recruteurs et managers, tels qu'une surestimation des démarches administratives associées, une crainte de compétences techniques insuffisantes ou encore une crainte de difficultés d'adaptation à la culture et aux codes professionnels de l'entreprise. De ce fait, elles expriment le besoin de mettre à disposition des entreprises les **connaissances et le soutien nécessaires pour dépasser ces craintes**, tout en sensibilisant l'ensemble des collaborateurs sur les opportunités et bénéfices de l'emploi de personnes réfugiées.

Les propositions :



Proposition 1 : Co-construire un guide pratique pour engager les collaborateurs dans l'intégration professionnelle des personnes réfugiées

#Par les entreprises elles-mêmes et #Avec Les entreprises s'engagent

Il s'agit d'élaborer un centre de ressources pour les entreprises rassemblant un ensemble de conseils pratiques pour préparer, recruter et construire un parcours professionnel pour les personnes réfugiées. Ce guide digital pourrait être intégré à la plateforme Les entreprises s'engagent et pensé de façon didactique et pratique pour être accessible à toutes les situations et tailles d'entreprises. Il comprendrait d'une part une **section pratique à destination des équipes ressources humaines** (démarches administratives, relais associatifs et publics disponibles) associée à une partie foire aux questions. Il comprendrait d'autre part une **section sensibilisation des collaborateurs**, renvoyant à un

ensemble de modules de formation préexistants sur la réalité des personnes réfugiées⁴⁸, leurs difficultés face à l'emploi ou encore la gestion de l'interculturalité.



Le guide pourra être élaboré en co-construction sur la base des retours d'expérience d'entreprises engagées et des personnes réfugiées en emploi ou en recherche d'emploi, l'expertise d'associations spécialisées, et de ressources existantes telles que le [Plan d'action multipartite du HCR et de l'OCDE](#)⁴⁶, qui rassemble 25 bonnes pratiques à destination des employeurs pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes réfugiées.

>>> Proposition 2 : Encourager le mentorat et la création de binôme salarié-réfugié en entreprise

#Par les entreprises elles-mêmes

Le mentorat, sous la forme du mécénat de compétences, peut permettre aux collaborateurs volontaires de dédier de leur temps de travail au service de l'intégration professionnelle d'une personne réfugiée. L'association Kodiko propose par exemple d'aider les entreprises dans l'organisation de cette démarche avec l'organisation de rendez-vous réguliers en binôme salarié-réfugié, au sein des locaux.

>>> Proposition 3 : Encourager les témoignages et retours d'expérience dans les clubs départementaux des Entreprises s'engagent sur l'insertion des personnes réfugiées

#Avec les entreprises s'engagent

Il est proposé de fournir aux [Clubs départementaux Les entreprises s'engagent](#)⁹ des outils clés en main pour organiser des **événements de sensibilisation** à destination des entreprises et leurs collaborateurs, basés sur les retours d'expérience. Ces événements permettraient aux entreprises d'un même territoire de partager entre elles des bonnes pratiques, d'éventuellement rencontrer des personnes réfugiées en demande d'emploi sur le territoire et de passer concrètement à l'action. Ces clubs pourraient par ailleurs être le lieu de contact avec les associations locales de soutien aux personnes réfugiées (en lien avec la proposition 6).

>>> Proposition 4 : Évaluer les impacts pour les entreprises et les collaborateurs du recrutement de personnes réfugiées au sein de leur structure et partager les résultats

#Par les entreprises elles-mêmes et #Avec le soutien des pouvoirs publics

L'évaluation de l'impact à la fois sur l'entreprise, ses collaborateurs et la trajectoire des réfugiés est un levier pour objectiver les bénéfices de l'emploi des personnes réfugiées, et ainsi inciter les entreprises et les collaborateurs à s'engager. Il est proposé d'accélérer l'évaluation de ces programmes via des enquêtes quantitatives et qualitatives auprès des différentes parties prenantes (collaborateurs, managers, recruteurs, personnes réfugiées en emploi, partenaires, etc.), et de partager les résultats aux collaborateurs et aux autres entreprises. Cette démarche peut contribuer à obtenir l'adhésion des directions et à renforcer les liens entre les différentes équipes (départements RSE, ressources humaines, opérationnels) d'insertion des personnes réfugiées⁴⁷.

⁴⁸ La fresque de la migration de l'association Kabubu, pensée sur le modèle de la Fresque du Climat, est un atelier qui permet de découvrir de façon didactique plusieurs parcours migratoires. <https://www.kabubu.fr/fr/fresque-de-la-migration>

AXE 2 : Améliorer les dispositifs d'apprentissage du français

Le diagnostic :

Plus de deux personnes réfugiées sur dix estiment avoir une aisance faible de la langue française⁴⁹.

La maîtrise du français est pourtant déterminante dans leur accès à l'emploi, en particulier pour les femmes réfugiées, dont l'obtention d'un emploi dépend plus étroitement de leur niveau de français que leurs homologues masculins.

Les personnes réfugiées ayant témoigné durant le cycle de réflexion relèvent plusieurs dysfonctionnements à ce sujet. Tout d'abord, les personnes réfugiées **manquent de temps** à leur arrivée pour apprendre le français convenablement, car ils sont occupés par la recherche de logement, les démarches administratives et la recherche d'emploi. D'autre part, **l'offre de cours existante est perçue comme insuffisante** (impossibilité de suivre des cours durant la demande d'asile, manque de places) et insuffisamment orientée vers un français adapté à l'environnement professionnel.

Les propositions :

>>> Proposition 5 : Améliorer le contenu et l'accessibilité des cours de français dispensés dans les parcours d'intégration

#Avec le soutien des pouvoirs publics

Il est proposé d'axer davantage l'offre de cours de français existante vers un langage professionnel pour renforcer l'employabilité des personnes réfugiées. Ces cours pourraient inclure de fausses mises en situation professionnelles pour permettre par la même occasion l'acquisition des codes professionnels français, ainsi que des modules spécifiques en fonction des intérêts ou des recherches d'emploi des participants. Il s'agit aussi de **recenser et porter à la connaissance des réfugiés**, au plus tôt de leur arrivée, les dispositifs d'apprentissages du français digitaux et physiques existants, notamment les applications d'autoformation digitales telles qu'**HappyFLE**⁵⁰. Pour faciliter cet apprentissage en ligne, la mise en lien avec les associations fournissant des équipements informatiques doit être renforcée.

>>> Proposition 6 : Encourager les entreprises à s'adapter aux niveaux linguistiques des personnes réfugiées quand cela est possible et à participer à leur formation linguistique

#Par les entreprises elles-mêmes

Pour contourner la barrière de la langue, les entreprises sont encouragées à **adapter autant que possible leurs outils et instructions** aux personnes ayant une plus faible maîtrise de la langue quand cela est possible (usage de pictogrammes sur les chantiers par exemple), et de mettre en place des **dispositifs de traduction** afin de rendre accessibles des documents clés pour l'intégration au sein de l'entreprise. Les entreprises sont encouragées à **proposer des cours de français** aux personnes réfugiées au titre de la formation continue, dans l'idéal sur les heures et le lieu de travail. Ces cours de français peuvent être délivrés en partenariat avec une association d'enseignement du français.

AXE 3 : Adapter les processus de recrutement aux personnes réfugiées

Le diagnostic :

49 Les compétences linguistiques des réfugiées les premières années en France, Infos Migrations numéro 91, 2017 (source : DSED, ministère de l'intérieur, enquête Elipa 2010, 2011, 2013)

50 Happy FLE : application gratuite d'apprentissage du français, Forum Réfugiés, <https://www.forumrefugies.org/happy-fle-application-gratuite-d-apprentissage-du-francais-dediee-aux-primos-arrivants>

Les entreprises font face à des difficultés concrètes dans le processus de recrutement de personnes réfugiées. D'une part, elles peinent à **identifier les profils pertinents dans les canaux de recrutement standards**. En effet, les personnes réfugiées recourent peu à des démarches directes auprès de l'employeur (candidature spontanée, réponse à une annonce) en comparaison aux personnes salariées en France ; elles ne disposent pas de réseau professionnel et privilégient les relations personnelles (familiales ou amicales) pour leur recherche d'emploi⁴⁵. Les entreprises ont de surcroît du mal à identifier les potentiels relais associatifs pouvant diffuser leurs offres d'emploi auprès des personnes réfugiées.

D'autre part, certaines entreprises manquent de ressources pour **comprendre l'équivalence en France des diplômes et expériences acquises** par les personnes réfugiées dans leur pays d'origine, notamment quand les diplômes ne sont pas reconnus en France. Les personnes réfugiées notent de surcroît une survalorisation des diplômes sur l'expérience en France, qui les empêche de faire valoir leurs compétences réelles. Notamment quand la personne réfugiée a perdu sa preuve académique ou encore lorsque son parcours de migration l'a empêchée d'achever ses études.

Les propositions :

>>> **Proposition 7 : Développer un guide de conseils pratiques pour adapter les procédures de recrutement aux personnes réfugiées**

#Par les entreprises elles-mêmes et #Avec Les entreprises s'engagent

Il est proposé de développer un guide de conseils pratiques pour **mettre en place un processus de recrutement adapté**, au plus près des besoins des personnes réfugiées. Ce guide serait associé à une boîte à outils sur les équivalences de diplôme d'un pays à l'autre. Il pourra être intégré à la plateforme Les entreprises s'engagent (proposition 1).

Exemples de bonnes pratiques pour adapter le processus de recrutement :

- ✓ Publier des offres d'emploi en plusieurs langues sur les réseaux dédiés aux personnes réfugiées
- ✓ Privilégier le contact humain direct plutôt que le téléphone, qui n'est pas toujours aisé pour les personnes ayant une faible maîtrise du français
- ✓ Permettre le soutien de traducteurs pendant la phase de recrutement
- ✓ Favoriser le recrutement indirect de personnes réfugiées par le choix de prestataires qui les recrutent et sont engagés dans leur intégration professionnelle

>>> **Proposition 8 : Recenser et cartographier les acteurs associatifs et les dispositifs d'aide existants, en mettant en avant le maillage territorial**

#Avec le soutien des pouvoirs publics

Il est proposé de **cartographier et recenser tous les acteurs associatifs et dispositifs existants** venant en aide aux personnes réfugiées via la mise en place d'une plateforme à destination des entreprises, avec des déclinaisons territoriales, pour les intégrer explicitement dans les circuits de diffusion des offres d'emploi. Les associations locales sont au plus près des besoins en emploi des personnes réfugiées qu'elles accompagnent, elles peuvent aussi constituer des ressources pour adresser de façon cohérente les **différentes freins périphériques** (acquisition du vocabulaire professionnel, accession à un logement stable, santé physique et mentale, etc.). Cet accompagnement associatif est précieux à la fois en amont du recrutement mais aussi après le recrutement, pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Le réseau de onze associations **Work with Refugees**⁵¹ propose de faire le lien entre le secteur associatif et les employeurs pour favoriser l'inclusion professionnelle des personnes réfugiées. Il a pour objectif de changer le regard des entreprises françaises et de favoriser le recrutement inclusif de personnes réfugiées.

>>> Proposition 9 : Plaider en faveur de systèmes de validation des acquis par l'expérience pour valoriser les compétences

#Avec le soutien des pouvoirs publics

Au-delà de promouvoir le système d'équivalence de diplômes existant auprès des recruteurs, les entreprises plaident pour développer un système de reconnaissance des compétences fondé sur l'expérience réelle des personnes réfugiées. Il s'agit ainsi de développer le recours à la **VAE (validation des acquis par l'expérience)** pour les personnes réfugiées dont les diplômes ne sont pas reconnus en France, qui n'en ont pas la preuve ou qui n'ont pas pu achever leur parcours d'étude dans leur pays d'origine. Cette proposition est à mettre en lien avec les propositions 10 et 11 de facilitation d'accès aux stages et alternances.

Le **passport européen de qualification des réfugiées (EQPR)**⁵², lancé en 2017 par le Conseil de l'Europe, aide les Etats membres de l'Union Européenne à évaluer les parcours académiques des personnes réfugiées démunies de documents académiques. Cette initiative est encore peu utilisée.

AXE 4 : Mieux accueillir et former les personnes réfugiées tout au long de leur parcours professionnel

Le diagnostic :

Même si les personnes réfugiées ont des diplômes et des compétences utiles aux entreprises, les entreprises participantes font part d'un fort besoin en accompagnement personnalisé, notamment sur **l'acquisition des codes professionnels** et des cultures d'entreprises françaises. Offrir une vraie opportunité d'expérience professionnelle (comme un stage ou une alternance), qui mette en confiance à la fois la personne réfugiée et l'entreprise accueillante, est aussi un besoin exprimé par les personnes réfugiées ayant contribué au cycle.

Les propositions :

>>> Proposition 10 : Accélérer les propositions de stage et d'alternance à destination des personnes réfugiées

#Par les entreprises elles-mêmes

Il est proposé d'encourager l'offre **d'expériences professionnelles** (stages, alternances). Celles-ci permettent tout d'abord aux personnes réfugiées d'être rémunérées au cours de la formation, un élément clé puisqu'elles ne disposent généralement pas de ressources financières ou d'aides financières de proches. Ces périodes de stages et alternances leur permettent par ailleurs d'acquérir par la pratique les codes professionnels implicites et les compétences douces, d'améliorer leur vocabulaire professionnel, de découvrir les valeurs de l'entreprise d'accueil mais aussi de rencontrer les collaborateurs et managers.

51 Work with Refugees <https://www.workwithrefugees.com/>

52 Le passeport Européen des qualifications des réfugiées (EQPR), France Éducation International, <https://www.france-Éducation-international.fr/article/le-passeport-europeen-des-qualifications-des-refugies-eqpr?langue=fr>

Trois bonnes pratiques pour améliorer l'expérience des personnes réfugiées en entreprise :

- ✓ Mettre en œuvre un système de parrainage entre personnes réfugiées et collaborateurs de l'entreprise, pour à la fois mieux accompagner les personnes réfugiées et mieux engager les collaborateurs
- ✓ Mener un partenariat conjoint avec les services de l'emploi ou une association dédiée pour allier cours de français et stage en entreprise
- ✓ Promouvoir l'accès aux dispositifs de formation interne auprès des personnes réfugiées

>>> Proposition 11 : Encourager les pouvoirs publics à permettre aux personnes réfugiées de réaliser des stages pendant la période de demande d'asile

#Avec le soutien des pouvoirs publics

Les entreprises plaident pour la mise en place d'un dispositif permettant aux demandeurs d'asile d'effectuer des stages d'immersion dès leur arrivée en France, avant même l'obtention de leur statut de réfugié.

>>> Proposition 12 : Développer des logiques inter-entreprises pour mettre en place des formations adaptées par secteur et métier

#Par les entreprises elles-mêmes et #Avec les entreprises s'engagent

Pour faciliter la mise en œuvre en entreprise de formations, adaptées aux besoins spécifiques des personnes réfugiées, le **partage d'expériences** entre entreprises voire la **création d'offres communes** sont encouragés. Ces partenariats peuvent s'initier via des clubs d'entreprises tels que les clubs départementaux des entreprises s'engagent⁹ ou par des associations dédiées aux échanges entre entreprises telle que l'association PactePME⁵³. Ils peuvent ensuite s'opérer par branches professionnelles, cadres pertinents pour l'acquisition de compétences propres au secteur. Les partenariats au service de la formation continue peuvent aussi s'organiser entre entreprises et services de l'emploi ou associations spécialisées, au gré des différentes problématiques de formation rencontrées par la personne réfugiée à son poste (linguistique, etc.)



Le programme Hope (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi)⁵⁴, lancé en 2017 par l'Afpa et en partenariat avec les ministères, Pôle Emploi, des organismes de formation et plus de 450 entreprises employeuses, offre aux personnes réfugiées l'opportunité de suivre une formation professionnelle pour 30 métiers en tension. Le parcours est constitué de trois mois en formation linguistique et de six mois en contrat d'alternance, et s'accompagne d'un hébergement, d'une offre de restauration et un accompagnement social à l'intégration.

Conclusion :

A travers ces douze propositions, les entreprises expriment leur volonté de s'engager ensemble, et conjointement avec l'État et le secteur associatif, pour une meilleure intégration professionnelle des personnes réfugiées. Elles plaident pour la reconnaissance de leurs compétences, et pour un accompagnement renforcé sur l'apprentissage de la langue et des codes professionnels français afin de permettre une intégration pérenne sur le marché de l'emploi.

⁵³ L'association Pacte-PME est une association réunissant à la fois des grandes entreprises, des collectivités territoriales, des ETI et des PME avec l'objectif d'accompagner les PME françaises dans leur développement. Lieu d'échange d'entreprises de tailles diverses, l'association promeut les échanges, les opportunités de collaboration et des dispositifs d'accompagnement. <https://pactepme.org/>

⁵⁴ Avec Hope, l'Afpa propose un parcours intégré d'accès à la certification et à l'emploi pour les demandeurs d'emplois bénéficiaires d'une protection internationale <https://www.afpa.fr/groupe-afpa/accompagner-des-personnes-primos-arrivantes/avec-hope-l-afpa-propose-un-parcours-integre-d-acces-a-la-certification-et-a-l-emploi-pour-les-demandeurs-d-emplois-beneficiaires-d-une-protection-int>