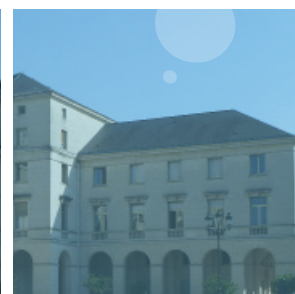
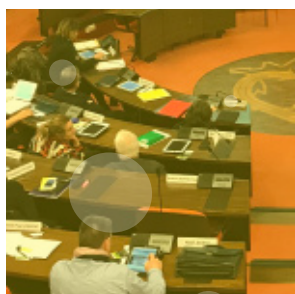


L'ENJEU DE LA FORMATION DES PERSONNES PRIMO-ARRIVANTES ET DES MINEURS NON ACCOMPAGNÉS EN CENTRE-VAL DE LOIRE

OCTOBRE 2023



Le lieu de convergence des idées

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
AVANT-PROPOS.....	5
DELIBERATION	6
INTRODUCTION	7
PARTIE 1 – DÉFINITIONS ET ÉTAT DES LIEUX STATISTIQUE.....	10
1. Etranger, immigré, réfugié, mineur non accompagné, des notions ou statuts différents qu’il convient d’éclairer et de différencier.....	10
2. État des lieux statistique	12
2.1 Les statistiques relatives aux mineurs non accompagnés (MNA).....	12
2.2 Les statistiques relatives a l’insertion professionnelle des migrants recents en Centre-Val de Loire 15	
PARTIE 2 – ÉTAT DES LIEUX DES DISPOSITIFS EXISTANTS ET DE L’ACCOMPAGNEMENT PROPOSE POUR ACCEDER A LA FORMATION	19
1. De l’accueil sur le territoire à l’accès à la formation des mineurs non accompagnés : une réponse des acteurs du territoire pour favoriser les parcours de réussite.....	19
1.1 Un parcours migratoire traumatisant et des séquelles psychologiques importantes rendant l’accès à la formation plus compliqué.....	19
1.2 La reconnaissance de la minorité : des démarches administratives complexes.....	20
1.3 Le couperet de la majorité : la situation des « jeunes majeurs »	21
1.4 Des conditions de vie difficiles compliquant l'accès à la formation.....	22
1.5 Une prise en charge différenciée selon les territoires	23
1.6 Dans les faits, un champ des possibles réduit en matière de formation et d'orientation....	23
2. De l’accueil sur le territoire à l’accès à la formation des adultes primo-arrivants : un chemin semé d’embûches	26
2.1 Les dispositifs de l’État	26
2.1.1 L’accord cadre État-OFII (Office Français de l’Immigration et de l’Intégration)-SPE (Service Public de l’Emploi)	26
2.1.2 Le Contrat d’Intégration Républicaine (CIR).....	27
2.1.3 Le dispositif AGIR.....	27
2.1.4 Le dispositif HOPE.....	28
2.2 Les dispositifs mis en place par la Région	29
2.2.1 Le Contrat Territorial d’Accueil et d’Intégration (CTAI)	31
2.2.2 Les visas libres savoirs	33
2.2.3 Le visa + « Parcours vers l’emploi ».....	33

2.2.4	Parler, écrire et calculer en français (RAN/FLE-FLI/ALPHA)	34
2.2.5	Les DEFI : le projet DEFI HUMANDO COMPETENCES et le projet DEFI Linguistique/DEFI TP préparateur de commande	35
2.2.6	Des aides à la mobilité et des rémunérations possibles	38
PARTIE 3 - OPPORTUNITES ET FREINS A L'ACCES A LA FORMATION POUR LES PERSONNES MIGRANTES		41
1.	Les opportunités.....	41
1.1	Une volonté forte des différents acteurs institutionnels.....	41
1.2	Un tissu associatif indispensable au bon fonctionnement du parcours	41
1.3	Un public particulièrement motivé pour se former	42
2.	Les freins.....	42
2.1	L'importance des rencontres.....	42
2.2	la situation administrative.....	43
2.3	La précarité liée à l'hébergement	45
2.4	L'isolement	45
2.5	La difficile reconnaissance des qualifications et compétences acquises	45
2.6	Un parcours largement tributaire du bon vouloir de l'ensemble des acteurs.....	46
PARTIE 4- PRECONISATIONS		47
1.	Axe 1 - Préconisations pour créer les conditions d'entrée en formation	47
1.1	Préconisations relatives aux conditions matérielles/financières.....	47
1.2	Préconisations relatives aux questions de santé	48
1.3	Préconisations relatives à l'accompagnement administratif et associatif pour orienter ces publics vers la formation	49
2.	Axe 2 - Préconisations spécifiques pour la formation de ces publics	51
3.	Axe 3 - Préconisations à destination du monde économique et des employeurs.....	52
CONCLUSION		54
COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL		56
TABLE DES SIGLES		57
REMERCIEMENTS		60
BIBLIOGRAPHIE.....		62
ANNEXES.....		63
ANNEXE 1 - Etude de l'INSEE		63
ANNEXE 2 - Présentation des différents niveaux de certification de langue		68
ANNEXE 3 - Présentation des Centres d'Accueil des Demandeurs d'Asile		69
ANNEXE 4 - Présentation des Maisons d'Enfants à Caractère Social		70
ANNEXE 5 - Schéma récapitulatif de la procédure de demande d'asile en France.....		71

ANNEXE 6 - Carte de Déploiement du Programme AGIR en France métropolitaine	72
INTERVENTIONS DES GROUPES.....	73

AVANT-PROPOS



Le CESER a fait le choix de traiter la question de l'immigration sous l'angle particulier de la formation.

En effet, la formation, l'apprentissage, l'acquisition et la reconnaissance de compétences sont indispensables à l'intégration sociale,

professionnelle et économique des personnes migrantes, et notamment des personnes primo-arrivantes, arrivées de fait récemment sur le territoire national et régional, ainsi que des mineurs non accompagnés.

Il s'agit d'appréhender l'enjeu de la formation et, au-delà, l'enjeu socio-économique de l'intégration de ces personnes en région Centre-Val de Loire. Celle-ci passe en premier lieu par des dispositifs d'apprentissage du français et des savoirs de base.

Cet accueil de personnes migrantes s'inscrit également dans un contexte de tension de main d'œuvre dans certains secteurs économiques. Comment faire correspondre ces besoins aux aspirations légitimes de ces populations en termes d'insertion professionnelle et d'accès à l'emploi ?

Au vu de la complexité et de la sensibilité de ce sujet, le CESER a initié ses travaux en organisant un temps d'acculturation, en juin

2022, à destination de l'ensemble des conseillères et conseillers, en partenariat avec l'INSEE et la CIMADE¹. Le but était principalement de s'approprier des définitions, des données, de manière à pouvoir travailler sur une même base de compréhension et de partager des constats.

Par ailleurs, afin d'asseoir ce travail sur des bases statistiques solides, le CESER et l'INSEE Centre-Val de Loire ont conventionné pour la réalisation d'une étude régionale afin de s'appuyer sur des éléments récents pour éclairer le débat. Ces données sont exploitées dans le présent rapport et ont donné lieu à une publication dans la collection INSEE Analyses.² (cf. document disponible en annexe du présent rapport). L'étude réalisée par l'INSEE porte sur la population immigrée du Centre-Val de Loire, en particulier celle arrivée récemment en France. Elle aborde la question de leur intégration au prisme de la formation et de l'emploi afin de mettre en exergue les principales différences observées avec la population immigrée plus ancienne et la population non-immigrée dans la région.

Fort est de constater qu'un temps long est nécessaire aux démarches administratives retardant de fait les possibilités de formation. Le CESER a tenté de trouver des moyens d'actions pour mettre à profit ce temps perdu qui ralentit considérablement le temps d'entrée en formation et, par voie de conséquence, une intégration rapide.

¹ CIMADE : Comité Inter-Mouvements Auprès Des Évacués.

² « Une moindre insertion professionnelle pour les immigrés récents », Insee analyses, n°101, INSEE Centre-Val de Loire.

DELIBERATION

Le conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L4131-2 et L.4131-3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux organes de direction des régions et au rôle du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4134-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, relatifs à la composition et au fonctionnement du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles L.4241-1 et L.4241-2 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux compétences du conseil économique, social et environnemental régional,

Vu les articles R.4134-9 et L. 4132-18 alinéas 2 et 3 du code général des collectivités territoriales, relatifs aux modalités de saisine du conseil économique, social et environnemental régional et à l'information du conseil régional des projets sur lesquels le CESER est obligatoirement et préalablement consulté,

Vu le décret n° 2017-1193 du 26 juillet 2017 relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux,

Vu l'avis des 4 commissions en date des 3 et 4 octobre 2023,

Vu l'avis du Bureau en date du 9 octobre 2023,

Madame Martine RICO, rapporteure entendue,

DÉLIBÈRE

Rapport adopté à l'unanimité.



Le Président du CESER Centre-Val de Loire
Éric CHEVÉE

INTRODUCTION



Martine RICO

Représentante de la FCPE
(3^{ème} collège)

Rapporteuse du rapport et
membres de la Commission
« Formation, Orientation,
Recherche, Compétences,
Education »

L'immigration en Centre-Val de Loire, une histoire ancienne

L'immigration a une histoire ancienne en Centre-Val de Loire³, même si la région est confrontée de manière moins importante à cette question que d'autres, comme le sont les régions frontalières, l'Île-de-France, ou encore certains territoires d'outre-mer (Guyane et Mayotte, par exemple).

Le Centre-Val de Loire demeure une terre d'accueil. Pourtant, l'immigration n'est pas plus forte aujourd'hui qu'elle ne l'était par le passé.

Comme le reste du territoire national, la région a, ainsi, connu plusieurs vagues d'immigration.

La première est intervenue entre 1850 et 1918. Cette immigration était principalement polonaise et espagnole. La région est ainsi passée doucement d'une immigration politique à une immigration de travail.

La seconde vague a eu lieu à partir de l'après-guerre jusque dans les années 1950. Cette immigration était essentiellement qualifiée d'immigration de soldats et de main-d'œuvre de substitution. Cette population s'est diversifiée avec l'arrivée d'immigrés algériens, marocain, tunisiens, turcs, arméniens et russes.

Enfin, la troisième vague est intervenue à partir des années 1960. C'est pendant cette période que la région a connu un cas particulier sur son territoire : la présence américaine. Si statistiquement ces personnes sont recensées

comme immigrées, elles ne peuvent pas être considérées comme telles d'un point de vue intégration, formation, accès au travail. De ce fait, le recensement de la population de 1962 démontre une forte présence américaine, à raison de 58 % des étrangers dans le département de l'Indre et 41,2 % dans le département du Loiret.

A l'heure actuelle, la région Centre-Val de Loire accueille des immigrés venant principalement d'Afrique du Nord, d'Afrique subsaharienne et d'Europe de l'Est. L'immigration se concentre principalement dans trois départements : le Loiret, l'Indre-et-Loire et l'Eure-et-Loir (départements les plus urbanisés), et surtout dans les métropoles d'Orléans et de Tours.

De quoi parle-t-on ?

La migration est un mouvement de personnes quittant leur lieu de résidence habituelle, soit à l'intérieur d'un même pays, soit par-delà une frontière internationale.

A partir de cette définition généraliste, la catégorisation des migrants permet de définir le régime juridique français et européen à appliquer. Elle permet de donner un statut aux migrants afin de les accompagner dans leur parcours sur notre territoire que celui-ci soit provisoire ou définitif.

En France, le droit des étrangers distingue trois grandes formes de migrations :

- **Les migrations d'asile :** la personne demande la reconnaissance de la qualité de réfugié dans le cadre de la Convention de Genève de 1951 ou le bénéfice de la protection subsidiaire dans le cadre du Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile (CESEDA) parce qu'il craint avec raison d'être persécuté. Cette demande est instruite par l'Office Français de

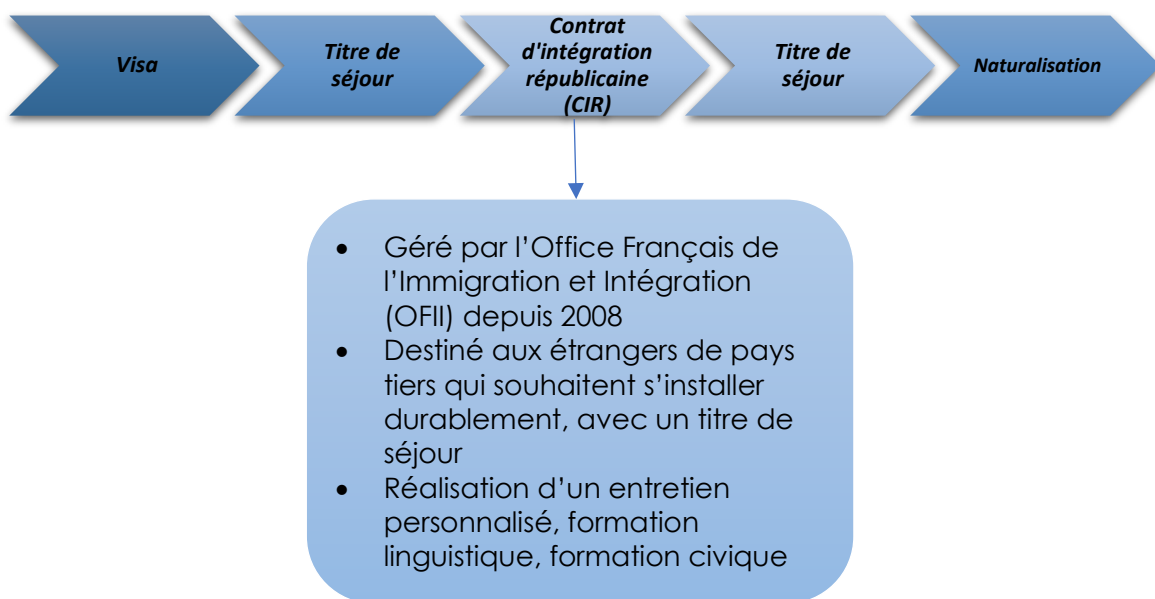
³ Source histoire de l'immigration en Centre-Val de Loire : <https://www.memoires-plurielles.org/wp-content/uploads/2021/11/Histoire-des-migrations-en-region-Centre-Val-de-Loire-document-enseignant.pdf>

Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA).

- **Les migrations socio-économiques :** elles concernent les étudiants, les travailleurs saisonniers, les chercheurs et les personnes bénéficiant du regroupement familial. Leur demande est instruite par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII).
- **Les Mineurs Non Accompagnés (MNA),** anciennement appelés mineurs isolés : il s'agit des jeunes de

moins de 18 ans non accompagnés d'un parent ou d'une personne exerçant l'autorité parentale. Ils doivent être pris en charge par l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), compétence des Conseils départementaux. La scolarisation et la formation de ces MNA sont un enjeu et une clé de réussite individuelle offrant une richesse culturelle ainsi qu'une diversité de talents pour notre région.

Parcours vers l'octroi de la nationalité



Périmètre de l'étude

Ce travail ne vise pas à traiter de la question migratoire en tant que telle et dans son ensemble, mais bien de l'accès à la formation de ces personnes.

Ainsi, certains publics ne sont pas retenus dans le champ de l'étude : c'est notamment le cas des migrants arrivés anciennement sur le territoire.

Le présent rapport porte plus précisément sur la situation des personnes primo-arrivantes (demandeurs d'asile) et des MNA au regard de cette offre de formation, dans le cadre d'une politique d'accueil et d'intégration. Il s'agit d'observer les spécificités des parcours de formation offerts à ces publics afin de les

accompagner vers l'insertion dans la vie sociale et dans l'emploi. Il vise à démontrer que les parcours de réussite et d'épanouissement de ces personnes sont possibles.

Une étude qui s'inscrit dans un contexte particulier

Ce travail fait écho à la loi du 10 septembre 2018 n°2018-778 « Pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie » qui comporte des dispositions en faveur de l'amélioration de l'accueil des étrangers admis au séjour via notamment la mise en œuvre de mesures visant à faciliter leur intégration par la formation, à accélérer les délais de traitement des demandes, à simplifier les procédures administratives et à améliorer les conditions

d'accueil des immigrés admis au séjour. La création du Contrat d'Intégration Républicaine (CIR) est une de ces mesures, le CIR remplaçant le Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI).

Il s'inscrit, en outre, dans un contexte plus récent et particulier avec :

- D'une part, le projet de loi « *pour contrôler l'immigration et l'amélioration de l'intégration* ». En effet, la population adulte est apte à travailler, à cotiser, à consommer, *a fortiori* dans un contexte où des métiers en tension recherchent des professionnels salariés ou indépendants (statut d'auto-entrepreneur notamment).
- D'autre part, l'engagement fort de la Région Centre-Val de Loire pour renforcer l'intégration de ces publics, notamment à travers la signature du Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration (CTAI) avec l'État le 23 mars 2023.

Ainsi, afin d'éclairer sur la situation de ces publics quant à leur accès au système de formation initiale ou continue selon leur âge et leur cursus antérieur, ce rapport se subdivise en 4 parties :

- Une première partie vise à dresser un état des lieux statistique de ces populations,
- Une seconde décrit les dispositifs existants pour permettre à ce public d'accéder à la formation, en distinguant la situation des MNA et des adultes primo-arrivants,
- Une troisième décrit les opportunités et les freins à la formation rencontrés au cours du travail de ce rapport et est illustrée par des témoignages de personnes auditionnées,
- Enfin, dans une dernière partie, le CESER soumet quelques préconisations en vue d'améliorer la situation et de réduire le temps d'accès de ces populations au système de formation dans le but d'une insertion plus rapide et efficiente.

PARTIE 1 – DÉFINITIONS ET ÉTAT DES LIEUX STATISTIQUE

La diversité des parcours migratoires et des situations individuelles requiert une compréhension fine et nuancée de ces notions. Une clarification terminologique permet de garantir une approche commune et partagée,

favorisant ainsi la compréhension des mécanismes des formations destinées aux migrants et aux MNA.

1. ETRANGER, IMMIGRE, REFUGIE, MINEUR NON ACCOMPAGNE, DES NOTIONS OU STATUTS DIFFERENTS QU'IL CONVIENT D'ECLAIRER ET DE DIFFERENCIER

Il est primordial de définir de manière rigoureuse et précise les différentes définitions et statuts relatifs à la migration. La définition des termes est essentielle pour éviter les malentendus et les amalgames, ainsi que pour promouvoir un dialogue constructif autour de la migration.

La bonne qualification permet une catégorisation qui donne lieu à la fabrication d'une identité aux étrangers sur le territoire français. Le but étant d'identifier chaque élément, qui conduit à une situation, ce qui va permettre de déterminer principalement le régime juridique qui leur est applicable. En ce sens, quelques éléments de définition sont à rappeler.

Aussi, il faut définir ce que l'on entend par être français, par opposition à un étranger. **Un Français** est une personne qui jouit de la nationalité française. La nationalité « désigne un lien de rattachement d'un individu à un État donné, instituant tant des devoirs que des droits en contrepartie, de cet individu par rapport à cet État »⁴. La nationalité française peut être attribuée à la naissance ou suite à

une demande. Ainsi, la nationalité peut résulter :

- D'une attribution par la filiation ou la naissance en France (droit du sang ou droit du sol),
- Par obtention suite à un événement personnel (mariage par exemple) ou d'une décision d'une autorité française (naturalisation),
- De plein droit à la naissance lorsqu'un des parents possède la nationalité française ou lorsque l'enfant né en France a lui-même un parent né en France (double droit du sol).

Devenir français va au-delà de la simple possession d'une nationalité. C'est embrasser les valeurs républicaines et assimiler les droits et les devoirs comme tout citoyen.

Un étranger est une personne « qui réside en France et ne possède pas la nationalité française, soit qu'elle possède une autre nationalité (à titre exclusif), soit qu'elle n'en ait aucune (c'est le cas des personnes apatrides) »⁵. Ce terme est aussi employé pour

⁴ Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1796>

⁵ Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1198>

apporter une différenciation avec la catégorie d'**étranger primo-arrivant**.

Le qualificatif de primo-arrivant désigne toute personne étrangère en provenance de l'étranger qui arrive pour la première fois en France. Mais ce terme recouvre des réalités très différentes selon les raisons de l'arrivée en France. L'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) considère comme étant primo-arrivant tout ressortissant d'un pays tiers à l'Union européenne, titulaire d'un titre de séjour délivré au titre de l'immigration familiale, de l'immigration professionnelle ou de la protection internationale et résidant pour la 1^{ère} fois et depuis moins de 5 ans en France.

Par ailleurs, l'amalgame entre un étranger et un immigré est souvent fait dans le langage courant. Pourtant un étranger n'est pas forcément un immigré. En effet, selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'Intégration, « un **immigré** est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France ». Ainsi un étranger ne pourra pas être qualifié d'immigré s'il est né en France.

Pour la suite de notre étude, il est important de faire la distinction entre un migrant adulte et un mineur non accompagné. Il faut souligner le fait qu'il n'existe pas de définition juridique au terme de « migrant ». Néanmoins, selon les Nations Unies, un **migrant** désigne « toute personne qui a résidé dans un pays étranger pendant plus d'une année, quelles que soient les causes, volontaires ou involontaires, du mouvement, et quels que soient les moyens, réguliers ou irréguliers, utilisés pour migrer »⁶. Sont visées par cette définition les personnes ayant 18 ans et plus.

Les mineurs non accompagnés ont un statut spécifique, dû à leur vulnérabilité découlant de leur minorité. Il s'agit d'« un enfant de moins de 18 ans, de nationalité étrangère, arrivé sur le territoire français sans être accompagné par l'un ou l'autre des titulaires de l'autorité

parentale ou par un représentant légal »⁷. Ils sont pris en charge par l'aide sociale à l'enfance (ASE) des conseils départementaux à minima jusqu'à leurs 18 ans.

Un autre élément de langage qui est souvent employé à tort, est le terme de **réfugié**. Le statut de réfugié est attribué aux personnes ayant la reconnaissance de la qualité de réfugié octroyée par l'Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides (OFPRA), sur le fondement de la Convention de Genève parce qu'elles craignent avec raison d'être persécutées du fait de leur race, de leur religion, de leur nationalité, de leur appartenance à un certain groupe social ou de leurs opinions politiques, au sein même de leur pays d'origine.

La France accorde également sa protection à d'autres personnes arrivant sur son territoire. C'est le cas pour **les Bénéficiaires de la Protection Internationale (BPI)**. Cela concerne les personnes s'étant vu attribuer soit le statut de réfugié, soit bénéficiant de la protection subsidiaire. Cette dernière protection intervient sous 3 motifs sérieux et avérés :

- Un risque réel de subir la peine de mort, l'exécution,
- La torture, des peines ou traitements inhumains ou dégradants,
- « Une menace grave et individuelle contre sa vie ou sa personne en raison d'une violence qui peut s'étendre à des personnes sans considérations de leur situation personnelle et résultant d'une situation de conflit armé interne ou international ».

Les terminologies abordées jusqu'ici ne font pas office de liste exhaustive. Il s'agit d'une première clarification des termes pour permettre une meilleure compréhension, pour aborder la suite du rapport.

⁶ Source : <https://www.unesco.org/fr/articles/migrants-refugies-ou-deplaces>

⁷ Source : <https://www.vie-publique.fr/rapport/283642-les-mineurs-non-accompagnes-au-regard-du-droit>

2. ÉTAT DES LIEUX STATISTIQUE

Il est important de présenter les statistiques en différenciant la situation des migrants adultes et des mineurs non accompagnés.

2.1 LES STATISTIQUES RELATIVES AUX MINEURS NON ACCOMPAGNES (MNA)

En 2021, le ministère de la Justice a recensé 11 315 mineurs non accompagnés (MNA) en France, soit une augmentation de 18,81 % par rapport à 2020⁸, année marquée par la crise sanitaire. Cela s'explique par la limitation d'accès au territoire en 2020 et 2021 en raison de la fermeture des frontières et des périodes de restrictions sanitaires successives. On constate en 2021 une hausse par rapport au nombre de personnes déclarées MNA en 2020, sans pour autant atteindre le nombre de personnes recensées les années précédentes (14 908 personnes déclarées MNA en 2017, 17 022 en 2018, 16 760 en 2019).

Ces jeunes sont en très grande majorité des garçons (94,8 %), âgés pour 59 % d'entre eux de 16 ans ou plus. Les trois principaux pays de provenance de ces jeunes sont le Mali, la Guinée et la Côte d'Ivoire. 47 % des MNA

arrivés en France en 2021 proviennent de ces trois pays.

Par ailleurs, en 2021, la relocalisation de 500 MNA des camps de Grèce, annoncée en 2020, s'est poursuivie. La majorité des bénéficiaires de ces programmes étaient des garçons originaires d'Afghanistan, de République Démocratique du Congo, de Syrie et de Somalie, âgés entre 15 et 18 ans. Au 31 décembre 2021, 426 MNA ont été relocalisés au sein de 44 départements.

Dans le cadre de l'opération Apagan⁹ qui a permis à des personnes afghanes d'être accueillies en France à partir d'août 2021, 12 MNA sont également arrivés sur le sol français.

En Centre-Val de Loire, en 2021, ont été confiés aux Conseils départementaux le nombre de MNA suivants (cf. tableau ci-dessous et cartes ci-après) :

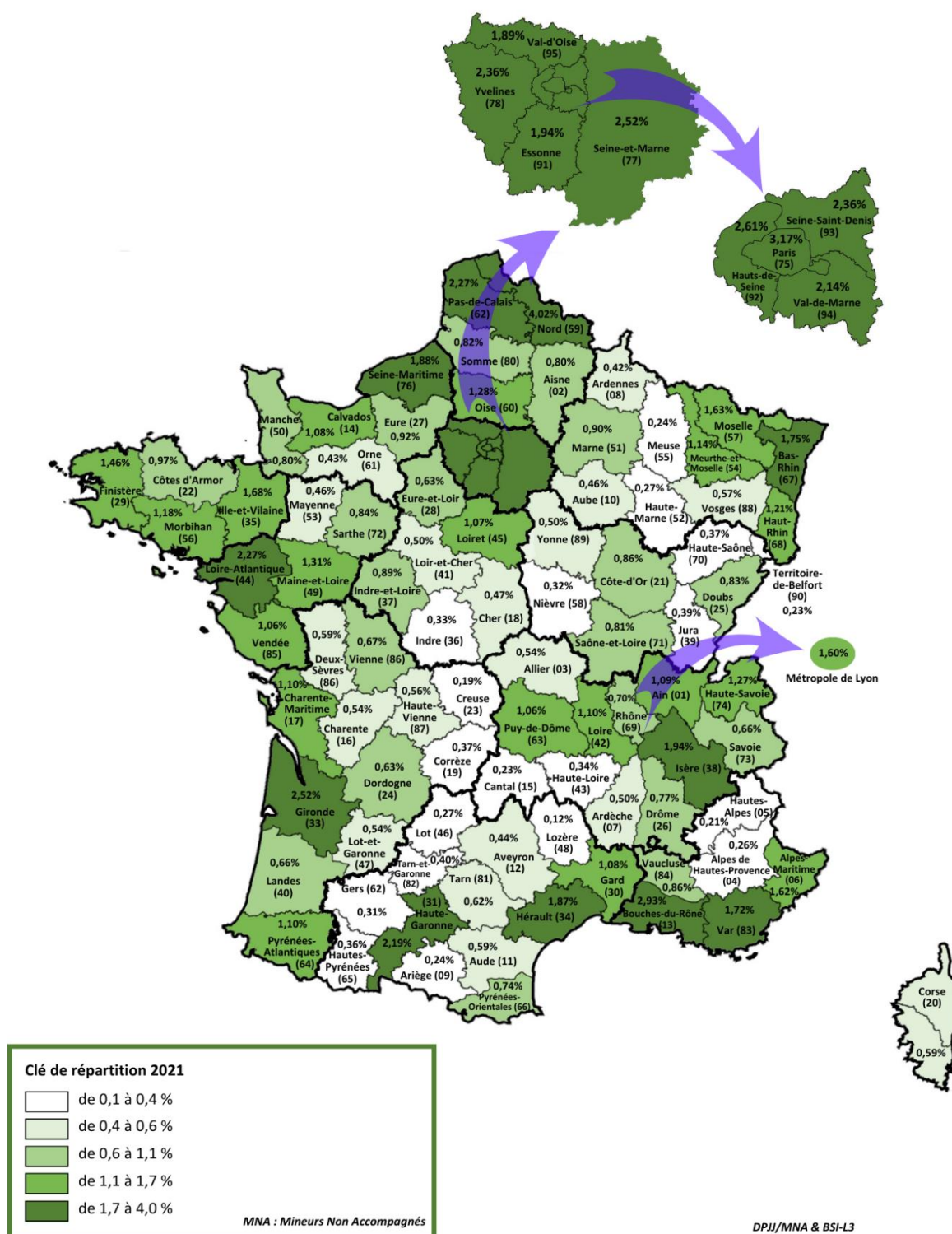
	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Total
Nombre de MNA confiés	46	70	35	99	56	116	422

Source : Rapport annuel d'activité 2021 sur les mineurs non accompagnés, Ministère de la justice.

⁸ Source : France Terre d'asile, <https://www.france-terre-asile.org/actualites/actualites-choisies/les-mineur-e-s-non-accompagne-e-s-en-france-en-2021>

⁹ Apagan : "L'opération Apagan est une opération d'évacuation de ressortissants organisée par les forces armées françaises, et notamment l'Armée de l'air et de l'espace "

Clé de répartition 2021 par département

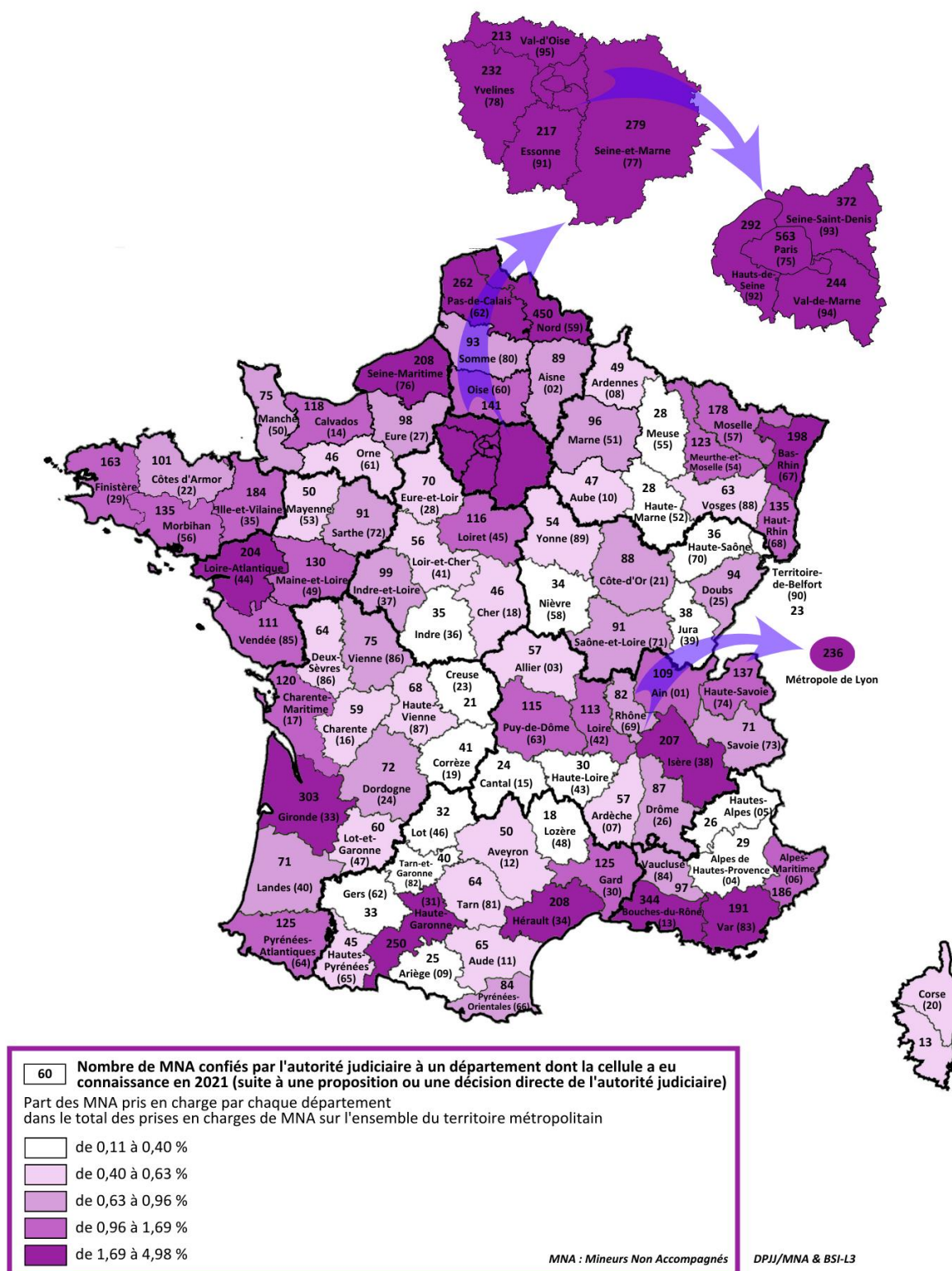


Cette carte représente la clé de répartition de chaque département pour l'année 2021.

Source : Rapport annuel d'activité 2021 sur les mineurs non accompagnés, Ministère de la justice.

NB : Clé de répartition : Le ministère de la Justice publie annuellement un arrêté qui fixe les objectifs de répartition des jeunes migrants reconnus mineurs sur le territoire.

Nombre de MNA confiés aux départements en 2021



Cette carte identifie le nombre de personnes reconnues MNA par décisions judiciaires puis confiées aux départements, dont la cellule a eu connaissance en 2021. Il s'agit de la répartition nationale des MNA après proposition d'orientation par la cellule nationale ou par décision directe de l'autorité judiciaire.

Source : Rapport annuel d'activité 2021 sur les mineurs non accompagnés, Ministère de la justice.

2.2 LES STATISTIQUES RELATIVES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES MIGRANTS RECENTS EN CENTRE-VAL DE LOIRE

Pour nourrir sa réflexion, le CESER a passé une convention avec l'INSEE Centre-Val de Loire pour la réalisation d'une étude spécifique relative aux immigrés récents et leur insertion professionnelle (cf. annexe 1 « *Une moindre insertion professionnelle pour les immigrés récents* », INSEE Centre-Val de Loire).

Cette étude, annexée au présent rapport, souligne qu'en 2020, 191 900 immigrés vivaient en région, principalement dans les départements du Loiret (37,7 % d'entre eux), de l'Indre-et-Loire (20,6 %) et de l'Eure-et-Loir (17,4 %). Ils représentaient 7,5 % de la population régionale, contre 10 % en France métropolitaine. « *Derrière l'Île-de-France (+ 2,4 points), le Centre-Val de Loire est la région métropolitaine dans laquelle la part de la population immigrée a le plus augmenté entre 2010 et 2020 (+ 1,5 point contre + 1,1 point en France métropolitaine hors Île-de-France). Parmi les immigrés résidant en Centre-Val de Loire, 24 700 sont arrivés en France depuis moins de 5 ans. Ces immigrés récents représentent 12,9 % de la population immigrée régionale. Malgré une hausse de près de 3 points entre 2010 et 2020, le Centre-Val de Loire demeure l'une des régions métropolitaines dans laquelle la part des immigrés récents dans la population immigrée est la moins importante après l'Île-de-France, la Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Corse.* »

À l'instar du niveau national, les pays d'origine les plus représentés parmi les immigrés sont le Maroc ou la Tunisie en 2020 (18,3 % d'entre

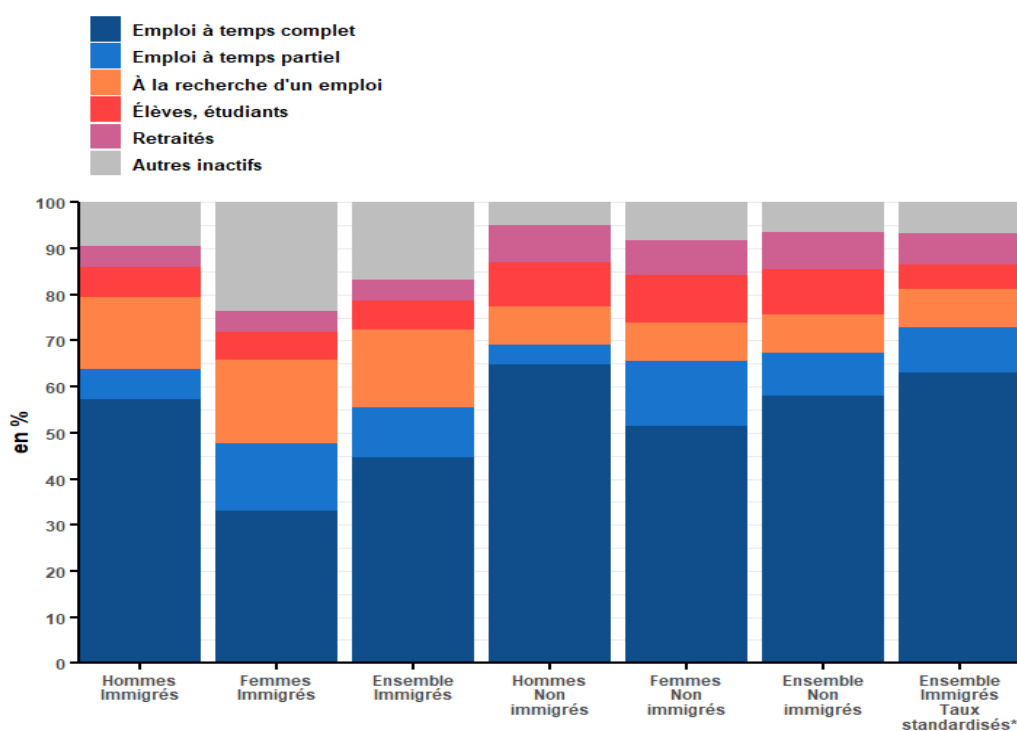
eux. Les origines migratoires tendent toutefois à se diversifier parmi les immigrés récents

On note par ailleurs que plus de la moitié des immigrés récents ont entre 15 et 34 ans, contre 19 % de l'ensemble de la population immigrée et 18 % pour les non immigrés. De plus, la proportion d'étudiants âgés de 20 à 25 ans est plus importante pour les immigrés (23,6 %, +7 points), puisque la poursuite des études supérieures constitue également un motif d'immigration conséquent. Cette population est donc largement dans la tranche d'âge la plus concernée par la question de la formation, initiale notamment.

L'étude de l'INSEE souligne également que « *les immigrés récents ont près de trois fois moins de chances que les non immigrés ou les immigrés arrivés depuis plus de 40 ans sur le territoire d'être dans une situation d'emploi plutôt que dans une situation de chômage, mais également deux fois plus de chances d'être dans une situation d'inactivité plutôt que de chômage* ».

Le rapport souligne les différences observées pour les situations des femmes. Ont-elles moins de disponibilités pour entrer en emploi (responsabilité des enfants) ? Ou moins de compétences et de formation ? Ou des traumatismes qui les freinent plus dans leur investissement pour l'emploi ? Il serait intéressant de connaître les freins : l'apprentissage de la langue française, les visas sans autorisation de travail ?

Figure 2 : Répartition des situations au regard de l'emploi selon le sexe et le statut migratoire



Source : « Une moindre insertion professionnelle pour les immigrés récents », INSEE Centre-Val de Loire, Octobre 2023.

Dans la tranche d'âge des 15 à 64 ans, le taux d'emploi des immigrés récents (35,4 %) est inférieur de 32 points à celui des non-immigrés (67,4 %) et, de 23 points à celui des immigrés arrivés en France depuis plus de 5 ans (58,5 %). Le taux d'emploi des immigrés récents dans la région est inférieur à celui observé en France métropolitaine hors Île-de-France (38,8 %)

Le taux d'emploi des femmes immigrées arrivées récemment est également particulièrement bas et très inférieur à celui des hommes (26,3 % contre 45,1 %).

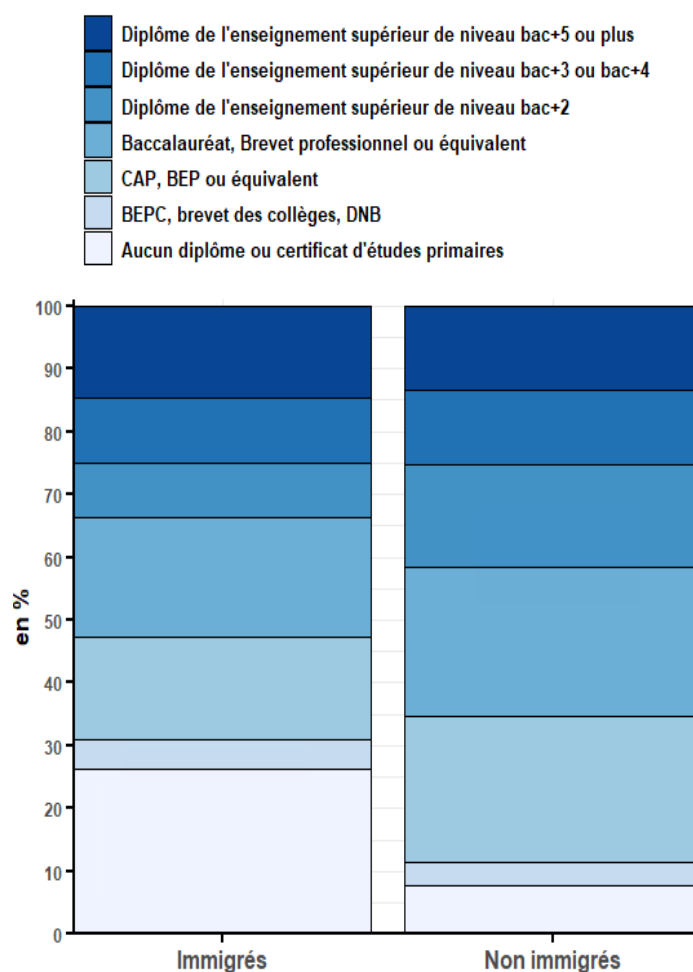
Près de 4 immigrés récents sur 10 âgés de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi ni en formation contre un immigré sur 3 et un non immigré sur

6. Ainsi, « l'amélioration de la situation des immigrés vis-à-vis de l'emploi avec le temps donne à voir les obstacles auxquels doivent faire face les immigrés comme le temps de l'apprentissage de la langue ou celui nécessaire à la réalisation des démarches administratives, en particulier l'obtention de la nationalité française ».

Les immigrés sont plus souvent peu diplômés que diplômés du supérieur

En 2020 et à l'issue de leurs études, les immigrés résidant en Centre-Val de Loire sont en moyenne moins diplômés que le reste de la population (figure 4).

Figure 4 : Niveau de diplôme des immigrés et non immigrés âgés de 25 à 34 ans



Source : « Une moindre insertion professionnelle pour les immigrés récents », INSEE Centre-Val de Loire, Octobre 2023

Parmi les 25-34 ans, un quart n'a aucun diplôme ou seulement un certificat d'études primaires, une proportion nettement supérieure à celle des non-immigrés (7,8 %). Si les immigrés en région sont en moyenne moins nombreux à détenir un diplôme d'enseignement supérieur (33,7 % contre 41,5 % des non immigrés), près de la moitié d'entre eux sont détenteurs d'un master ou d'un doctorat (soit 14,7 % de l'ensemble de la population immigrée, contre 13,4 % des non immigrés).

Quel que soit leur âge, les immigrés récents sont davantage diplômés que les immigrés arrivés depuis plus longtemps sur le territoire. En effet, ils sont 31,3 % à détenir un diplôme de

l'enseignement supérieur, contre 25,4 % des immigrés plus anciens.

« La détention d'un diplôme facilite l'accès à l'emploi, d'autant plus lorsque le niveau du diplôme est élevé. Sans distinction entre immigrés et non immigrés, un actif a ainsi plus de deux fois plus de chances d'occuper un emploi lorsqu'il détient un diplôme de l'enseignement supérieur plutôt qu'un CAP-BEP. Néanmoins, l'effet positif de la détention d'un diplôme du supérieur sur l'accès à l'emploi est de moindre ampleur pour les immigrés et se traduit sur les taux d'emploi observés. Moins de 7 immigrés diplômés du supérieur sur 10 sont en emploi, contre près de 9 non immigrés sur 10. »

Les immigrés sont plus souvent confrontés au déclassement professionnel

Les immigrés sont davantage confrontés à l'inadéquation entre leur niveau de diplôme et la profession exercée, ce qui signifie qu'ils ont plus souvent un niveau de diplôme supérieur à celui le plus fréquemment observé dans le type d'emploi qu'ils exercent. Ainsi, en 2020, près de 16,5 % des emplois occupés par les immigrés diplômés d'un Bac+5 ou plus sont des emplois d'ouvrier ou d'employé en Centre-Val de Loire, contre 7,2 % des emplois des non immigrés.

En Centre-Val de Loire, 27 % des immigrés en emploi sont en situation de déclassement professionnel

« Néanmoins, le taux de déclassement professionnel des immigrés en région est légèrement inférieur à celui des immigrés de France métropolitaine hors Île-de-France (- 1

point). Le taux de déclassement professionnel est particulièrement élevé pour les détenteurs d'un diplôme de niveau Bac +3 ou Bac +4 (67,4 %). Il apparaît également plus élevé pour les femmes immigrées que pour les hommes. En 2020, près de 3 femmes immigrées en emploi sur 10 (28,8 %) sont en situation de déclassement professionnel, contre un homme immigré sur 4 (25,7 %). Le déclassement professionnel est plus important en début de carrière. Plus diplômés et moins expérimentés que leurs aînés, les jeunes sont davantage concernés. C'est le cas de près d'un jeune immigré de 25 à 34 ans sur 3, contre un immigré sur 4 âgé de 35 ans et plus. Les immigrés récents sont également davantage confrontés au déclassement professionnel que les immigrés présents depuis plus longtemps sur le territoire national (33 % contre 26,6 %). »

PARTIE 2 – ÉTAT DES LIEUX DES DISPOSITIFS EXISTANTS ET DE L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSE POUR ACCEDER A LA FORMATION

Chaque individu a besoin de trouver sa place dans la société. Cela permet de mettre en avant ses compétences et connaissances et d'être reconnu. Le moyen le plus courant passe par le travail et la formation. De ces étapes, l'individu peut s'épanouir, se sentir « utile » et savoir « pourquoi il se lève tous les matins », cela peut devenir une raison de vivre.

En miroir, la société reconnaît et porte attention aux personnes qui s'investissent dans la formation et le travail.

L'intérêt est donc commun. En revanche, aboutir à l'emploi ou à se former représente un parcours très compliqué tant il existe de dispositifs et d'acteurs différents, pas connus de tous. Ce sont pourtant des étapes incontournables pour aboutir.

Pour aborder les diverses formations proposées à ce public en région Centre-Val de Loire, il faut revenir sur les différents parcours de prise en charge des primo-arrivants. A cette fin, il est nécessaire de différencier 2 types de publics distincts :

- Les MNA (Mineurs non accompagnés ou mineurs isolés) confiés aux Conseils départementaux sous la responsabilité de l'ASE (Aide sociale à l'Enfance).
- Les adultes migrants qui sollicitent souvent la demande d'asile comme une procédure d'immigration, sans que celle-ci n'aboutisse nécessairement.

1. DE L'ACCUEIL SUR LE TERRITOIRE A L'ACCES A LA FORMATION DES MINEURS NON ACCOMPAGNES : UNE REPOSE DES ACTEURS DU TERRITOIRE POUR FAVORISER LES PARCOURS DE REUSSITE

1.1 UN PARCOURS MIGRATOIRE TRAUMATISANT ET DES SEQUELLES PSYCHOLOGIQUES IMPORTANTES RENDANT L'ACCES A LA FORMATION PLUS COMPLIQUE

Si ce rapport ne porte pas sur la période antérieure à l'arrivée sur le territoire national de ces personnes, force est de constater que les événements vécus, souvent traumatisants (violences physiques et/ou psychiques, risques pour sa propre vie de par les conditions du voyage, abus, exploitation sexuelle, esclavagisme...) impactent lourdement les possibilités d'entrée dans la formation. Ces traumas sont relevés par les services de l'ASE

notamment lors de la prise en charge des jeunes et dans la définition du projet de l'enfant. Des associations telles que le DALIA à Blois œuvrent aussi sur ces aspects, pour aider les personnes à verbaliser et à se remettre autant que possible car cela obère les chances de réussite, ou tout au moins cela ralentit considérablement le chemin vers la formation.

Concernant leur prise en charge psychologique, les MNA peuvent aller se faire

aider à l'hôpital avec l'aide de l'association Interstice 45 à Orléans et à Tours mais le CESER a relevé lors de ses auditions un phénomène de saturation du dispositif ce qui empêche de proposer cet accompagnement à tous.

La proportion de jeunes filles MNA reste assez faible, notamment du fait de la dangerosité du voyage. Elles sont prises en charge par les services de l'ASE, de manière différente, avec des besoins psychologiques différents et placées dans des foyers de femmes, mères isolées ou dans des logements, avec un encadrement adapté.

1.2 LA RECONNAISSANCE DE LA MINORITE : DES DEMARCHES ADMINISTRATIVES COMPLEXES

Les mineurs arrivent en Centre-Val de Loire de leur propre fait ou par décision selon la règle de répartition sur le territoire pour éviter leur trop grand nombre dans certaines régions, notamment parisienne. Les mineurs arrivant sur le territoire, via différents réseaux, structurés ou pas, plus ou moins scrupuleux, doivent se diriger vers les Conseils Départementaux, pour une prise en charge par les services de l'aide sociale à l'enfance (ASE).

Il s'agit de répondre à l'obligation de protection des mineurs par une mise à l'abri immédiate et temporaire le temps de déterminer leur minorité (en moyenne 5 jours). Un premier passage est effectué en préfecture, auprès des services de l'aide à l'évaluation des mineurs, pour déterminer si le jeune n'est pas déjà connu des services de l'aide sociale à l'enfance (ASE). Si le jeune est déjà identifié auprès des services de l'ASE, alors il ne sera pas pris en charge par le département d'accueil et sera signalé auprès du département auquel il est déjà rattaché. Dans le cas contraire, le jeune est toujours pris en charge temporairement.

En attente de l'évaluation, la prise en charge comprend la fourniture de biens de première nécessité (nourriture, vêtement, premiers soins...), ainsi qu'un bilan de santé et

psychologique. Une première préparation de la compréhension de leur parcours migratoire est délivrée par les services de l'ASE. Les jeunes sont accueillis dans des structures réservées à cet effet. Ne sont placés à l'hôtel que les jeunes mis à l'abri dans la première phase d'accueil,

Une précision doit être apportée quant au refus de reconnaissance de minorité. Le jeune a la possibilité de faire un recours devant le juge pour enfant pour contester la décision. Pendant la durée du recours, le jeune n'est plus pris en charge par les services de l'ASE et devra recourir quotidiennement au numéro d'urgence du 115 pour trouver un hébergement de nuit. Si le recours aboutit à une reconnaissance de minorité (ce qui est souvent le cas, car le doute est toujours en leur faveur), alors le jeune sera pris en charge par le Conseil départemental. A contrario, si le jeune est débouté, il ne disposera d'aucune aide.

dans l'attente de l'évaluation de leur minorité et que l'on réceptionne l'OPP¹⁰.

La minorité est estimée lors d'un entretien d'évaluation de minorité. Cette entrevue est généralement effectuée par les services de l'ASE selon les territoires, même s'il s'agit d'une compétence de l'État¹¹. Il est question d'aborder avec le jeune : son état-civil, sa situation familiale, sa scolarisation dans son pays d'origine, les raisons de son départ, le financement, son parcours migratoire (l'arrivée en Europe, le parcours en Europe, puis l'arrivée en France) et enfin ses projets d'avenir sur le territoire. Il faut savoir que cet entretien est réglementé par la loi, ainsi l'évaluation doit se faire en présence de deux personnes et les questions sont posées dans l'ordre précité.

La présence d'un traducteur peut être rendue nécessaire si la personne n'est pas francophone. A la suite de l'entretien, les évaluateurs débattent de la cohérence du discours pour rendre un avis. Il y a deux possibilités :

- Le jeune est reconnu mineur non accompagné : dans ce cas, on le reconnaît mineur à l'âge qu'il témoigne avoir et les services de l'ASE le prennent en charge. Une ordonnance

de placement est alors prononcée, il bénéficiera d'une protection et d'un accompagnement complet jusqu'à ses 18 ans. A ce titre le statut de mineur fait office de titre de séjour, ce qui rend l'expulsion impossible.

- Le jeune n'est pas reconnu mineur : dans ce cas, il est considéré comme étant majeur et n'est pas pris en charge par l'ASE. Il faut noter, qu'une fois reconnu majeur, le jeune doit se débrouiller par lui-même.

Dès leur prise en charge définitive, les services de l'ASE élaborent un « projet de l'enfant ». Le jeune bénéficie d'un bilan scolaire effectué par les services de l'Éducation nationale. Ce bilan est mené par le Centre d'Information et d'Orientation (CIO). Il faut compter 15 jours pour obtenir un rendez-vous. Lors de l'entretien le CIO évalue plus finement le parcours et le niveau scolaire du jeune, ainsi que son niveau de maîtrise de la langue française. Par la suite, le CIO émet une préconisation de scolarisation à l'attention de la DSDEN¹². Cette dernière essaye d'en tenir compte autant que possible lors de l'affectation réelle.

1.3 LE COUPERET DE LA MAJORITE : LA SITUATION DES « JEUNES MAJEURS »

L'atteinte de la majorité pour les MNA signifie souvent la fin et une rupture nette de la prise en charge par l'ASE au jour de leurs 18 ans.

Cependant, il faut relever que les services de l'ASE préparent désormais et proposent des solutions aux jeunes bien en amont de la fin de la prise en charge. Ainsi, les services de l'ASE

accompagnent le jeune dans ses démarches administratives, six mois voire un an avant le jour de ses 18 ans. Plusieurs solutions peuvent être adoptées selon la situation du jeune¹³.

Tout d'abord, s'agissant des MNA arrivés avant leurs 15 ans, ceux-ci peuvent devenir français de droit (¹⁴sous certaines conditions) par

¹⁰ OPP : Ordonnance de Placement Provisoire.

¹¹ Conflit de compétence sur la phase d'évaluation- Source : <https://www.senat.fr/rap/r20-854/r20-8542.html#toc85>

¹² DSDEN : Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale.

¹³ Source : <https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/quel-titre-sejour-delivre-mineur-etranger-isole-majorite>

¹⁴ Source : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032207643

naturalisation judiciaire, une fois leur majorité atteinte. Dans ce cas, la demande est envoyée par les services de l'ASE auprès du préfet départemental.

Pour les MNA arrivés avant l'âge de 16 ans, ceux-ci peuvent obtenir de droit un titre de séjour « *vie privée et familiale* »¹⁵, une fois leur majorité atteinte.

Concernant les MNA arrivés entre 16 et 18 ans, un titre de séjour peut être demandé pour poursuivre leur formation. Selon le type de formation suivi, il peut être délivré soit :

- Une carte salarié ou travailleur temporaire, si le jeune suit une formation professionnelle depuis au moins 6 mois ;
- Une carte étudiante si le jeune poursuit en études secondaires ou universitaires.

Par ailleurs, le jeune ayant atteint la majorité peut continuer d'être accompagné par les services de l'ASE, à travers le dispositif du « Contrat jeune majeur »¹⁶. Ce dispositif permet de prolonger les aides de l'ASE jusqu'à ses 21 ans.

Mais, force est de constater que les jeunes se retrouvent trop souvent livrés à eux-mêmes après leurs 18 ans, alors que la loi du 7 février 2022 relative à la protection de l'enfance, dite

loi Taquet, était censée les accompagner dans leur insertion sociale et professionnelle. Un rapport du Conseil d'orientation des politiques de jeunesse et une enquête du collectif « Cause Majeur ! », publiés le 27 juin 2023, dresse ainsi un bilan en demi-teinte de cette loi qui prévoyait pourtant dans son article 10, que « *les majeurs âgés de moins de 21 ans et les mineurs émancipés qui ne bénéficient pas de ressources ou d'un soutien familial suffisants, lorsqu'ils ont été confiés à l'aide sociale à l'enfance avant leur majorité* », doivent systématiquement se voir proposer une solution.

Si davantage de jeunes majeurs bénéficient aujourd'hui d'une mesure de la protection de l'enfance (+ 30 % entre 2019 et 2020, chiffres nationaux), « *la mise en œuvre effective de leurs droits fondamentaux reste un parcours du combattant* », selon ce rapport. « *Les premiers concernés dénoncent les difficultés d'accès aux études supérieures, au logement autonome, mais aussi aux soins.* »

Une fois sortis des services de l'Aide sociale à l'enfance (ASE) ou de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ), ces jeunes se retrouvent trop souvent à la fois « *projetés dans des études courtes* » et « *isolés* », avec le sentiment d'être « *abandonnés* » et la crainte « *d'une marginalisation* ».

1.4 DES CONDITIONS DE VIE DIFFICILES COMPLIQUANT L'ACCES A LA FORMATION

Il faut bien distinguer la phase de mise à l'abri du MNA (qui dure légalement 5 jours mais qui dans les faits dure 7 jours, et sans distinction d'âge) de la phase de placement. C'est dans le cadre de cette dernière que peut véritablement intervenir un parcours d'insertion et de formation.

Lors de la première phase d'accueil, et dans l'attente de l'évaluation de leur minorité, et de la réception de l'OPP (Ordonnance Provisoire de Placement qui émane du Parquet), les jeunes sont logés dans des hôtels dédiés (lieux réservés et non ouverts à des clients lambda), hôtels au sein desquels les conditions matérielles et humaines ne sont pas toujours

¹⁵ Source : <https://www.senat.fr/rap/r20-854/r20-8545.html#toc228>

¹⁶ Source : Article L221-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF)

réunies. Les services de l'ASE y proposent néanmoins un accompagnement via des travailleurs sociaux.

Une fois obtenue l'OPP, les jeunes sont ensuite orientés vers d'autres structures en fonction de leurs besoins. Ainsi dans le Loir-et-Cher, les services de l'ASE disposent d'un panel de structures. Pour ceux ne nécessitant pas un accompagnement trop lourd, diverses structures sont mobilisables telles que SAA, résidence VALORIA, Foyer de Jeunes Travailleurs [FJT] de Romorantin, Foyer de Jeunes Travailleurs [FJT] de Vendôme, MECS Maisons d'Enfants à Caractère Social), qui pour l'ensemble sont localisées à Blois, un peu à Vendôme ou Romorantin. Quand est ressenti le fait qu'un jeune a besoin d'un accompagnement plus lourd, alors les services de l'ASE se tournent vers les OAA de La Loupe

(fondation des orphelins apprentis d'Auteuil). Cela concerne environ 70 jeunes (pris en charge dans les OAA).

Le CESER note quelques expérimentations intéressantes qu'il faudrait encourager. Ainsi, par exemple, l'association le DALIA¹⁷ à Blois accueille 18 MNA au sein d'appartements loués principalement à des bailleurs privés (l'obtention de logement sociaux étant extrêmement difficile). Ces logements sont prioritairement pris dans des résidences sécurisées dans des copropriétés. Ce choix favorise l'insertion et l'autonomie des jeunes. D'ailleurs, l'association a souligné que la plupart était engagée dans un processus d'insertion que ce soit dans l'emploi en tant que salarié ou que soit via la formation et principalement en contrat d'apprentissage ou en Bac pro.

1.5 UNE PRISE EN CHARGE DIFFERENCIEE SELON LES TERRITOIRES

Selon la volonté des différents acteurs la prise en charge s'avère être différente sur les territoires de la région.

Le CESER constate que l'accueil et les démarches qui en découlent pour mener à bien un parcours de formation, reposent sur une volonté collective. Les liens nécessaires entre les différents acteurs, qu'ils soient institutionnels ou associatifs, doivent être organisés, structurés pour la réussite des parcours des jeunes. Le CESER a pu observer que lorsque les responsables se connaissent

bien, se réunissent souvent et maîtrisent tous les différents rouages, alors les jeunes sont réellement encadrés, épaulés pour réussir leur parcours.

Parallèlement à cela, il faut en effet souligner que l'ASE délègue à de très nombreuses structures associatives le soin de prendre en charge les jeunes MNA. Cela permet de leur assurer l'accès à la scolarité ou une formation, l'hébergement, la restauration mais aussi avoir les clés pour réussir leur envol dans la société.

1.6 DANS LES FAITS, UN CHAMP DES POSSIBLES REDUIT EN MATIERE DE FORMATION ET D'ORIENTATION

Selon le niveau scolaire du MNA, et son niveau de maîtrise du français, plusieurs orientations sont possibles.

Au sein du Rectorat, le Centre Académique pour la Scolarisation des élèves allophones Nouvellement Arrivés et des enfants issus de familles itinérantes et de Voyageurs (CASNAV)

¹⁷ L'association a le statut d'association des pupilles de l'enseignement public (PEP), c'est-à-dire que, juridiquement, c'est un service de la MECS (Maison d'Enfants à Caractère Social), ce dernier ayant passé une convention avec la protection de l'enfance.

catégorise les mineurs selon leur parcours scolaire et distingue ainsi les élèves non scolarisés antérieurement (NSA) et ceux scolarisés antérieurement (SA). Selon leur catégorisation, les mineurs bénéficieront d'une durée d'enseignement de 1 an pour les SA et de 2 ans pour les NSA. Par la suite, les jeunes seront répartis soit dans une classe dans un parcours scolaire classique (si sa maîtrise de la langue est suffisante), soit dans le dispositif UPE2A¹⁸.

Les MNA disposant d'une maîtrise suffisante du français intègrent généralement une classe ordinaire correspondant à leur niveau de scolarisation et de compétence.

Les jeunes entre 16 et 18 ans parlant français peuvent choisir de continuer un parcours de formation soit par la voie scolaire soit par apprentissage. Les jeunes de cette tranche d'âge ne relèvent pas de l'Education Nationale. Généralement, les jeunes se tournent vers la voie de la formation professionnelle ou l'apprentissage, ces voies de formation permettant une insertion professionnelle plus rapide.

Le CESER alerte sur les obstacles potentiels rencontrés par ces jeunes dans leur parcours scolaire. Car même s'ils maîtrisent la langue, ils peuvent se retrouver confrontés à des difficultés de compréhension des attendus, des codes sociaux, des objectifs de l'école en France.

Concernant les MNA parlant peu voire pas du tout français, ils sont placés dans des classes UP2A. Il s'agit d'unités pédagogiques pour élèves allophones nouvellement arrivés. Ces dernières sont mises en place par l'éducation nationale au sein de l'école primaire et des collèges. Ces classes sont par principe inclusives, car les élèves sont inscrits dans une

classe ordinaire une partie du temps, et pour le reste sont pris en charge par un professeur expert pour répondre à leurs besoins spécifiques. Les élèves ont vocation à y rester seulement un an (ou 2 ans s'il existe des besoins spécifiques). Il faut rappeler que le seul critère pris en compte est celui du niveau linguistique. Cela signifie que ces classes accueillent tous les élèves sans distinction d'origine, et donc ne sont pas constituées uniquement de MNA. Les classes sont composées d'élèves de différents niveaux, et peuvent accueillir des élèves souffrant de handicap, ce qui complique la tâche de l'enseignant et peut impacter le rythme d'apprentissage de tous. *In fine* les élèves sortant du dispositif sont censés avoir acquis un niveau de maîtrise de la langue A2 (cf. annexes). Cependant, comment imaginer un diplôme sans maîtrise correcte du français ?

Une fois sortis du dispositif, les jeunes peuvent intégrer d'autres dispositifs prévus par l'Éducation nationale ou par d'autres organismes :

- Poursuivre en cursus classique, si leur niveau de maîtrise de la langue française est suffisant ;
- Dispositif FLE¹⁹ ou UP2A en lycée, même si tous les lycées ne disposent pas de ces classes spécifiques ;
- ARTP-FLE²⁰ qui est un atelier de remobilisation de l'Éducation nationale à temps plein (insertion Pro et FLE) ;
- Le programme « Assure ton avenir » dans le cadre l'AFPA²¹ ;
- Un dispositif « Classe parcours 4 », proposé par le CFA pour une orientation vers le travail via l'apprentissage. Ce dispositif complet comprend notamment le logement, le loisir, le sport et la mobilité ;

¹⁸ UPE2A : Unités Pédagogique pour Elèves Allophones Arrivants.

¹⁹ FLE : Dispositif de Français Langue Etrangère. Ce dispositif accompagne les jeunes étrangers à apprendre le français autant à l'oral qu'à l'écrit en passant par l'apprentissage de la culture française.

²⁰ ARTP-FLE : Atelier de Remobilisation à Temps Plein à dominante Français Langue Étrangère

²¹ AFPA : Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

- Une formation pour les jeunes entre 16 et 18 ans est proposée par le GRETA²². Il faut noter que cette formation est souvent choisie en attente de place dans un parcours scolaire à la rentrée suivante.

Le CESER note les difficultés pour organiser les cours de FLE et anticiper leur mise en place. Les conditions d'emplois de ces enseignants ne favorisent pas le recrutement. Leur rôle dépasse, de fait, le strict enseignement du français langue étrangère.

Le CESER constate que dans la pratique les jeunes sont fortement incités à poursuivre leur parcours par la voie de l'insertion professionnelle, considéré comme un projet plus « sérieux », qu'une éventuelle poursuite d'études (y compris dans l'enseignement supérieur). La majorité se dirige vers les domaines du BTP, de la restauration, de la boulangerie et pâtisserie, de la mécanique-auto, du commerce, de la logistique et des énergies renouvelables. A noter le faible taux de jeunes engagés dans les filières agricoles, comme le relèvent les auditions réalisées.

En Centre-Val de Loire, nombre de MNA sont également orientés vers l'apprentissage. Le CESER note une mobilisation importante des différents CFA dits « historiques » sur cette question. Il a été ainsi mis en place avec le CFA du BTP la possibilité d'intégrer la classe « parcours 4 » qui permet d'effectuer des stages dans différents corps de métier afin de les découvrir et de potentiellement contractualiser un contrat d'apprentissage.

Les services de l'ASE rencontrés pour la rédaction de ce rapport estiment en outre que près de 90 % de ces jeunes sont autonomes arrivés à l'âge de 21 ans. Très peu partent sans aucune solution d'insertion.

Le CESER alerte sur la différence de niveau de maîtrise de la langue française à la sortie du collège. Les jeunes ayant suivi un parcours classique ont un niveau B1 à l'entrée au lycée. Cela signifie que les élèves en UPE2A (Unités Pédagogique pour Elèves Allophones Arrivants) ne disposent pas d'un niveau suffisant à la sortie du dispositif. Par ailleurs, ce même niveau de maîtrise de la langue est aussi exigé pour la demande de nationalité. Le CESER s'interroge sur ce niveau d'exigence linguistique qui est disproportionné au regard du peu de temps dont disposent ces élèves, sachant qu'il leur est demandé d'apprendre en deux ans ce que des jeunes français scolarisés depuis le plus jeune âge apprennent en dix ou douze ans.

²² GRETA : « un Greta est un groupement d'établissements publics locaux d'enseignement qui fédèrent leurs ressources humaines et matérielles pour organiser des actions de formation continue pour adultes. Le Greta fait partie du ministère de l'Éducation nationale ». Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Agence_nationale_pour_la_formation_professionnelle_des_adultes

2. DE L'ACCUEIL SUR LE TERRITOIRE A L'ACCES A LA FORMATION DES ADULTES PRIMO-ARRIVANTS : UN CHEMIN SEME D'EMBUCHES

La politique régionale d'intégration des primo-arrivants par la formation et l'emploi est extrêmement volontariste en région Centre Val de Loire tant par la Région elle-même que par l'État. Là encore, une mission de contractualisation partenariale entre les différents acteurs institutionnels du territoire se met en place afin de répondre aux différentes tensions du marché de l'emploi, en travaillant sur l'insertion professionnelle par la formation mais aussi par l'insertion sociale. Notamment par la signature du CTAI (Contrat

Territorial d'Accueil et d'Intégration), signé le 23 mars 2023.

Il faut toutefois préciser que le plus souvent, les primo-arrivants passent par une procédure de demande d'asile (détaillé en annexe), pour obtenir le statut de réfugiés. Ce statut leur permet par la suite de bénéficier d'un droit de travail et facilite leur accès à certaines formations professionnalisantes, dont celles présentées dans le présent rapport.

2.1 LES DISPOSITIFS DE L'ÉTAT²³

Le Gouvernement souhaite faire de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants une priorité de la politique d'intégration. Elle se traduit par une nouvelle prise en compte de cette dimension dès l'accueil par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et par la mise en place d'un parcours d'orientation et d'insertion professionnelle. En ce sens, la loi n°2018-778 du 10 septembre

2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie a notamment inscrit dans le parcours personnalisé d'intégration républicaine, un conseil en orientation professionnelle et un accompagnement destiné à favoriser l'insertion professionnelle, en association avec les structures du service public de l'emploi (article L.311-9 du CESEDA).

2.1.1 L'accord cadre État-OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration)-SPE (Service Public de l'Emploi)

Ainsi, un accord-cadre en faveur de l'insertion professionnelle des étrangers primo-arrivants a été signé le 1^{er} mars 2021 entre le Ministère de l'Intérieur, l'OFII, l'Apec, Cap Emploi, Pôle emploi et l'Union Nationale des Missions Locales. L'accord prévoit trois axes de coopération :

- renforcer la connaissance réciproque des offres de service des partenaires et partager les expertises ;
- articuler les actions des signataires du présent accord-cadre, aux niveaux national et local, en faveur de l'emploi ;

²³ Pour rappel, au niveau régional, c'est la DREETS qui met en œuvre la politique d'accompagnement de ces personnes vers l'emploi notamment dans le cadre du BOP 104- Intégration et accès à la nationalité « Accompagnement des réfugiés » Dispositif structurant d'accompagnement global personnalisé des bénéficiaires de la protection internationale (BPI).

- assurer une meilleure prise en compte des caractéristiques des bénéficiaires

et fluidifier les parcours d'orientation et d'insertion professionnelles.

2.1.2 Le Contrat d'Intégration Républicaine (CIR)

Le CIR est signé par tous les étrangers primo-arrivants dès le début de leur parcours d'intégration. En le signant, ils s'engagent à respecter les principes et valeurs de la société française et de la République et à suivre avec assiduité les formations qui leur sont prescrites, en fonction de leurs besoins, par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) à l'issue d'une session d'accueil individualisé proposée à chaque étranger primo-arrivant.

Ce dispositif comprend les étapes suivantes :

- Un entretien personnalisé avec un auditeur de l'OFII permettant d'évaluer les besoins de chacun, de prescrire des formations et d'orienter vers une solution en fonction de chaque situation individuelle ;

- Un test linguistique écrit et oral réalisé à l'OFII pour connaître le niveau de français de la personne ;
- Une formation linguistique, si nécessaire, dont les besoins et la durée sont définis en référence au niveau de langue A1 ou A2 du cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) ;
- Une formation civique de 4 journées d'une durée totale de 24 heures. Y sont présentés notamment les principes et valeurs de la République, l'écosystème de l'offre de santé, de logement, les obligations en matière de parentalité et de scolarité, les codes comportementaux relatifs à la vie professionnelle...
- Un entretien de fin de parcours.

60 % des femmes ont un niveau Licence et plus. Elles représentent 48 % des signataires du CIR.

2.1.3 Le dispositif AGIR

Le programme AGIR (Accompagnement Global et Individualisé des Réfugiés) vise à ce que l'ensemble des acteurs et opérateurs construisent, en commun, pour chaque individu, un accompagnement vers l'emploi et le logement.

Ce dispositif a été développé suite à la forte augmentation depuis 2018 du flux de BPI reconnus en France.

Il consiste en un guichet unique départemental de l'intégration des réfugiés visant à assurer un parcours d'intégration sans rupture aux réfugiés.

Cet accompagnement financé par des fonds nationaux et européens est proposé pendant 24 mois maximum et permet à chacun de

faciliter l'accès aux droits (droit au séjour, prestations sociales et familiales, accès à la santé, notamment mentale, soutien à la parentalité, accès à un compte bancaire, par appui à l'échange de permis de conduire ou l'orientation vers un dispositif préparant à la présentation à l'examen du permis français, ...), d'être accompagné vers le logement adapté à sa situation personnelle et familiale, et vers l'emploi et la formation (inscription à Pôle Emploi, orientation vers des formations (notamment linguistiques à visée professionnelle), consolidation d'un projet professionnel...).

Les personnes bénéficiaires (BPI majeurs et mineurs signataires du CIR) doivent avoir

obtenu la protection internationale depuis moins de deux ans, c'est à dire qu'elles peuvent bénéficier du programme l'année d'obtention de leur statut, ou l'année suivant l'obtention de leur statut. Cet accompagnement leur est proposé par l'opérateur du département où elles sont domiciliées et résident habituellement.

L'ambition du programme AGIR est de conduire au moins 60 % des bénéficiaires de la protection internationale accompagnés (BPI majeurs et mineurs signataires du CIR) vers l'emploi ou la formation, et 80 % vers le logement

Entre 2022 et 2024, ce dispositif va se déployer par étape sur le territoire national. Ainsi, en

2.1.4 Le dispositif HOPE

Le dispositif HOPE pour Hébergement, Orientation et Parcours vers l'Emploi est un parcours avec un programme de formation tourné vers l'emploi et l'autonomie des personnes réfugiées. Il s'agit d'un partenariat public/privé financé par l'État, qui associe le ministère de l'Intérieur, de nombreux OPCO, Pôle emploi, l'OFII et l'Afpa afin d'apporter une réponse innovante aux problématiques de recrutement, tout en contribuant à l'insertion professionnelle des personnes réfugiées.

Le programme, véritable parcours d'insertion professionnelle se divise en deux périodes :

- Une préparation opérationnelle à l'emploi collective de 400 heures (4 mois) avec des cours de français intensifs à visée professionnelle,
- une formation certifiante en alternance de 450 heures minimum (4 mois), visant à l'apprentissage d'un métier dit « en tension » c'est-à-dire qui manque de main d'œuvre.

A cela s'ajoute un accompagnement socio-professionnel renforcé (l'hébergement et la

restauration pendant toute la durée du parcours et l'accompagnement administratif, social, médical et citoyen).

2022, 27 départements métropolitains ont pu en bénéficier, suivis par 25 autres en 2023 (cf. carte en annexe).

En 2023, environ 15 000 personnes seront accompagnées dans ce cadre.

Ce sont les directions territoriales de l'OFII qui dirigent vers ce guichet unique AGIR lors de la signature du CIR ou lors du bilan de fin de CIR. Mais cela peut aussi être après validation par l'OFII, les opérateurs du dispositif national d'accueil (DNA) et de l'hébergement d'urgence – service intégré de l'accueil et de l'orientation (SIAO) ; accueil de jour ; structures du premier accueil des demandeurs d'asile (SPADA) – ainsi que les acteurs du service public de l'emploi.

Le programme concerne un public de l'OFII : les réfugiés, signataires du Contrat d'Intégration Républicaine, possédant le niveau A1.²⁴ Sont prioritaires les personnes isolées de moins de 25 ans.

La préfecture départementale assure la coordination et le suivi du dispositif HOPE. C'est l'OFII, l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration qui recense les personnes susceptibles de bénéficier du projet HOPE en collaboration avec les structures qui ont en charge l'hébergement des demandeurs d'asile.

En Centre-Val de Loire, ce dispositif est notamment géré par l'AFPA du Loiret et du Loir-et-Cher qui ont accueilli la 6ème promotion HOPE, la promotion « Joséphine Baker », composée de 22 stagiaires. Ceux-ci ont suivi une formation préparant au métier de peintre façadier ou à celui de préparateur de commande en entrepôt logistique, deux métiers en tension de recrutement sur la

²⁴ Définition des différents niveaux de certification en annexe.

métropole orléanaise. Ils ont été identifiés par les professionnels de l'emploi-formation dans le cadre du Comité local de développement de l'emploi (CODEVE).

Depuis 2017, l'AFPA du Loiret et du Loir-et-Cher ont ainsi accueilli dans le cadre de HOPE 155 réfugiés qui ont tous pu intégrer rapidement une entreprise.

En Eure-et-Loir, ce dispositif a été également mobilisé en lien avec l'AFPA d'Eure-et-Loir depuis 2018 au sein d'entreprises locales comme Usina 28 à Gallardon, MTS à Châteauneuf-en-Thymerais ou encore Lamy Les Constructeurs à Bonneval. Toutes ces entreprises ne tirent pas forcément un bilan positif.²⁵ Certaines difficultés sont mises en avant. La question du manque de moyens de transport pour ces publics en milieu rural est notamment pointée.

2.2 LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE PAR LA REGION

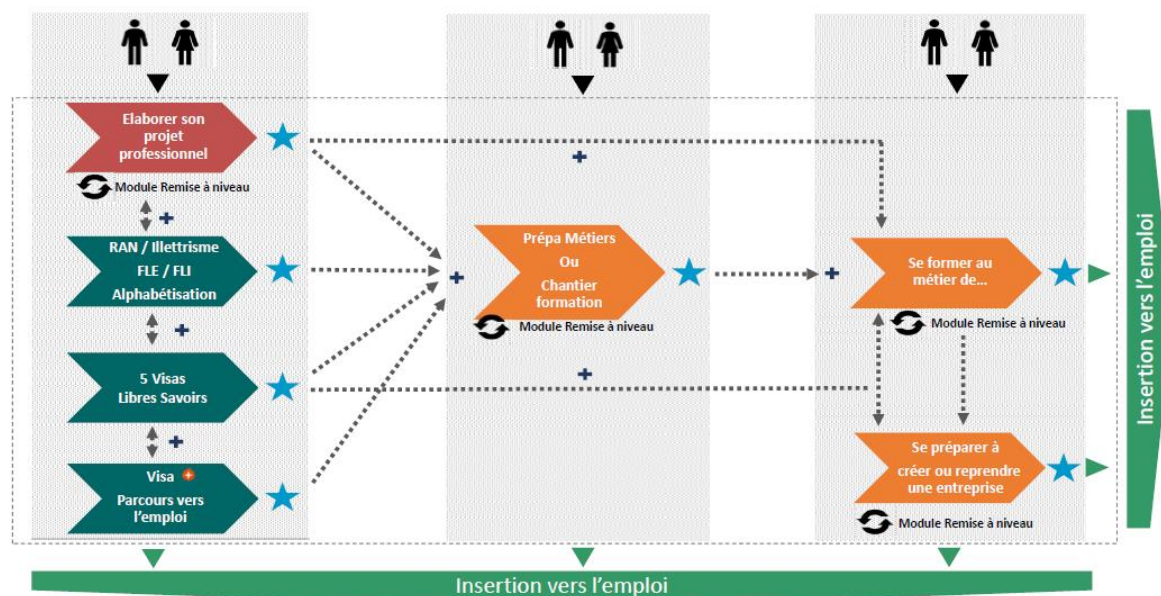
Dans le cadre de son Programme régional de Formation (PRF), le Conseil régional du Centre-Val de Loire mène des actions spécifiques à destination des publics empêchés (personnes adultes, plus les jeunes entre 16 et 18 ans qui entrent dans le cadre du plan pauvreté pour les jeunes). Cela comprend les personnes étrangères primo-arrivantes.

Il faut souligner, toutefois, que les formations régionales à destination de ces publics n'interviennent qu'après celles relevant du

Contrat d'intégration Républicaine (CIR) délivrées par l'OFII. Celles-ci ne permettent pas d'atteindre un niveau suffisant de maîtrise de la langue française (évalué à A1) pour une professionnalisation. Les formations proposées par la Région sont donc un complément permettant d'atteindre un niveau supérieur. La Région a pour visée de proposer un parcours de formation sur mesure pour s'adapter aux besoins des publics ainsi qu'aux besoins en recrutement des employeurs (métiers en tension).

²⁵ Article de presse des Echos Républicains du 28 mars 2023, « *Que faut-il retenir de l'opération Hope, lancée en 2018, qui favorise l'embauche de migrants dans les entreprises d'Eure-et-Loir ?* » : https://www.lechorepublicain.fr/chartres-28000/actualites/que-faut-il-retenir-du-programme-hope-lance-en-2018-qui-favorise-l-inclusion-de-migrants-dans-les-entreprises-d-eure-et-loir_14284628/

Le Programme Régional de Formation : une logique de parcours articulant différentes catégories d'actions



Actuellement, la Région Centre-Val de Loire est en train de structurer la réponse apportée à ces publics, notamment suite à la vague de personnes accueillies après le déclenchement du conflit russo-ukrainien en 2022. Des formations supplémentaires en français/langue étrangère (FLE) ont dû notamment être achetées. Cela s'est fait en lien avec les organismes de formation et avec les Centres de Ressources Illettrisme et Analphabétisme (CRIA). Des bilans linguistiques ont été faits pour évaluer leur niveau et bien les orienter vers une formation adaptée, tout en faisant le lien avec l'organisme de formation.

Cette structuration de la réponse régionale à destination de ces publics primo-arrivants, quelle que soit leur origine, se traduit notamment par la recherche de contractualisations partenariales, en lien avec les tensions de recrutement observées sur le marché de l'emploi. Pour travailler sur l'accueil en formation des étrangers primo-arrivants, divers partenariats ont ainsi été conclus : avec les Conseils départementaux, avec des personnes et des structures qui accompagnent ces publics spécifiques, avec le pôle « cohésion sociale » de la DREETS, etc.

Et cela s'est concrétisée aussi via la signature, début 2023, d'un Contrat Territorial d'Accueil et d'intégration (CTAI), la Région Centre-Val de Loire étant la première Région de France à signer avec l'État un tel contrat (cf. développements ci-après). A noter que la ville de Tours est déjà signataire de son côté d'un CTAI.

Le but est d'élargir le réseau pour mieux faire connaître l'offre de formation, pour la rendre plus visible et plus accessible. Cela aboutit à une réflexion de la stratégie régionale de mobilisation de ces publics. Le but n'est pas seulement d'aller vers eux, mais également de les accueillir et de les maintenir en formation.

Le statut administratif de personnes venant conditionner l'entrée en formation, les services de la Région ont dû aussi mener un travail d'appropriation des termes et les différencier, comme « migrants » ou « demandeurs d'asile ». Cette phase a été nécessaire pour permettre d'élaborer une offre de service stable et appropriée.

A noter que pour répondre à un certain nombre de situations particulières inhérentes à ces publics (sortant du droit commun), il est proposé un traitement au cas par cas. Un

travail particulier est notamment fait avec les organismes de formation pour que ceux-ci aient la capacité de bien accompagner les personnes, au moyen de plans de professionnalisation par exemple.

Concernant les secteurs d'activités, les achats de formations collectifs se concentrent sur les formations des métiers en tension, comme les métiers de la logistique ou du bâtiment. S'agissant des diplômés, la Région va financer des formations individuelles. Dans ces cas, le travail se focalise sur la reconnaissance des compétences des personnes pour ensuite enchaîner sur des formations du type VAE.

Ces actions de formation sont financées notamment via des fonds du PACTE (PRIC)²⁶ et sont ainsi prévues/achetées dans le cadre du Programme Régional de Formation (PRF) et mobilisent divers dispositifs comme DEFI, les visas libre savoirs, le visa + « Parcours vers

l'emploi », etc. (cf. schéma ci-après et développements plus loin).

Ainsi, la Région a investi en 2023, dans 31 000 places de formations, dans des formations adéquates au public primo-arrivants, avec possibilités d'augmenter le nombre de places supplémentaires.

Il faut souligner les incertitudes financières quant au devenir de ces financements reposant sur le PACTE, celui-ci s'achevant au 31 décembre 2023. La mise en place de France Travail constitue également une part d'incertitude qui mènera à faire évoluer ces sujets.

La Région a d'ailleurs engagé dès janvier 2023 mène des expérimentations pour trouver des financements. Le maintien de cette politique est aussi envisagé au travers de financements européens. Mais pour l'instant cela reste incertain.

2.2.1 Le Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration (CTAI)

La signature le 23 mars 2023 du Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration (CTAI) entre l'État et la Région a permis à la Région d'être labellisée « territoire d'intégration » (et ce antérieurement à la signature, depuis le 18 juin 2022).

Dans le cadre de cette contractualisation, la Région s'est engagée à mieux identifier les personnes et à mettre à niveau ses outils de gestion pour qu'ils soient compatibles avec le RGPD.

Le CTAI est un outil qui permet d'améliorer la vie des personnes réfugiées et étrangères en impliquant les territoires où elles résident et en coordonnant l'action des acteurs locaux. Il doit permettre d'accélérer le parcours d'intégration des étrangers primo-arrivants (de moins de cinq ans en France).

L'objectif est de conjuguer les compétences de l'État et celles du Conseil régional pour accélérer l'accès à l'emploi, pilier de l'intégration, de ces étrangers primo-arrivants et répondre ainsi aux besoins de recrutement de nombreuses entreprises confrontées à des pénuries de main d'œuvre.

Dans ce cadre, deux publics prioritaires ont été identifiés : les jeunes (jusqu'à 25 ans révolus) et les femmes « bénéficiaires de la protection internationale » (BPI) car ces dernières ont des difficultés accrues d'accès à l'emploi avec un taux de chômage de 30 % (Source : DSED/ELIPA 2019) bien que près de la moitié d'entre elles aient suivi des études supérieures dans leur pays d'origine.

Ce CTAI renforce donc l'intégration des étrangers primo-arrivants autour de 6 axes :

²⁶ PRIC : Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences.

1. Favoriser l'apprentissage linguistique à visée professionnelle :

Seuls 72 % des primo-arrivants valident un niveau de langue A1 défini par le CECRL (Cadre européen commun de référence) mais c'est insuffisant le plus souvent pour accéder à l'emploi. Le Conseil régional s'engage donc à mobiliser à leur attention son offre de formation de droit commun permettant d'atteindre les niveaux A2 et B1.

De plus, il formera les organismes de formation à bien accompagner ce public au regard de sa spécificité.

2. Valoriser les compétences et favoriser l'accès à la qualification :

Le Conseil régional mobilisera pour les « primo-arrivants » l'offre de service proposée par les espaces « Validation des acquis de l'expérience » (VAE) en complément des dispositifs existants de l'État. Ces espaces les conseilleront et les accompagneront dans leur démarche de reconnaissance de leurs compétences acquises et d'accès à la qualification.

3. Favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi

Le Conseil régional s'engage à mettre en place des actions de Développement de l'emploi par des formations inclusives (DEFI) au bénéfice de 96 étrangers primo-arrivants par an (2 actions par an et par département). Dans ce dispositif, les employeurs locaux coconstruisent la formation à partir de leurs besoins, sélectionnent les candidats en amont de l'action de formation, accueillent les stagiaires en immersion dans leur entreprise et s'engagent à les recruter (en CDI ou CCD de 6 mois ou plus) à l'issue de l'action.

4. Lever les freins à la formation et à l'emploi :

S'agissant des freins à la mobilité, les plateformes de mobilité solidaires seront associées à chaque DEFI : financement de 2 roues ou de voitures sans permis aux stagiaires dépourvus de moyens de transport. Les jeunes pourront se voir financer leur permis de conduire dans le cadre de leur formation (dispositif COMBO parfait). Pour la garde des enfants au cours de la formation, la Région s'efforcera d'apporter des solutions appropriées et complémentaires à celles proposées par les Conseils départementaux et l'État dans le cadre du service public de l'emploi et de l'insertion (SPIE).

5. Créer et professionnaliser un écosystème d'acteurs de la formation et de l'accueil/intégration des migrants primo-arrivants

La Région et l'État s'engagent à favoriser l'interconnaissance et la professionnalisation de ces acteurs afin qu'ils soient à même de bien orienter et accompagner les étrangers primo-arrivants dans leur parcours de formation. Cela passera par des journées d'acculturation réciproque des 2 réseaux d'acteurs. Le séminaire organisé le 23 mars à l'Université d'Orléans a constitué la première journée de lancement de ce cycle de professionnalisation.

6. Valoriser les actions d'intégration et les parcours réussis...

...via des supports et actions de communication adaptées : vidéos, interviews et témoignages recueillis pour le web et les réseaux sociaux.

Un chargé de mission dédié à l'animation de ce Contrat régional d'accueil et d'intégration a été recruté pour suivre la bonne avancée de ces 6 axes et faire le lien entre tous les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de ce contrat.

2.2.2 Les visas libres savoirs

Les publics primo-arrivants peuvent être intégrés aux parcours de formation proposés dans le cadre des « Visas libres Savoirs », qui sont des formations courtes destinées à développer ou renforcer les compétences essentielles au monde du travail. Les visas libres savoirs sont au nombre de 5 :

- Les visas « trois en un » (lire, écrire, calculer) d'une durée moyenne de 80 heures : son contenu peut s'adapter pour permettre à une personne de mieux maîtriser la langue française, les notions de base en mathématiques ou encore les repères spatio-temporels.
- Le visa « engagement citoyen » d'une durée moyenne de 30 heures ;
- Le visa « compétences professionnelles » d'une durée moyenne de 30 heures : il permet de s'approprier les « codes » du travail en entreprise pour s'intégrer facilement lors d'une prise de poste.
- Le visa « compétences numériques » d'une durée moyenne de 40 heures,
- Le visa « langues professionnelles » d'une durée moyenne de 50 heures : il vise les personnes qui souhaitent se former pour devenir plus autonomes dans un environnement linguistique

2.2.3 Le visa + « Parcours vers l'emploi »

Ce visa s'adresse aux personnes qui font face à des difficultés sociales fortes (difficultés de garde d'enfants, précarité financière, perte de logement, addictions diverses, problèmes de santé...) et qui éprouvent des difficultés à démarrer une formation de longue durée. L'objectif de cette formation est de sortir ces publics de l'isolement, de renforcer leurs compétences de base, numériques et linguistiques, de les remobiliser. Ces formations sont gratuites et ouvrent droit à rémunération.

autre que le français (anglais ou espagnol).

Ces formations modulaires à temps partiel n'ouvrent pas droit à la rémunération, car elles ne délivrent pas le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Les modules de formations ne se font pas par origine et les stagiaires sont ainsi mélangés (mixité) : il peut arriver que les personnes du groupe ne parlent pas la même langue et ne se comprennent pas entre elles. Mais l'idée est justement qu'à la fin de la formation, elles se comprennent. La gestion de ces formations est laissée à l'appréciation des organismes de formation. Malgré tout, il existe des systèmes de contrôle, des bilans et des référents territoriaux au niveau des départements.

Ces sessions de formation se faisant à temps partiel sont ainsi adaptées aux contraintes personnelles des stagiaires (pour notamment avancer dans les démarches administratives).

En 2023, ce sont ainsi 12 991 places de formations proposées dans le cadre des visas libres savoirs (tous publics confondus et donc pas le public des primo-arrivants seuls).

Le « Visa + parcours vers l'emploi » (durée moyenne de 300 heures de formation, soit 8 à 9 semaines) repose sur trois piliers :

- Un projet collectif,
- Des compétences socles,
- Et un accompagnement personnalisé qui permet au stagiaire de bénéficier du temps nécessaire à la réalisation de ses démarches administratives, ce qui est un vrai plus.

Dans ce cadre, sont proposées des formations en français/langue étrangère (FLE), formations complémentaires de celles déjà prévues dans le cadre du Contrat d'Intégration Républicaine (CIR). Elles n'interviennent cependant que dans un second temps car les formations faites par l'OFII dans le cadre du CIR permettent la délivrance du titre de séjour et sont donc prioritaires.

A ce sujet, il faut souligner que, globalement, les niveaux de formation linguistique sont très bas à l'arrivée en formation, y compris les personnes ayant suivi un parcours de formation dans le cadre du CIR. A l'arrivée en formation généralement les personnes ont un niveau A1 en français (cf. annexe 2 sur les niveaux de certification en langues). 75 % des

personnes issues d'une formation CIR atteignent ce niveau. Or, ce niveau n'est pas compatible avec la professionnalisation et donc les formations proposées par la Région viennent compléter et permettre d'atteindre des niveaux supérieurs a minima de B1 et B2 en français.

A l'issue du visa + « Parcours vers l'emploi » et grâce à l'accompagnement individualisé mis en œuvre, les stagiaires peuvent intégrer un parcours de formation complémentaire ou intégrer plus facilement un emploi.

En 2023, ce sont 1 278 places que la Région a pu proposer dans le cadre du dispositif visa + Parcours vers l'emploi (tous publics confondus).

2.2.4 Parler, écrire et calculer en français (RAN/FLE-FLI/ALPHA)

3 680 places ont été proposées en 2023 dans ce cadre.

Cette offre de formation s'adresse aux personnes qui ont besoin d'acquérir ou consolider leurs savoirs fondamentaux pour intégrer un parcours qualifiant ou s'insérer dans l'emploi. Les groupes accueillent de 6 à 12 stagiaires. Ces formations individualisées peuvent mixer les publics. Elles sont organisées à temps complet. Elles sont gratuites et ouvrent droit à rémunération. La durée moyenne est comprise entre 280 et 350 heures, soit 8 à 10 semaines, selon le profil et le projet du stagiaire.

Ces différentes formations rendent possible mais pas obligatoire un stage en entreprise (pour une durée de 70 heures maximum, soit deux semaines).

Les formations développées dans le cadre du dispositif « parler, écrire et calculer en français s'adressent à tous les publics quels que soient leur profil et leur niveau de maîtrise de la langue française :

- RAN -Remise à niveau :

- Profil stagiaire : La personne a suivi une scolarisation en langue française au cours de laquelle elle a acquis les connaissances de base, mais elle a besoin d'un approfondissement, d'un élargissement ou d'un rappel de certains points acquis.
- Maîtrise de la langue française : Bien adaptée à la vie courante, la personne peut commettre des fautes d'orthographe ou pratiquer peu l'écrit, mais elle est à l'aise avec les principes fondamentaux de l'écrit.
- Illettrisme :
 - Profil stagiaire : La personne est francophone, a été scolarisée mais ne maîtrise pas les compétences nécessaires pour une autonomie à l'écrit.
 - Maîtrise de la langue française : Les acquis en langue écrite (lire ou écrire) ne sont pas ou plus stabilisés.
- Français Langue Etrangère/d'Intégration :
 - Profil stagiaire : la personne a été scolarisée dans sa langue maternelle et

apprend le français en tant que langue étrangère.

- Maîtrise de la langue française : L'évaluation doit tenir compte du degré et des conditions de scolarisation dans la langue maternelle, des similitudes ou des différences entre langue maternelle et langue française (alphabet, structures grammaticales...) et de l'efficacité dans chacune des compétences utilisées pour l'évaluation : écrire, lire, comprendre, parler en continu, parler en interaction. Les personnes peuvent

avoir acquis des niveaux très différents selon les différentes compétences précitées.

- Alphabétisation :
 - Profil stagiaire : la personne est non francophone et ne sait ni lire ni écrire dans quelque langue que ce soit, suite à une absence de scolarisation ou une scolarisation très courte ou superficielle ;
 - Maîtrise de la langue française : la personne ne maîtrise pas le français écrit, même si elle peut être performante à l'oral.

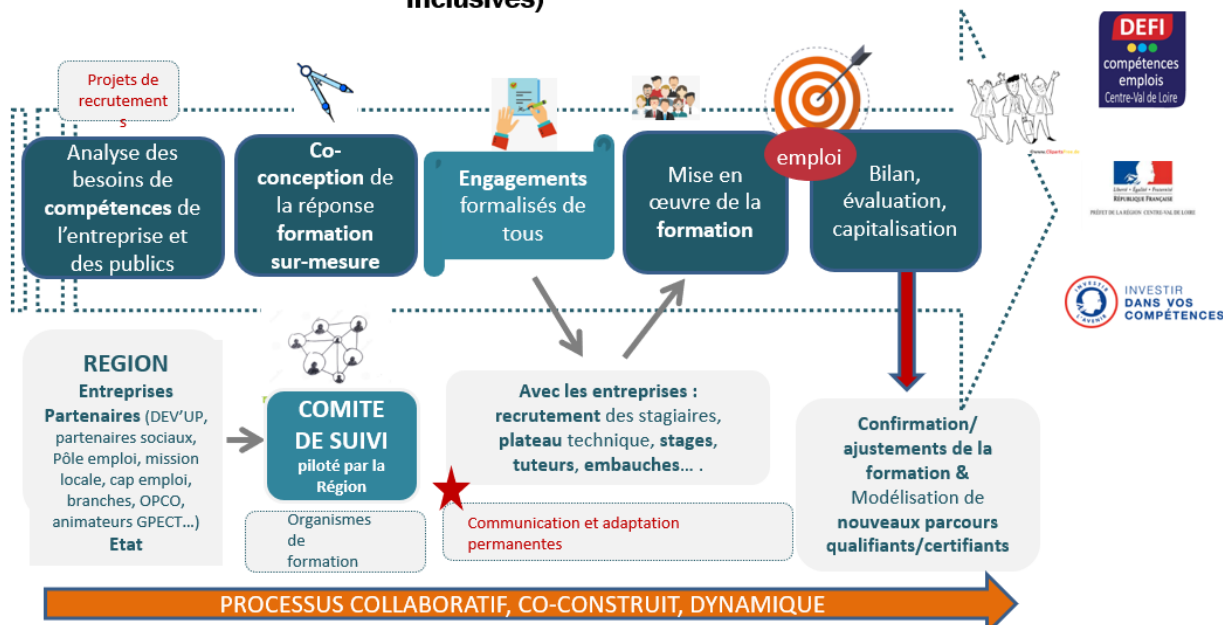
2.2.5 Les DEFI : le projet DEFI HUMANDO COMPETENCES et le projet DEFI Linguistique/DEFI TP préparateur de commande

La Région Centre-Val de Loire propose des dispositifs de Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives (DEFI). Inscrite dans le cadre du PACTE, ces dispositifs ont pour but premier de répondre aux besoins des entreprises en recrutement. Ils sont construits « sur mesures » pour répondre aux spécificités des métiers dont les entreprises partenaires ont besoin. Ces opérations construites « cousu-main » répondent également aux besoins des publics cibles, car ils tiennent compte à la fois des besoins en compétence des personnes ainsi que les freins qui leurs sont spécifiques. En ce sens, ce type de formations professionnalisantes peuvent être un atout

pour le public primo-arrivant puisqu'ils adaptent leurs formations aux contraintes des personnes, telles que les freins linguistiques.

Les DEFI permettent notamment la coordination de tous les acteurs de la formation et de l'emploi, le tout étant piloté par la Région qui a la main sur la globalité du dispositif. Ainsi, la Région peut cibler à la fois les compétences en manque au sein du territoire et consolider le besoin de recrutement des employeurs. L'élaboration des DEFI est détaillée dans le schéma ci-dessous :

Toutes les catégories d'actions de formations du PRF peuvent être mobilisées dans le cadre du dispositif DEFI (Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives)



Les DEFI en Centre-Val de Loire

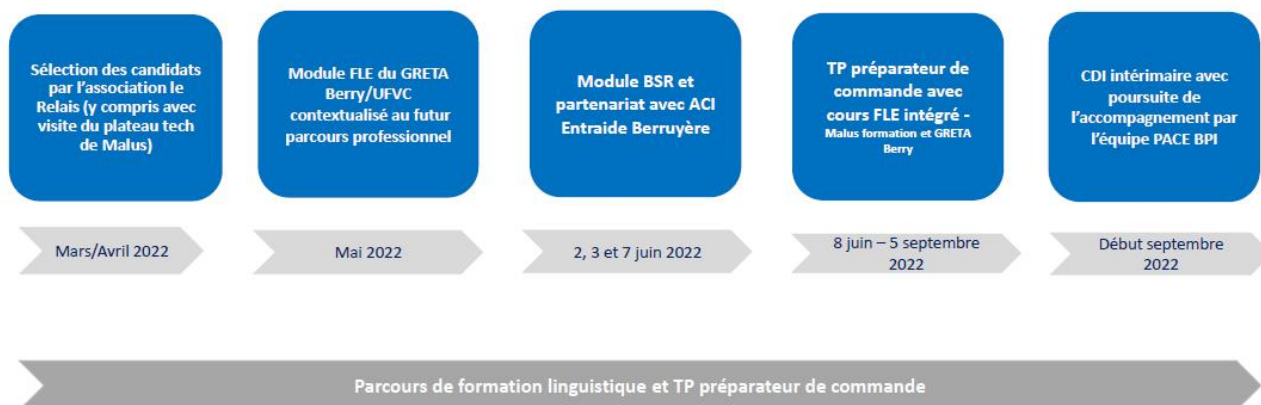
La Région Centre-Val de Loire a initié des projets DEFI à destination des publics bénéficiaires de la protection internationale (BPI). Deux projets ont particulièrement marqué l'année 2022.

Tout d'abord le projet « DEFI linguistique/ DEFI TP préparateur de commande », visent le

métier de préparateur de commande tout en prenant en compte le besoin en compétence linguistique de ce public particulier. Ce projet a réuni 14 acteurs de la formation et de l'emploi, dont 6 SIAE²⁷. La formation avait pour principal objectif l'acquisition du vocabulaire technique par les personnes primo-arrivantes pour travailler dans ce secteur. Le dispositif s'est déroulé selon le schéma suivant :

²⁷ SIAE : Structures de l'Insertion par l'Activité Economique.

Projet DEFI linguistique/ DEFI TP préparateur de commande



Ce projet a permis la signature de 32 contrats de travail, ce qui représente un pourcentage de réussite de 100 % des personnes formées. Ce projet a également permis de révéler des points de vigilance concernant la formation de ce public. En effet, des points d'attention doivent être accordés à la facilitation de l'accès à l'emploi et la prévention de potentielles ruptures de parcours. Il est notamment privilégié un suivi de cohorte de 24 mois des

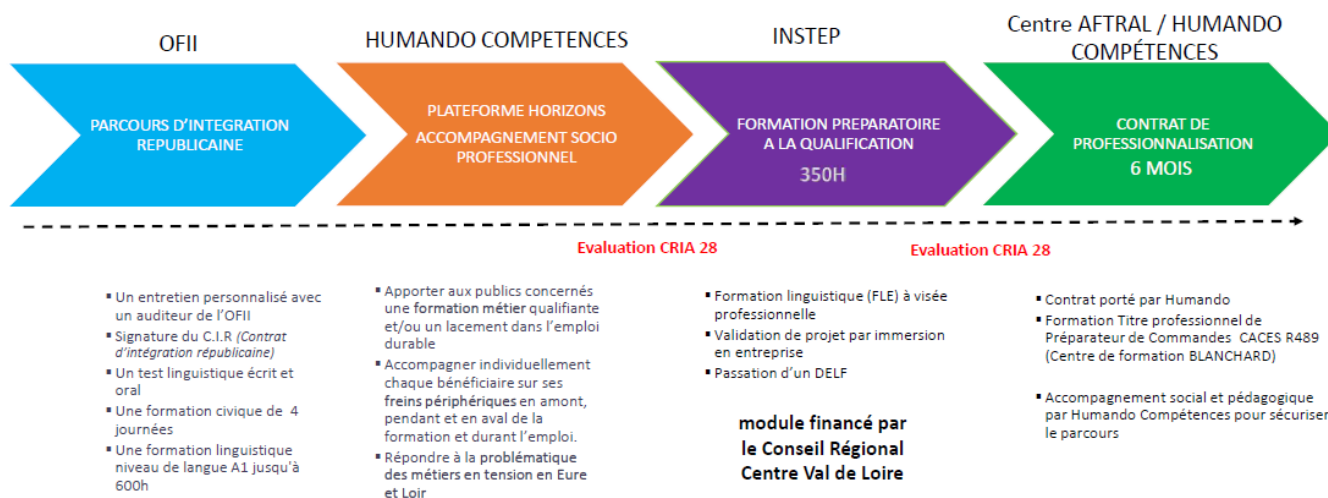
personnes formées une fois qu'elles quittent le dispositif.

La Région Centre-Val de Loire poursuit son engagement avec un autre projet selon le même format, via le nouveau dispositif « DEFI Humando compétences ». Ce projet vise lui aussi à former des personnes BPI au métier de préparateur de commande et à l'obtention du CACES²⁸. Le dispositif se déroulera comme suit :

²⁸CACES : Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité.

Projet DEFI HUMANDO COMPETENCES

Intégration d'un public bénéficiaires de la protection internationale



Les potentiels freins aux dispositifs DEFI

Les principaux constats lors du recours à ces dispositifs sont positifs. En effet, les personnes réfugiées présentent une motivation et un engagement fort lors des formations et une fois en emploi. Les employeurs sont donc ainsi pleinement satisfaits du recrutement effectué.

Toutefois, il existe des freins que les parcours DEFI n'ont pas envisagés. Lors de la période des formations, le processus d'intégration de ce public est parfois difficile pour certains employeurs. En effet, les employeurs ont du mal sensibiliser leurs salariés à l'acculturation de ces personnes. Cela peut mener à des situations de tension et de difficultés de

cohabitation entre certaines communautés par exemple. Généralement, c'est au moment de l'acculturation dans l'entreprise, que les employeurs réalisent la difficulté d'intégrer ces publics. De ce fait, certains employeurs peuvent être amenés à ne pas respecter leurs engagements envers le programme et les personnes formées.

L'enjeu de l'intégration de la population primo-arrivante est un sujet qu'il est nécessaire de travailler, surtout dans le contexte des métiers en tension. Ce sujet doit pouvoir être apprécié par les entreprises qui doivent accompagner leurs personnels à partager un environnement de travail avec ce public.

2.2.6 Des aides à la mobilité et des rémunérations possibles

Dans le cadre de sa politique de formation, la Région offre des aides à l'hébergement et au transport (dispositifs de droit commun non spécifiques aux personnes primo-arrivantes). Les conditions sont les suivantes :

- Avoir 16 ans minimum,
- Être « en recherche d'emploi »,

- Ne pas toucher l'allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) de Pôle emploi,
- Suivre l'une de ces formations régionales : les Parcours métiers ; les Visas + Parcours vers l'emploi ; les remise à niveau (RAN), les formations FLE (Français Langue Étrangère), FLI

Le dispositif Cléa peut être utilement mobilisé pour les primo arrivants. 8 domaines de certifications sont aujourd'hui disponibles :

- La communication en français ;
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;
- L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ;
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;
- La maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires ;

(Français Langue d'Intégration) et alphabétisation ; les formations et évaluations CléA²⁹ pour les personnes sous-main de justice.

Ces certifications peuvent permettre à des migrants primo arrivants de faire reconnaître des compétences qu'ils ont acquises dans de précédentes expériences professionnelles.

Deux critères principaux conditionnent le montant de la rémunération : âge/ durée hebdomadaire de la formation.

Ainsi, pour une formation à temps complet (plus de 30 heures par semaine), la rémunération mensuelle sera de :

- 508 € entre 16 et 18 ans
- 520 € entre 18 et 25 ans
- 712,40 € _ 26 ans ou plus

Si la formation est à temps partiel, c'est-à-dire qu'elle dure moins de 30 heures par semaine, la rémunération est calculée en fonction du taux horaire (rémunération mensuelle à temps complet divisée par 151,67 h) et du nombre d'heures hebdomadaires passées en formation.

En moyenne, la rémunération est de 680 euros. Ce montant est fixe, car il est assujéti à la loi. Cependant, grâce au financement du PACTE, la Région peut donner une aide à l'entrée en formation, qui est de 500 euros pour les stagiaires.

²⁹ CléA : Le socle de connaissances et de compétences est appelé ainsi. Il est constitué de l'ensemble des connaissances et compétences qu'il est utile de maîtriser pour favoriser son insertion professionnelle. Il est évalué dans un contexte professionnel et sert de base à la formation professionnelle.

	Transport		Hébergement			
	Trajet de + de 15 km	Trajet de + de 250 km	Formation à - de 15 km du domicile	Formation à + de 15 km du domicile	Formation à + de 50 km du domicile	Formation à + de 250 km du domicile
- de 18 ans	98,79 €		111,60 €	153,30 €	186,15 €	
+ de 18 ans	98,79 €	160,08 €	/		244,23 €	305,52 €

Les actions de mobilité solidaires sur le territoire bénéficient à tous les publics (sauf les jeunes bénéficiant d'aides spécifiques).

En conclusion :

On s'aperçoit que les initiatives sont nombreuses, mais relativement cloisonnées entre certains acteurs et pas ou peu complémentaires. Sans compter que l'implication de certains vis-à-vis de ce type de public ne semble pas prioritaire.

On constate également un changement assez volontariste de la part de l'État, qui compte tenu des difficultés de recrutement dans

certains métiers dit « en tension », encourage l'insertion par l'emploi plus rapidement en réduisant voire supprimant la période de latence de 6 mois (durant laquelle l'apprentissage du français était d'usage). Un assouplissement est également à noter quant à la possibilité sous certaines conditions d'emploi et d'intégration, la possibilité de régularisation de certains migrants, cela reste bien évidemment à la main des préfets.

PARTIE 3 - OPPORTUNITES ET FREINS A L'ACCES A LA FORMATION POUR LES PERSONNES MIGRANTES

1. LES OPPORTUNITES

Un inventaire, même succinct, des divers dispositifs mis en place pour la formation des migrants montre le nombre important des aides disponibles sur le territoire de la région Centre-Val de Loire. Les initiatives reviennent

aux différents acteurs impliqués dans l'accueil, la scolarisation, l'emploi des immigrés, ainsi que, pour une large part, aux diverses associations de solidarité concernées.

1.1 UNE VOLONTE FORTE DES DIFFERENTS ACTEURS INSTITUTIONNELS

Le volontarisme de la Région Centre-Val de Loire en faveur de l'intégration de ce public a su favoriser la prise d'initiative concernant la formation des primo-arrivants et des MNA. Cette volonté institutionnelle a su développer la création de partenariats et de solidarité entre les services de l'Éducation nationale, de la protection de l'enfance, les autorités locales, les organismes ainsi que le réseau associatif.

Ces nombreux acteurs collaborent afin de soutenir au mieux ces publics. Cette collaboration étroite a permis de favoriser la mise en place d'initiatives et d'actions concrètes. Cette volonté a pu être développée grâce au fort engagement humain qui est au cœur de ce réseau. Ces efforts visent à diminuer les difficultés constatées quant à l'intégration de ces personnes.

1.2 UN TISSU ASSOCIATIF INDISPENSABLE AU BON FONCTIONNEMENT DU PARCOURS

Il faut souligner également l'appui considérable que représente le tissu associatif pour ces personnes. Les associations, mobilisant à la fois des bénévoles et des professionnels, sont fortement engagées et proposent des ateliers de renforcement des compétences linguistiques, des activités culturelles et sportives, ainsi que des espaces d'échange et de partage. Elles assurent également pour beaucoup un accompagnement social et médical de ces populations. L'effort mobilisé dans certains départements témoigne d'un meilleur épanouissement pour ce public et d'une meilleure stabilité dans leur parcours de

formation. Elles contribuent fortement à l'élaboration du dossier administratif y compris lors des recours au tribunal. Des manques criants existent en matière d'aide juridictionnelle même si des avocats interviennent de manière bénévole au sein des associations pour aider à mieux appréhender les rouages juridiques et élaborer la défense du dossier.

Pour les personnes déjà en emploi, il faut souligner le rôle prépondérant des organisations syndicales qui accompagnent également ces personnes pour régulariser leur situation.

1.3 UN PUBLIC PARTICULIEREMENT MOTIVE POUR SE FORMER

La grande majorité des primo-arrivants est très motivée par la demande de formation, mesurant parfaitement qu'insertion sociale et professionnelle dépendent largement de ces efforts pour appréhender les codes du pays

d'accueil. Employeurs comme pédagogues louent leur engagement personnel sur ces points et leur assiduité.

Reste à voir si l'addition de ces efforts constitue un système cohérent répondant de façon pertinente au besoin. Il semble notamment qu'il faille interroger le maillage géographique et sa pérennité, afin que le capital d'engagement déployé trouve sa pleine efficacité.

2. LES FREINS

2.1 L'IMPORTANCE DES RENCONTRES

Restent les obstacles nombreux, qui freinent efforts et motivations, dans des

problématiques parfois kafkaïennes. En effet, l'ensemble de ces mesures reste complexe et

Témoignage de J..., jeune Afghan arrivé en tant que MNA en France

Parti d'Afghanistan à l'âge de 12 ans pour rejoindre l'Iran, en compagnie de son oncle qui l'abandonne, il est confronté à l'esclavage dans ce pays pendant près de deux ans. Face à ces conditions horribles de travail et de vie, il décide de rejoindre l'Europe. Pendant 5 à 6 mois il erre entre la Turquie, la Grèce, la France puis l'Allemagne. Il décide finalement de revenir s'installer en France, dans le Loir-et-Cher.

Après sa présentation à un juge pour sa reconnaissance de mineur non accompagné, il est placé dans un foyer et intègre au collège une classe spécialisée pour apprendre le français, pendant 4 à 5 mois. Il rejoint ensuite une classe ordinaire.

Il poursuit une formation au lycée pour obtenir un CAP plomberie. Cependant il rencontre des difficultés à trouver du travail dans ce domaine pour poursuivre sa formation en apprentissage. Son éducateur le met alors en contact avec un employeur pour signer un contrat de travail d'un an lui permettant de bénéficier d'une formation en élagage.

Aujourd'hui, il occupe un travail pérenne dans l'élagage, a une compagne et un enfant. Ses compétences acquises lui permettent de former à son tour de nouveaux collaborateurs au sein de l'entreprise.

peu accessible à des personnes qui, par nature, connaissent mal les réseaux français et leurs subtilités. Tout semble dépendre, pour ces primo-arrivants en situation précaire, de la rencontre d'une tierce personne ou organisme, capable de les orienter de façon pertinente vers les aides adéquates. Par ailleurs, certains

2.2 LA SITUATION ADMINISTRATIVE

La situation administrative aléatoire de la plupart des primo-arrivants, préoccupés pour l'essentiel par l'obtention de documents de régularisation et de solutions d'hébergement et de survie, n'est pas favorable à l'accès à un cursus de formation ; retards, contre-temps, attentes d'improbables « papiers », décisions « provisoires », ou pire des absences de décision provisoires, rendent cette première période synonyme de précarité et d'insécurité, peu propice à la construction d'un parcours de formation et d'apprentissage de la langue française. Nécessité faisant loi, le « un peu moins nécessaire » devient inaudible - important certes- pour des ventres affamés déjà maltraités par des parcours d'immigration chaotiques et souvent dramatiques.

Parmi les primo-arrivants, certaines personnes se retrouvent avec un titre de séjour mais sans droit de travail. Ainsi malgré leur volonté de s'investir dans la formation ou dans un emploi,

dispositifs sont précaires et fragiles, ou surchargés... nonobstant le dévouement, voire l'engagement quasi militant, de beaucoup de leurs responsables, souvent appuyés par des administrations très facilitantes.

elles sont contraintes à ne rien faire. C'est difficile à accepter pour elles qui ne peuvent s'impliquer et commencer une reconstruction de soi mais aussi pour les citoyens et les employeurs. D'une part parce que ces personnes sont prises en charge et cela représente un coût d'autre part parce qu'elles peuvent être aptes à occuper un emploi en tension où certains employeurs sont face à un vide.

Beaucoup de primo-arrivants, qui ne peuvent prétendre à avoir « des papiers » (70 % de personnes sont déboutées par l'OFPPA en 2022³⁰) et doivent quitter le territoire, ne peuvent pas non plus être renvoyés dans leur pays. En effet, le pays d'origine doit accepter de les recevoir et leur fournir les documents nécessaires au voyage, comme un visa. Ainsi, ces personnes sont prises en charge sans pouvoir s'investir ou se reconstruire et ce, pour un temps indéfini.

³⁰ <https://www.ofpra.gouv.fr/actualites/les-premieres-donnees-de-lasile-2022-a-lofpra-sont-disponibles-chiffres-provisoires>

Témoignage de M..., arrivé majeur sur le territoire régional

Arrivé majeur en France en début 2019 depuis le Sénégal, M... est de nationalité Gambienne. Sur conseil d'une connaissance, il s'est dirigé vers Blois.

Son objectif premier était de continuer ses études et obtenir un baccalauréat général série scientifique, afin de poursuivre son apprentissage dans les domaines de la mécanique et électronique.

A son arrivée à Blois, il est orienté vers la CIMADE qui l'a aidé pour l'obtention du statut de demandeur d'asile.

Il rencontre des difficultés pour reprendre ses études : les démarches sont compliquées du fait du manque d'information concernant la poursuite de son cursus. Finalement, il abandonne.

En attendant d'être régularisé, il fait du bénévolat et du théâtre, où il fait la connaissance de Mme X..., qui le met en contact avec ses employeurs, M et Mme M..., chez lesquels il entame un apprentissage en restauration. Au bout de deux semaines, il abandonne car ses employeurs constatent qu'ils sont dans l'illégalité. En effet, il est détenteur d'un numéro de sécurité sociale commençant par 7, donc provisoire, ne permettant pas de travailler.

Donnant satisfaction, ses employeurs se démènent pour le garder au sein de l'entreprise et l'aident dans ses démarches pour obtenir une autorisation de travail.

Un premier dossier est déposé auprès de la préfecture du Loiret, le 13 octobre 2021. Cependant, celui-ci est perdu par la préfecture. Un deuxième est constitué et transmis. À la suite de quoi, le préfet s'est engagé à le régulariser et il a pu obtenir un droit de travail.

Il obtient finalement le statut de demandeur d'asile avec un titre de séjour et droit de travail jusqu'en 2024. Cependant, ce droit de travail n'est consenti que jusqu'au 10 avril 2023, date à laquelle il pourra demander un renouvellement de 10 ans.

Mme M..., son employeur, témoigne du fait que ses propres démarches n'ont pu aboutir que grâce à la connaissance de personnes qui l'ont aidé. La reprise d'une formation en apprentissage n'est pas envisagée en raison de la perte de revenu que cela engendrerait, le salaire d'un apprenti étant inférieur à celui d'un salarié à plein temps.

2.3 LA PRECARITE LIEE A L'HEBERGEMENT

Les solutions d'hébergement proposées sont marquées par la même précarité, à très court terme pour les hébergements d'urgence (115), à moyen terme (quelques mois) pour d'autres (CADA), les contraintes calendaires de ces structures coïncidant rarement avec les délais des administrations de régulation. S'ensuivent des situations de « double impasse » (« *tu peux être régularisé si tu travailles* » mais « *tu ne peux travailler que si tu es régularisé* ») entretenant un climat d'insécurité permanente

peu compatible avec un parcours de formation. Parler de temps perdu relève de l'euphémisme.

Ces situations sont encore plus évidemment délétères pour les familles (rarement complètes) ou pour les femmes, moins nombreuses mais qui subissent en plus contraintes supplémentaires (enfants) et risques accentués (agressions et proxénétisme).

2.4 L'ISOLEMENT

L'isolement social, comme la pression paradoxale de la famille restée « au pays », la transculturation et les séquelles d'un parcours traumatisant accentuent de surcroît la vulnérabilité de ces populations (comme nous l'a confirmé l'audition de la responsable de l'association Interstice 45³¹) et leurs difficultés à trouver solution à leurs problèmes d'intégration et de formation. L'absence d'interlocuteur clairement identifié et pérenne, capable d'aider et d'orienter, se cumule avec des délais administratifs variables et incertains pour entraîner des pertes de

temps considérables. L'aide facilitante nécessaire semble trop souvent dépendre des rencontres hasardeuses et des volontés diverses (associations, employeurs, communautés d'origine...), ne garantissant pas toujours un accompagnement robuste et efficace. Paradoxalement, les Mineurs Non Accompagnés, en théorie systématiquement placés sous la protection des services sociaux (mais les modalités sont très inégales selon les territoires), sont mieux encadrés et accompagnés que les autres migrants, au moins jusqu'à leurs dix-huit ans.

2.5 LA DIFFICILE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ET COMPETENCES ACQUISES

Enfin, la reconnaissance des qualifications antérieures, et des parcours scolaires, quand ils existent, sont rarement simples, à l'exception des migrants d'origine européenne. Les

« bilans de compétences » initialement prévus ont d'ailleurs été récemment supprimés.

³¹ Interstice est un centre de consultations psychologiques et un centre de formation en clinique transculturelle, implanté à Orléans depuis plus de vingt ans., Sa mission première est la prise en charge thérapeutique. Elle accompagne des personnes en situation de précarité sociale à l'aide d'une équipe pluridisciplinaire. Elle est composée de psychologues cliniciens, médecin, ostéopathe et interprètes. Ils travaillent en français et dans une dizaine d'autres langues.

Elle étudie les moyens les plus propices pour soulager les souffrances liées à la précarité et/ou aux trajectoires migratoires. L'association inscrit sa pratique dans un ensemble de relations partenariales aux niveaux régional et départemental, et sensibilise et forme des professionnels des secteurs médico-social et éducatif à l'approche transculturelle.

Interstice est financé par le Conseil Départemental du Loiret, l'ARS Centre-Val de Loire, la Préfecture du Loiret et le CGET.

De fait, certaines personnes n'arrivent pas à faire reconnaître leurs compétences ou diplômes et se trouvent engagées dans de nouvelles formations et ou employées dans d'autres métiers. C'est un gâchis pour elles. Pour le territoire c'est une perte sèche. Il est privé de personnes prêtes à l'emploi avec des qualifications acquises alors que certains secteurs économiques sont en forte demande de recrutement. Le CESER a pu entendre des témoignages sur ce sujet.

Il faut ajouter que ces personnes primo-arrivantes sont un public particulièrement volatile pour le système de formation, du fait de leurs contraintes liées notamment aux démarches administratives. Le modèle économique des organismes de formation les accueillant, notamment pour l'apprentissage de la langue, se trouve souvent fortement fragilisé de par cette volatilité. En effet, la rémunération de ces OF se fait encore majoritairement à l'heure/individu. Or les groupes se trouvant parfois clairsemé, l'OF ne peut s'y retrouver financièrement.

2.6 UN PARCOURS LARGEMENT TRIBUTAIRE DU BON VOULOIR DE L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Parmi les freins, il en est un qui n'est pas mineur, c'est la volonté d'agir des différents acteurs. En effet, dans la chaîne des différents interlocuteurs (services de l'Etat, de la Région, de l'Éducation Nationale, des CFA, des entreprises, des associations...) si l'un est défaillant toute la chaîne des opérations s'en trouve désorganisée voire défaillante. Lors des

auditions, le CESER a pu constater et/ou entendre que selon les territoires ou les périodes, le vécu peut-être radicalement différent. La situation de ces personnes primo-arrivantes et MNA en est profondément dépendante et les conséquences pour elles et pour les potentiels employeurs parfois inextricables.

PARTIE 4– PRECONISATIONS

Pour améliorer l’insertion par la formation des primo-arrivants et des MNA en Centre-Val de Loire, cette partie du rapport émet des préconisations et des recommandations.

Comme évoqué précédemment, cette étude concerne les personnes primo-arrivantes qui ont obtenu l’autorisation de rester sur le territoire français. Il faut rappeler que seules les personnes disposant du statut de réfugié sont autorisées à rester en France avec un droit de travail. Certaines autorisations de rester sur le territoire peuvent être accordées de manière exceptionnelle du fait du suivi d’une formation à destination professionnelle ou d’une insertion professionnelle.

Cette partie du rapport présentera également des préconisations en faveur des formations accessibles aux MNA. Ces recommandations ont pour principal objectif d’insister sur l’accompagnement de ces jeunes durant leur formation.

Par ailleurs, l’insertion et l’emploi ne sont pas les seuls leviers d’actions favorisant l’insertion de ce public. Bien entendu, la prise en compte de leurs besoins et de leurs conditions de vie est nécessaire pour favoriser la réussite des parcours de formation proposés. En ce sens, certaines préconisations y feront référence.

Les préconisations sont présentées à travers 3 axes :

- Axe 1 – Créer des conditions d’entrée en formation pour améliorer l’accès et la réussite des primo-arrivants et des MNA ;
- Axe 2 – Favoriser l’orientation de ce public vers la formation à travers l’accompagnement administratif et associatif ;
- Axe 3 – Sensibiliser et accompagner le monde économique et les employeurs à l’emploi de ce public.

1. AXE 1 - PRECONISATIONS POUR CREER LES CONDITIONS D’ENTREE EN FORMATION

1.1 PRECONISATIONS RELATIVES AUX CONDITIONS MATERIELLES/FINANCIERES

Concernant les MNA :

Ici, il est important de mettre en avant une protection et un suivi accrus de ces jeunes. L’évolution dans de bonnes conditions est essentielle pour à la fois l’accès, la poursuite et la réussite de la formation du jeune.

Il est important que les jeunes puissent se rendre directement vers les acteurs qui ont la responsabilité de les prendre en charge.

Les MNA sont sous la responsabilité des Conseils départementaux qui doivent mettre en place les conditions matérielles de satisfaction des besoins fondamentaux de ces

jeunes. Pour renforcer cette action, il est nécessaire de :

- Mettre en place des lieux de vie adaptés en fonction de l’âge des jeunes, pour favoriser leur développement et leur autonomie. Si le CESER note que les hôtels sont de moins en moins usités, il souhaiterait que soient développées en nombre suffisant et sur l’ensemble du territoire régional en fonction des besoins, des structures permettant d’offrir aux jeunes une stabilité et une sécurité (dispositifs de mise à l’abri et de protection). Cela inclut le refus de

placer les mineurs en dessous de 16 ans dans des hôtels et pourquoi pas le recours accru à des familles d'accueil.

- **Allouer des moyens humains et financiers suffisants pour rapidement assurer un encadrement éducatif, humain, rassurant et protecteur**, compte tenu de la vulnérabilité de ces mineurs. Cela implique de renforcer et de pérenniser le tissu associatif avec lequel les Conseils départementaux conventionnent pour la prise en charge des MNA au quotidien.
- **Favoriser l'utilisation des dispositifs mis en place pour la mobilité de ces jeunes comme la carte REMI jeune** tant pour faciliter les conditions de poursuite de leur scolarité que pour leurs loisirs ou démarches administratives. Également favoriser le recours à des aides pour le passage du permis de conduire.
- Plus globalement, **faire connaître les dispositifs ouverts aux jeunes dans le cadre de YEPS**, via le réseau associatif ou les Conseils départementaux encadrant ces MNA, et ce, en vue de leur permettre d'accéder à la culture et au sport notamment.

Concernant les réfugiés ou les primo-arrivants :

Créer les conditions de la formation pour ces publics nécessite de prime abord de

1.2 PRECONISATIONS RELATIVES AUX QUESTIONS DE SANTE

Les questions de santé sont fondamentales pour l'insertion de ces publics. Sans cela, il semble difficilement envisageable de s'investir dans une formation ou de s'intégrer dans l'emploi. A cet égard, le CESER préconise de :

- **Mettre en place un bilan de santé complet de ces publics**, sujet qui entre

solutionner les questions matérielles et financières pour lever « l'angoisse du lendemain ». Cela passe par :

- Le fait de **donner les moyens humains et financiers aux structures encadrant ces publics**, pour permettre à ces personnes de bénéficier d'un accompagnant identifié et pérenne,
- Une meilleure orientation vers les lieux offrant une formation d'acquisition de la langue française,
- **Permettre l'accès à un équipement informatique pour faciliter les parcours de ces publics dans les démarches administratives qui sont de plus en plus dématérialisées**. Cela suggère un accompagnement pour la prise en main numérique,
- **Favoriser un réseau de parrainage pour améliorer leur acculturation** que ce soit par le réseau associatif, par des bénévoles ou d'autres réfugiés déjà intégrés.
- **Faciliter l'accès à des systèmes de garde d'enfants** pour rendre les formations accessibles aux femmes.
- Offrir des activités culturelles, sportives, associatives, etc. hors du cadre de la communauté d'origine pour faciliter l'apprentissage du français et des codes culturels.

dans le champ de compétence du Programme Régional d'Accès à la Prévention et aux Soins des plus démunis (PRAPS), partie intégrante du Projet Régional de Santé (PRS) établi par l'Agence Régionale de Santé (ARS). Ce bilan doit être réalisé par des professionnels de santé accompagnés

d'interprètes spécialement formés à ces situations.

- **Prévoir un suivi médical spécifique ou adapté pour les femmes primo-arrivantes** notamment pour l'accès à la contraception et en lien avec les traumatismes subis très souvent au cours de leur parcours migratoire. La Protection Maternelle et Infantile (PMI) doit avoir un regard particulier à destination de ces femmes et de leurs enfants car celles-ci assument souvent seules la charge éducative et parentale.
- **Mettre en place la possibilité d'un accès à un suivi psychologique pour les personnes demandeuses.** Pour ce faire, s'inspirer de ce qui est réalisé par l'association Interstice 45 située à Orléans, avec le recours à des interprètes spécialement formés et le dupliquer dans les autres départements pour mailler l'ensemble du territoire régional.

- Au regard de la problématique d'accès aux soins en région, du fait de la faible démographie médicale, **développer des solutions spécifiques en termes de transports collectifs pour ces publics et leur permettre d'aller se faire soigner dans les régions limitrophes**, Ile-de-France notamment.
- **Solliciter les mutuelles de santé, dans le cadre de leur compétence en matière de prévention**, afin qu'elles mobilisent leurs fonds sociaux à destination de ces publics (sensibilisation aux questions d'hygiène, à la santé bucco-dentaire...). En effet, il faut garder à l'esprit que la différence de culture les amène à penser les questions de santé différemment à ce qui est habituel en France.

1.3 PRECONISATIONS RELATIVES A L'ACCOMPAGNEMENT ADMINISTRATIF ET ASSOCIATIF POUR ORIENTER CES PUBLICS VERS LA FORMATION

L'accompagnement administratif et associatif de ces publics conditionne largement les possibilités d'accès à une formation.

A cet égard, le CESER a souhaité émettre trois préconisations transversales qui s'adressent aussi bien aux MNA qu'aux personnes primo-arrivantes. Il s'agit de :

- **Structurer, par département, un réseau des acteurs** (institutionnels et associatifs) **et opérateurs** afin de déployer des réflexes de travail commun et de suivi ;
- Déployer des moyens humains et financiers pour faire vivre ce réseau départemental à hauteur du besoin ;
- **Eviter les ruptures de parcours de formation pour des raisons**

administratives et/ou de délais. Une commission composée des représentants de l'État et des Chambres consulaires pourrait se réunir pour l'étude au cas par cas des dossiers concernés et frappés par l'urgence d'une décision administrative. Le Rectorat, le CFA, l'OPCO ou autre structure de formation serait évidemment invité pour les dossiers qui les concernent. L'objectif est de pouvoir statuer rapidement et soumettre un avis afin d'éviter toute rupture. En effet, les démarches administratives peuvent aboutir à mettre l'apprenant et l'employeur en situation irrégulière

dans l'attente d'une décision administrative.

Préconisations spécifiques aux MNA :

- **Donner aux ASE les moyens nécessaires (financiers et humains) pour réaliser l'accompagnement administratif relatif au passage à la majorité des jeunes**, concernant les procédures de régularisation possibles. Cela a pour but d'assurer la continuité de prise en charge et éviter au maximum les ruptures dans le parcours du jeune.
- **Mettre en œuvre un guichet unique centralisé par la Région**, avec possibilité de déconcentrer dans les départements, ayant pour principal but de servir de centre de ressources d'informations pratiques. Il est donc souhaitable de développer un réseau ou forum de communication entre les acteurs, pour faire connaître la mise en place de ce système.
- **Promouvoir ainsi auprès des éducateurs et encadrants des MNA l'ensemble des dispositifs de formation existants accessibles à ces jeunes**, à travers des rencontres ou conférences. Ce type d'événement doit rassembler l'ensemble des acteurs concernés pour favoriser l'échange d'informations et de bonnes pratiques.
- **Mettre en place une redirection immédiate des migrants et des MNA vers le guichet unique qui leur convient** lorsqu'on les repère sur le territoire. Pour cela il faut privilégier la mise en place d'un réseau réunissant tous les acteurs concernés (institutions [État, Conseils départementaux, OPCO, Chambres consulaires...] et associations).

Concernant les primo-arrivants, il est préconisé de :

- **Fournir et stabiliser les moyens humains, financiers et d'infrastructures pour les associations qui accompagnent ces publics, via des financements pluriannuels.** C'est d'autant plus crucial à un moment où le mode associatif rencontre des difficultés à renouveler ses instances de gouvernance. L'activité de ces associations devrait être reconnue comme une délégation de service public. De même, pour faire face aux difficultés inhérentes à l'accueil et au suivi des formations de ce public spécifique, il serait souhaitable de **permettre le paiement des organismes de formation à l'heure/groupe.**
- **Aller au-devant de tous les acteurs potentiels, notamment associatifs, pour les inclure dans le dispositif CTAI.**
- Faire des réunions d'information régulières entre acteurs pour s'assurer d'un même niveau de connaissances sur les dispositifs, leur application, leur mise en œuvre.
- **Améliorer et simplifier la prise de rendez-vous GUDA** (Guichet Unique de Demandeur d'Asile) via le logiciel SI-Asile et renforcer l'accompagnement physique en Préfecture pour les démarches de demande d'asile. Lors de ses auditions, le CESER a constaté les difficultés rencontrées par les personnes face à cet outil qui semble largement perfectible. Le défenseur des droits a également réagi récemment à ce sujet.

2. AXE 2 - PRECONISATIONS SPECIFIQUES POUR LA FORMATION DE CES PUBLICS

Concernant les MNA, il est préconisé de :

- **Veiller à ce que les MNA allophones soient bien intégrés aux dispositifs mis en place par le CASNAV, y compris ceux ayant dépassés l'âge de 16 ans,** et ce, en collaboration avec les services de l'ASE.
- **Encourager le maintien d'une scolarité des MNA au-delà de 16 ans** car trop souvent ceux-ci interrompent (volontairement ou non) leur cursus scolaire.
- **Ouvrir le champ des possibles concernant l'orientation de ces jeunes afin qu'ils puissent choisir le parcours voulu,** y compris s'ils souhaitent poursuivre des études longues. Ne pas cantonner ces jeunes dans des cursus courts en filière professionnelle, comme c'est trop souvent le cas à l'heure actuelle. Envisager aussi les parcours possibles dans le cadre des filières agricoles, de l'alimentation et de la forêt, et ce, en lien avec la DRAAF³².
- **Favoriser l'apprentissage et la compréhension des codes sociaux et culturels européens à ces jeunes.**

Concernant les primo-arrivants, il est préconisé de :

- **Remettre en place le bilan de compétences à l'arrivée des personnes, récemment supprimé.**
- **Faciliter la reconnaissance des diplômes ou certifications obtenus dans le pays d'origine – y compris par la VAE – et permettre l'accès au certificats, brevets et autres justificatifs nécessaires à l'exercice de certains métiers** (exemple : CASES, permis de conduire, etc.).
- **Renforcer la politique de formation à destination de ces publics via le CPRDFOP, le PRF et en déclinaison du CTAI** (Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration des étrangers primo-arrivants).
- **Adapter les modalités pédagogiques des formations pour ces publics spécifiques.** L'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) semble, à cet égard, une modalité intéressante puisque la formation est plutôt focalisée sur le geste professionnel et permet une meilleure mise en situation.

³² DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt du Centre-Val de Loire.

3. AXE 3 - PRECONISATIONS A DESTINATION DU MONDE ECONOMIQUE ET DES EMPLOYEURS

A cet égard, le CESER préconise de :

- **Sensibiliser les entreprises et les employeurs au recrutement et à l'emploi de personnes primo-arrivantes et MNA.** Cela peut être envisagé à travers des conférences ou des ateliers proposant des témoignages d'insertions réussies, ainsi que par les actions menées dans le cadre des organismes interprofessionnels ou encore via les services entreprises de Pôle emploi.
- **Identifier les chambres consulaires comme le point d'entrée logique et spontané des employeurs sur ces questions (aide administrative et juridique).** Celles-ci doivent en conséquence avoir une démarche de communication pour se faire connaître comme interlocutrices privilégiées sur toutes ces questions auprès des employeurs.
- **Renforcer et structurer les actions menées par les différents OPCO en termes de formation afin que ceux-ci soient mieux identifiés par les employeurs comme étant des interlocuteurs ressource sur ces questions.** Ce sont souvent les TPE qui sont à la fois le plus souvent confrontées à ce genre de situations et le plus démunies pour y répondre. L'appui de l'OPCO de référence serait à cet égard un soutien non négligeable.
- **Mettre en place un guichet unique pour les employeurs pour les aider dans leurs démarches lors de l'emploi de ce public.** Cet accompagnement s'appuiera notamment sur la DREETS, les Chambres consulaires, les OPCO et les CFA. Le but étant d'éveiller les employeurs à l'enjeu

d'une veille administrative sur la situation ou le statut du primo-arrivant ou du MNA qui peuvent être amenés à évoluer.

- **Mettre en place des formations spécifiques sur l'emploi de ce public à destination des employeurs.** Ces formations peuvent prendre la forme de sessions d'information, de webinaire...etc. Le but étant de les alerter sur la législation, les obligations, les avantages et les contraintes liés à l'emploi de ce public.
- **Établir des partenariats entre les entreprises et les organismes spécialisés dans l'accompagnement des primo-arrivants et des mineurs non accompagnés,** tels que les associations, les centres d'accueil et les services d'orientation professionnelle, pour faciliter leur accès à l'emploi. Il serait souhaitable de favoriser une culture de réseau, pour l'échange de bonnes pratiques.
- **Favoriser un accompagnement continu pour l'employeur aussi bien à l'embauche qu'en emploi de ce public.** Favoriser l'accompagnement par un conseiller spécialisé en social et insertion à l'embauche en proposant notamment des PMSMP³³ facilitées, et ensuite AFPR³⁴ ou autres dispositifs, afin de sécuriser le parcours.
- **Mettre en place une bourse à l'emploi et de stages à destination de ces publics.**
- **Prévoir des lieux d'hébergement et des moyens de déplacement dans les territoires ruraux pour faciliter l'installation de ces personnes afin de mailler le territoire.** Les employeurs de ces

³³ PMSMP : Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel

³⁴ AFPR : Action de Formation Préalable au Recrutement

territoires trouveraient sans doute
satisfaction à pouvoir bénéficier des

compétences de ces personnes primo-
arrivantes.

CONCLUSION

En s'emparant de ce sujet complexe à appréhender, le CESER a pu constater les manques importants dans la cohérence, l'observation et le suivi de ces personnes. Il est, en effet, difficile de mesurer les effectifs de personnes primo-arrivantes ayant été formées dans tel ou tel domaine, notamment pour des questions d'éthique et de protection des personnes et des données. Pour les mineurs non accompagnés, les choses sont plus simples car ils rentrent tous dans le cadre institutionnel de l'Education nationale ou des Départements.

L'étude de l'INSEE démontre à quel point les voies de progrès sont nécessaires concernant l'accès à la formation de ces personnes. Le constat statistique est là, il conforte les auditions et témoignages du CESER.

Malgré la multiplicité des initiatives et des dispositifs pour accueillir et accompagner les MNA et les primo-arrivants, la situation est loin d'être satisfaisante et de répondre aux espoirs, aux besoins, et aux attentes.

Ces publics déploient des efforts pour s'impliquer dans la formation, les apprentissages et l'emploi, ils ont la volonté de s'intégrer au mieux et au plus vite. Les acteurs, institutions et militants associatifs et syndicaux, investissent et prennent des initiatives. Pourtant, l'intégration et l'insertion n'arrivent pas à la hauteur attendue. C'est un gâchis pour toutes les parties, alors que pour les populations immigrées plus anciennes les statistiques démontrent que c'est possible.

Les auditions font ressortir les difficultés rencontrées malgré la bonne volonté et l'implication. La complexité à maîtriser ce domaine par l'importante quantité de textes, les rouages administratifs, la multiplicité des acteurs, se heurtent à la volonté de réussite des parcours que ce soit pour les personnes concernées ou celles qui accompagnent. C'est même souvent la déception et le découragement qui sont là. L'étude de l'INSEE

conforte les auditions en ce qui concerne les difficultés particulières rencontrées par les femmes, le CESER demande une attention particulière et un accompagnement dédié pour elles.

A la fin de ce travail, qui a permis de décortiquer le sujet sous des angles différents, le CESER constate qu'il reste un long chemin pour aboutir à une insertion réussie et une intégration apportant satisfaction aux différents interlocuteurs. Un effort certain reste à accomplir pour que la chaîne des intervenants se mette en action dès l'arrivée des MNA et primo-arrivants pour gagner du temps sur la mise en œuvre des dispositifs de formation et d'apprentissage. Le CESER a entendu des témoignages révélant que les cursus d'études étaient souvent bridés empêchant des études longues et un réel choix de filière. Comme tous les jeunes, les MNA doivent pouvoir s'investir dans des parcours de formation choisis et désirés.

Pour mettre de la souplesse et de la fluidité dans les parcours de formation et d'insertion, il est indispensable que tous les intervenants dans la chaîne des processus se connaissent et travaillent de concert en créant un réseau. L'information doit circuler ainsi que la connaissance et la maîtrise des dispositifs. Le rôle des Chambres consulaires vis-à-vis des employeurs est fondamental à cet égard.

Il apparaît comme une évidence que le territoire régional du Centre-Val de Loire gagnerait à ce que toutes ces personnes primo-arrivantes et MNA soient investies dans la formation ou l'emploi le plus tôt possible.

Le CTAI mis en œuvre par l'exécutif régional démontre une volonté certaine d'accompagnement de ces publics. La volonté de faire est indispensable dans ce domaine ainsi que les moyens à déployer, la signature du CTAI par la Région en est une preuve. Cette initiative est à soutenir et conforter.

Le manque de moyens dans les différentes structures d'accueil est criant pour pouvoir répondre aux besoins essentiels comme la prise en charge du suivi psychologique et des traumatismes, l'emploi de personnel pour accompagner dans tous les domaines et sur la durée du besoin, trouver les hébergements adéquats. Pour aider à une bonne prise en charge des personnes, l'intervention systématique dès l'arrivée des MNA et primo-arrivants d'interprètes dans la langue maternelle permettrait de franchir certains obstacles qui freinent l'insertion.

Le CESER a constaté que la réussite de parcours dépend de la volonté et de la compréhension des institutionnels décideurs. Ainsi, les situations ne peuvent être comparables entre elles.

Les primo-arrivants et MNA ne maîtrisent pas du tout les démarches administratives et se laissent guider pour faire ce que l'on attend d'eux, d'où l'importance de l'aide précieuse de certains avocats. Un guichet unique permettrait de mieux les renseigner et les orienter. Cependant, leur santé physique, psychologique, les traumatismes ne sont pas suffisamment pris en charge dès leur arrivée pour leur permettre de « repartir » sur un nouveau chemin. Ils sont pourtant tous volontaires pour s'investir, apprendre et aller vers un travail. Les employeurs sont unanimes sur leur satisfaction d'employer ces personnes.

La réussite des parcours de ces publics revêt un intérêt majeur pour notre société. Leur offrir un dispositif permanent, cohérent et lisible est déterminant. Le Conseil régional se trouve au cœur des interactions dans le cadre du CTAI c'est une opportunité pour s'emparer de la mise en œuvre par l'impulsion des dispositifs et le recensement des besoins. Toutes dépenses de formation dans ce cadre est un investissement à court terme qui apportera satisfaction à toutes les parties. Le CESER encourage cette initiative prise pour la première fois par un exécutif régional.

Au final, le CESER appelle à ce que l'accompagnement de ce public spécifique vers la formation soit réellement structuré. Ce parcours vers la formation ne peut que s'entendre dans un accompagnement plus global. L'État doit en être le maître d'œuvre, en associant les différentes collectivités, dont la Région au regard de sa compétence en matière de formation et de par la signature du CTAI. Il est, en outre, fondamental de reconnaître le rôle essentiel des associations (via des bénévoles et des professionnels) en leur déléguant une mission de service public et en leur assurant la pérennité des budgets structurels nécessaires à l'exercice de cette délégation.

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Rapporteure du groupe de travail

Martine RICO

Témoïn

Brigitte LEMAIRE

Conseillers économiques, sociaux et environnementaux

Rebecca AGESILAS

François BARDOT

Marie-Laure CHOLLET

Sabine FERRAND

Rapport suivi par :

Aurélié CARME DE CARVALHO, Cheffe du service études au CESER,

et

Anaïs PETILAIRE, Apprentie au CESER Centre-Val de Loire en Master 2 Droit et Management des Personnes et Politiques Publiques Locales - Parcours Direction Générale et Financière à la Faculté de Droit, Économie et Gestion de l'Université d'Orléans.

TABLE DES SIGLES

- AFEST** : Action de Formation En Situation de Travail
- AFPA** : Agence nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
- AFPR** : Action de Formation Préalable au Recrutement
- AGIR** : Accompagnement Global et Individualisé des Réfugiés
- APEC** : Association pour l'Emploi des Cadres
- ARE** : Aide au Retour à l'Emploi
- ARTP-FLE** : Atelier de Remobilisation à Temps Plein à dominante Français Langue Étrangère
- ASE** : Aide Sociale à l'Enfance
- BPI** : Bénéficiaires de la Protection Internationale
- BTP** : Secteur économique du Bâtiment et des Travaux Publics
- CACES** : Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité
- CADA** : Centre d'Accueil de Demandeurs d'Asile
- CAI** : Contrat d'Accueil et d'Intégration
- CASF** : Code de l'Action Sociale et des Familles
- CASNAV** : Centre Académique pour la Scolarisation des élèves allophones Nouvellement Arrivés et des enfants issus de familles itinérantes et de Voyageurs
- CCAS** : Centre Communal d'Action Sociale
- CDD** : Contrat à Durée Déterminée
- CDI** : Contrat à Durée Indéterminée
- CECRL** : Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues
- CESEDA** : Code de l'Entrée et du Séjour des Étrangers et du Droit d'Asile
- CESER** : Conseil Économique Social et Environnemental Régional
- CFA** : Centre de Formation d'Apprentis
- CIMADE** : Comité Inter-Mouvements Auprès Des Évacués
- CIO** : Centre d'Information et d'Orientation
- CIR** : Contrat d'Intégration Républicaine
- CODEVE** : Comité local de Développement de l'Emploi
- CPRDFOP** : Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
- CRIA** : Centres de Ressources Illettrisme et Analphabétisme

CTAI : Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration

DDRETS : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DEFI : Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives

DELFP : Diplôme d'Études en Langue Française

DNA : Dispositif National d'Accueil

DRAAF : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt du Centre-Val de Loire

DSDEN : Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale

DSED : Département des Statistiques, Etudes et Documentation

EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

ELIPA : Enquête Longitudinale sur l'Intégration des Primo-Arrivants

FLE : Français Langue Etrangère

FLE-FLI : Français Langue Etrangère – Français Langue d'Intégration

FTJ : Foyer de Jeunes Travailleurs

GRETA : Groupement d'Etablissements publics locaux d'enseignement

HOPE : Hébergement, Orientation et Parcours vers l'Emploi

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

MECS : Maisons d'Enfants à Caractère Social

MNA : Mineur Non Accompagné

MOOC : Massive Open Online Course

NSA : Non Scolarisé Antérieurement

OAA : Fondation des Orphelins Apprentis d'Auteuil

OFII : Office Français de l'Immigration et de l'Intégration

OFPRA : l'Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides

OPCO : Opérateur de Compétence

OPP : Ordonnance de Placement Provisoire

PACTE/PIC : Plan d'Investissement dans les compétences

PEP : Pupille de l'Enseignement Public

PJJ : Protection Judiciaire de la Jeunesse

PMSMP : Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel

PRF : Programme régional de Formation

PRIC : Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences

RAN : Remise A Niveau

REMI : Réseau de Mobilité Interurbaine

SA : Scolarisé Antérieurement

SAA : Service d'Aide à l'Autonomie

SIAE : Structures de l'Insertion par l'Activité Economique

SIAO : Service Intégré de l'Accueil et de l'Orientation

SPADA : Structures du Premier Accueil des Demandeurs d'Asile

SPE : Service Public de l'Emploi

SPIE : Service Public de l'Insertion et de l'Emploi

UPE2A : Unités Pédagogique pour Elèves Allophones Arrivants

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

REMERCIEMENTS

Pour la réalisation de ce rapport, les membres du CESER Centre-Val de Loire ont audité un certain nombre de personnes. Ils tiennent à les remercier pour leurs apports à ces travaux. Il s'agit de :

- Monsieur **François ANSERMINO**, Educateur au sein de l'association DALIA à Blois,
- Madame **Carine DE ARAUJO-SOLECKI**, Déléguée régionale par intérim et Responsable du service projets et de la politique emploi-formation à l'OPCO EP Centre-Val de Loire,
- Monsieur **Pascal BAILLER-GEON**, Directeur de l'OPCO AKTO Centre-Val de Loire,
- Monsieur **Samuel BALMAND**, Chef de service du Service études et diffusion à l'INSEE Centre-Val de Loire
- Monsieur François-Régis **BEUFILS DE LA RANCHERAYE**, Directeur de la légalité et de la citoyenneté de la préfecture du Loir-et-Cher,
- Monsieur **Steve BILLAUD**, Directeur régional adjoint de la DREETS Centre-Val de Loire et Responsable du Pôle Entreprises Emploi Compétences,
- Monsieur **Romain BOURGEOIS**, Chef de l'ASE au sein du Conseil départemental du Loir-et-Cher,
- Monsieur **Alexie COLARD**, Service étude INSEE en charge de l'étude conjointe avec le CESER Centre-Val de Loire,
- Madame **Sandrine DAVOT**, Educateur au sein de l'association DALIA à Blois,
- Madame **Amandine DEGROS**, Educatrice spécialisée du pôle MNA du Conseil départemental du Cher,
- Madame **Virginie DIAS**, Cheffe du service Intégration des réfugiés et des primo-arrivants
- Monsieur **Stéphane DUPONT**, Educateur au sein de l'association DALIA à Blois,
- Monsieur **Pierre FERRERI**, Directeur adjoint de la DREETS et en charge du pôle cohésion sociale, qui intègre le suivi des réfugiés,
- Madame **Fabienne FLEURETTE**, Directrice de l'association Interstice 45 et Psychologue clinicienne spécialiste de la psychiatrie transculturelle
- Monsieur **Julien GUEZINGAR**, Chef de projet ingénierie emploi compétences chez OPCO AKTO
- Madame **Salomé GUILLARD**, Educatrice au sein de l'association du DALIA à Blois,
- Monsieur **Hugo JAMBU**, Responsable du CASNAV au sein du Rectorat Centre-Val de Loire,
- Madame **Hélène LANGLAIS**, Cheffe de service et responsable du service migration et de l'intégration de la préfecture,
- Madame **Valérie LAURENT**, Responsable du service « structuration de l'offre de formation » à la Direction de la Formation Professionnelle tout au long de la vie, Direction Générale Formation Recherche Economie Emploi au Conseil régional Centre-Val de Loire,
- Monsieur **Xavier LEGROS**, Encadrant technique du pôle MNA du département du Cher situé à Bourges,
- Madame **Clarisse MAGNON**, Chargée de mission emploi au sein de l'OPCO AKTO,
- Madame **MARTINET**, Gestionnaire d'un restaurant dans le Loir-et-Cher et employeur de Monsieur **Moussa LO** ancien MNA témoignant de ses difficultés,
- Monsieur **Boris MENARD**, Chef de projet de l'étude INSEE commandée par le CESER Centre-Val de Loire sur la formation des primo-arrivants et des mineurs non accompagnés,
- Monsieur **Ludovic PAISOT**, Directeur adjoint du CADA à Joué-lès-Tours
- Monsieur **François PESNEAU**, Préfet du Loir-et-Cher,
- Monsieur **Daniel RABLAIS**, Directeur départemental des solidarités et des migrations,
- Monsieur **Vanina ROBERT**, Cheffe du service étude statistique à la DREETS Centre-Val de Loire,

- Madame **Elisabeth SEBAOUN**, Cheffe de projets à la Direction du dialogue et développement des territoires de l'OPCO EP,
- Madame **Naoual SLASSY-GUY**, Chargée de mission contractualisations partenariales à la Direction Générale Formation Recherche Economie Emploi au Conseil régional Centre-Val de Loire,
- Madame **Anaïs TRAVIA**, Cheffe de service des mineurs non accompagnés au département d'Indre-et-Loire,
- Madame **A**, Enseignante de Français Langue Etrangère (FLE),
- Monsieur **B**, Personne migrante arrivée mineur non accompagnée en emploi aujourd'hui,
- Madame **C** et Madame **D**, Personnes migrantes arrivées mineures non accompagnées.

BIBLIOGRAPHIE

Textes législatifs

[Code Civil, art. L. 21-12](#)

[Code de l'action sociale et des familles, art. L. 221-1](#)

Rapports et notes

Rapport d'Information « *Mineurs non accompagnés, jeunes en errance : 40 propositions pour une politique nationale* », fait au nom de la commission des lois et de la commission des affaires sociales, par Messieurs Hussein BOURGI , Laurent BURGOA , Xavier IACOVELLI et Henri LEROY, Sénateurs, Sénat, Session ordinaire de 2020-2021, Rapport n°854, 29 septembre 2021.

« *Rapport annuel d'activité 2021 Mission mineurs non accompagnés* », par la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse, Ministère de la justice, 11 juillet 2022.

Webographie

<https://www.memoires-plurielles.org/wp-content/uploads/2021/11/Histoire-des-migrations-en-region-Centre-Val-de-Loire-document-enseignant.pdf>

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definitions>

<https://www.unesco.org/fr/articles/migrants-refugies-ou-deplaces>

<https://www.vie-publique.fr/rapport/283642-les-mineurs-non-accompagnes-au-regard-du-droit>

<https://www.france-terre-asile.org/actualites/actualites-choisies/les-mineur-e-s-non-accompagne-e-s-en-france-en-2021>

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/quel-titre-sejour-delivre-mineur-etranger-isole-majorite>

https://fr.wikipedia.org/wiki/Agence_nationale_pour_la_formation_professionnelle_des_adultes

<https://formation.centre-valdeloire.fr/trouver-ma-formation/formations-financees/les-formations-de-la-region-centre-val-de-loire>

<https://talkandchalk.fr/test-de-niveau-en-francais/>

<https://www.interieur.gouv.fr/Archives/Archives-sous-sites/Accueil-des-demandeurs-d-asile/Livret-d-information-des-maires/L-hebergement-des-demandeurs-d-asile>

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2020-10/dt173.pdf>

<https://www.senat.fr/rap/l14-425/l14-4251.html>

<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Integration-et-Acces-a-la-nationalite/AGIR-pour-l-emploi-et-le-logement-des-personnes-refugiees>

ANNEXES

ANNEXE 1 - ETUDE DE L'INSEE

Une moindre insertion professionnelle pour les immigrés récents

Insee Analyses Centre-Val de Loire • n° 101 • Octobre 2023



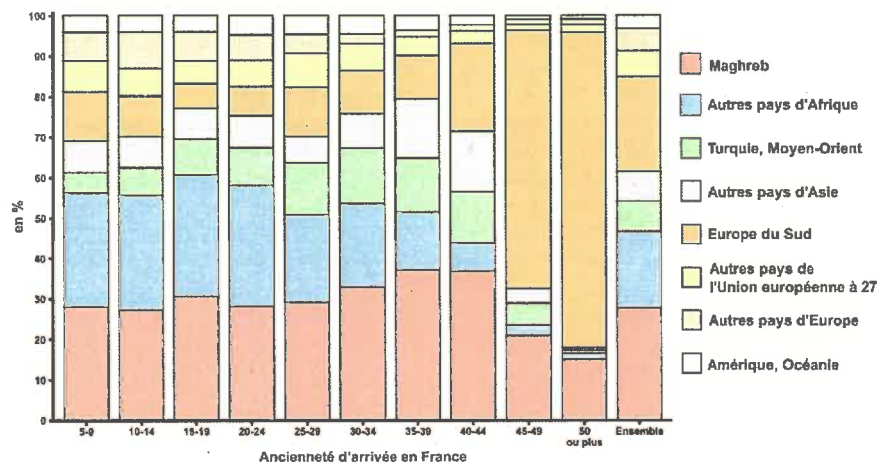
En 2020, près de 200 000 immigrés vivent en Centre-Val de Loire. Ils représentent 7,5 % de la population régionale, une part moindre qu'en France métropolitaine. Après l'Île-de-France, le Centre-Val de Loire est la région métropolitaine dans laquelle cette part a le plus augmenté entre 2010 et 2020. Malgré une structure par âge plus favorable à l'activité professionnelle, les immigrés sont plus fréquemment inactifs ou au chômage que les non-immigrés. Les immigrés arrivés depuis moins de cinq ans sur le territoire ont les taux d'emploi les plus bas, et notamment les femmes. Parmi les actifs en emploi, les immigrés occupent en majorité des emplois peu qualifiés, plus souvent à durée déterminée ou à temps partiel que le reste de la population. S'ils sont en moyenne moins diplômés, à diplôme égal ils sont plus fréquemment confrontés au déclassement professionnel.

En 2020, 191 900 immigrés ► **définition** vivent en Centre-Val de Loire. Ils représentent 7,5 % de la population régionale, contre 10 % en France métropolitaine. Derrière l'Île-de-France (+2,4 points), le Centre-Val de Loire est la région métropolitaine dans laquelle la part de la population immigrée a le plus augmenté entre 2010 et 2020 (+1,5 point contre +1,1 point en France métropolitaine hors Île-de-France). Parmi les immigrés résidant en Centre-Val de Loire, 24 700 sont arrivés en France depuis moins de 5 ans. Ces immigrés récents ► **définition** représentent 12,9 % de la population immigrée régionale. Malgré une hausse de près de 3 points entre 2010 et 2020, la région demeure l'une des régions métropolitaines dans laquelle la part des immigrés récents dans la population immigrée est la moins importante après l'Île-de-France, la Provence-Alpes-Côte d'Azur et la Corse.

Près de la moitié des immigrés sont originaires d'Afrique

Près de la moitié des immigrés qui résident dans la région sont originaires du continent africain (47,5 % contre 43,2 % en France métropolitaine hors Île-de-France). Cette part a augmenté de plus de 5 points entre 2010 et 2020. En 2020, les

► 1. Répartition de l'origine géographique des immigrés selon leur ancienneté d'arrivée en France



Champ : immigrés âgés de 15 à 64 ans qui résident en Centre-Val de Loire.
Source : Insee, recensement de la population 2020.

ressortissants européens ne représentent plus qu'un tiers des immigrés, contre 4 immigrés sur 10 en 2010.

À l'instar du niveau national, les pays d'origine les plus représentés parmi les immigrés sont le Maroc et la Tunisie en 2020 (18,3 % d'entre eux). Les immigrés originaires du Portugal sont près de deux fois plus nombreux dans la région qu'en France métropolitaine hors Île-de-France

(16,5 % contre 9,3 %), tout comme les immigrés originaires d'Afrique guinéenne ou centrale (10,5 % contre 5,4 %).

Les origines migratoires tendent toutefois à se diversifier parmi les immigrés récents ► **figure 1**. En 2020, 20,9 % des immigrés récents sont originaires d'Asie, d'Amérique ou d'Océanie, contre 18,0 % des immigrés arrivés depuis plus de cinq ans sur le territoire.

En partenariat avec :

Les immigrés moins souvent actifs malgré une structure par âge plus favorable

En Centre-Val de Loire, 3 personnes immigrées sur 4 sont âgées de 15 à 64 ans, contre moins de 6 personnes non immigrées sur 10. Compte tenu de ces différences de structure par âge, les immigrés sont plus souvent en âge d'être actifs. Néanmoins, ces différences de structure tendent à s'atténuer puisque la part des moins de 15 ans et des plus de 60 ans parmi les immigrés a augmenté de respectivement + 0,5 point et + 2,7 points entre 2010 et 2020. En outre, plus de la moitié des immigrés récents ont entre 15 et 34 ans, contre 19 % de l'ensemble de la population immigrée et 18 % pour les non immigrés. De plus, la proportion d'étudiants âgés de 20 à 25 ans est plus importante pour les immigrés (23,6 %, +7 points), puisque la poursuite des études supérieures constitue également un motif d'immigration conséquent. Par ailleurs, les immigrés de plus de 55 ans sont moins souvent retraités que les non immigrés (64,5 % contre 75,8 %), pour partie en lien avec des carrières plus souvent hachées et en moyenne moins rémunératrices qui peuvent inciter les immigrés à maintenir une activité professionnelle.

Malgré tout, les immigrés sont moins présents dans la population active. Le taux d'activité des immigrés âgés de 15 à 64 ans est de 72,5 %, contre 75,6 % pour les non-immigrés. Ils occupent également moins fréquemment un emploi : 55,4 % contre 67,4 % pour la population non immigrée ► **figure 2**. Le taux d'emploi des immigrés ne dépasse celui du reste de la population que pour ceux âgés de 60 à 64 ans. Compte-tenu de sa structure par sexe et âge, si l'insertion professionnelle de la population immigrée était la même

que la population non immigrée ► **pour comprendre**, 81 % feraient partie de la population active et 73 % seraient en emploi. De même, 63 % des immigrés occuperaient un emploi à temps complet, soit une différence de 18 points par rapport au niveau effectivement observé. La situation des femmes immigrées à l'égard de l'emploi est encore moins favorable que celle des hommes immigrés. La part des femmes immigrées en âge de travailler est légèrement supérieure (76,3 % contre 74,4 %), mais elles sont moins souvent en activité (65,9 % contre 79,4 % pour les hommes immigrés) et donc en proportion moins nombreuses à être en emploi (47,6 % contre 63,7 % pour les hommes). Parmi les actifs immigrés, la part des sans-emploi est supérieure de 8 points pour les femmes (27,8 % contre 19,7 % pour les hommes).

Une moindre insertion professionnelle pour les immigrés récents

Toutes choses égales par ailleurs, les immigrés récents ont près de trois fois moins de chances que les non immigrés ou les immigrés arrivés depuis plus de 40 ans sur le territoire d'être dans une situation d'emploi plutôt que dans une situation de chômage, mais également deux fois plus de chances d'être dans une situation d'inactivité plutôt que de chômage ► **figure 3**.

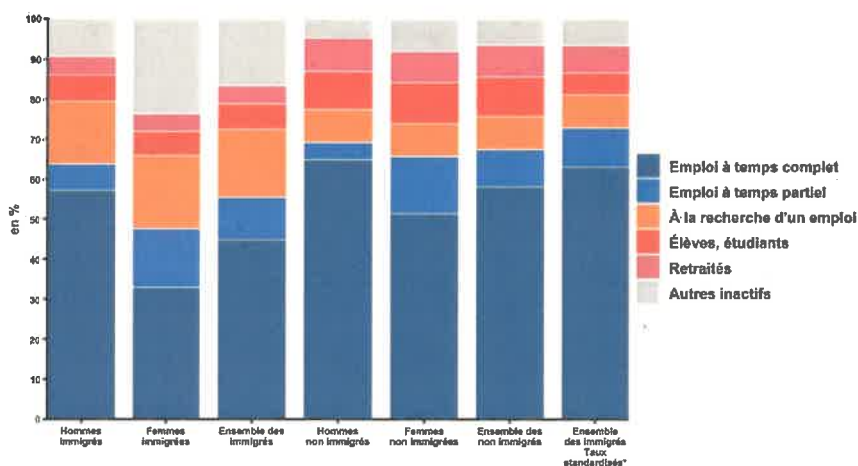
D'une manière générale, le taux d'emploi des immigrés augmente avec l'ancienneté de l'arrivée sur le territoire. Dans la tranche d'âge des 15 à 64 ans, le taux d'emploi des immigrés récents (35,4 %) est inférieur de 32 points à celui des non-immigrés (67,4 %) et, de 23 points à celui des immigrés arrivés en France depuis plus de 5 ans (58,5 %). Le taux d'emploi des immigrés récents dans la région est

inférieur à celui observé en France métropolitaine hors Île-de-France (38,8 %). L'écart mesuré est particulièrement important sur les premières années (-5,3 points pour les immigrés arrivés depuis moins de deux ans et résidant en Centre-Val de Loire). Le taux d'inactivité élevé notamment pour les jeunes et pour les femmes participe à ce faible taux d'emploi. Près de 4 immigrés récents sur 10 âgés de 15 à 29 ans ne sont ni en emploi ni en formation contre un immigré sur 3 et un non immigré sur 6. Le taux d'emploi des femmes immigrées arrivées récemment est également particulièrement bas et très inférieur à celui des hommes (26,3 % contre 45,1 %). Ce niveau, très en deçà de celui des immigrés de plus longue date (50,9 %), s'explique par des proportions élevées d'immigrées récentes dans une situation d'inactivité ou de chômage (respectivement 31,5 % et 25,7 %). L'amélioration de la situation des immigrés vis-à-vis de l'emploi avec le temps donne à voir les obstacles auxquels doivent faire face les immigrés comme le temps d'apprentissage de la langue ou celui nécessaire à la réalisation des démarches administratives, en particulier l'obtention de la nationalité française. En Centre-Val de Loire, 37,7 % des immigrés ont acquis la nationalité française, soit autant qu'au niveau national. Les immigrés naturalisés français occupent plus fréquemment un emploi (64,0 %) que les immigrés qui ne détiennent pas la nationalité (50,3 %). Ceci n'est pas le seul reflet de la relation entre insertion professionnelle et ancienneté d'arrivée. En effet, à ancienneté égale sur le territoire, les immigrés n'ayant pas acquis la nationalité française sont toujours moins fréquemment en emploi que les autres et l'écart se creuse avec l'ancienneté d'arrivée sur le territoire (de 3,9 points pour les immigrés récents à 14,6 points pour les immigrés arrivés depuis plus de 30 ans).

Un accès à l'emploi plus difficile dans les quartiers où les immigrés sont majoritaires

En région, 37,7 % des immigrés résident dans le Loiret, 20,6 % dans l'Indre-et-Loire et 17,4 % en Eure-et-Loir. Au total, 3 immigrés sur 4 résident dans ces trois départements. La population immigrée est majoritairement citadine. Près de 8 immigrés sur 10 vivent dans un espace urbain, contre une personne non immigrée sur 2. Près des deux tiers des immigrés résident dans le pôle d'une aire d'attraction des villes (64,1 % contre 35,8 % des non-immigrés) et plus particulièrement ceux des deux principales métropoles régionales. En effet, les pôles des aires d'Orléans et de Tours accueillent 36,0 % de la population

► 2. Répartition des situations au regard de l'emploi



Note (*) : répartition des situations au regard de l'emploi des immigrés sous l'hypothèse d'une utilisation de leur main d'œuvre semblable à celle de la population non immigrée et d'une structure par âge et par sexe inchangée de la population immigrée (Pour comprendre).

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans qui résident en Centre-Val de Loire.

Source : Insee, recensement de la population 2020.

immigrée régionale, contre moitié moins de la population non immigrée (18,7 %). Ces territoires concentrent un tiers du parc locatif et du parc locatif social

régional. La présence des immigrés récents au sein des deux grands pôles urbains régionaux est encore plus marquée. Ils accueillent 44,0 % de la

population immigrée récente. Par ailleurs, la population immigrée vit plus fréquemment à proximité de l'Île-de-France que le reste de la population : 19,6 % d'entre eux résident dans les franges franciliennes ► **pour comprendre**, contre 14,0 % du reste de la population.

Résider dans un quartier marqué par une concentration de la population immigrée va de pair avec le fait de rencontrer des difficultés d'accès à l'emploi. Ainsi, la probabilité pour un actif, immigré ou non, d'être en emploi est plus faible ► **figure 3** dès lors qu'il réside au sein d'un quartier où plus d'un habitant sur deux est immigré.

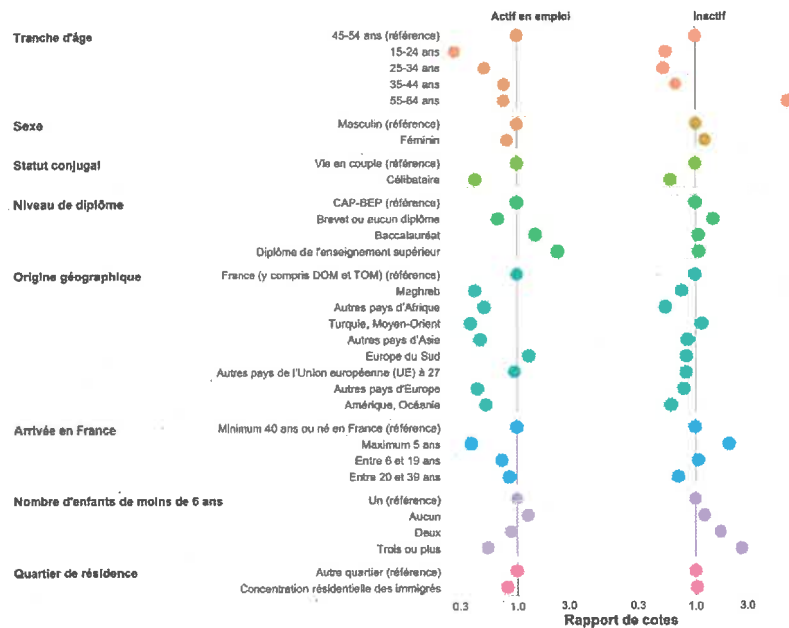
Les immigrés sont plus souvent peu diplômés que diplômés du supérieur

En 2020 et à l'issue de leurs études, les immigrés résidant en Centre-Val de Loire sont en moyenne moins diplômés que le reste de la population ► **figure 4**. Parmi les 25-34 ans, un quart n'a aucun diplôme ou seulement un certificat d'études primaires, une proportion nettement supérieure à celle des non-immigrés (7,8 %). Si les immigrés en région sont en moyenne moins nombreux à détenir un diplôme d'enseignement supérieur (33,7 % contre 41,5 % des non immigrés), près de la moitié d'entre eux sont détenteurs d'un master ou d'un doctorat (soit 14,7 % de l'ensemble de la population immigrée, contre 13,4 % des non immigrés). Quel que soit leur âge, les immigrés récents sont davantage diplômés que les immigrés arrivés depuis plus longtemps sur le territoire. Ils sont 31,3 % à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 25,4 % des immigrés plus anciens. La détention d'un diplôme facilite l'accès à l'emploi, d'autant plus lorsque le niveau de diplôme est élevé. Sans distinction entre immigrés et non immigrés, un actif a ainsi plus de deux fois plus de chances d'occuper un emploi lorsqu'il détient un diplôme de l'enseignement supérieur plutôt qu'un CAP-BEP toutes choses égales par ailleurs. Néanmoins, l'effet positif de la détention d'un diplôme du supérieur sur l'accès à l'emploi est de moindre ampleur pour les immigrés et se traduit sur les taux d'emploi observés. Moins de 7 immigrés diplômés du supérieur sur 10 sont en emploi, contre près de 9 non immigrés sur 10.

Les immigrés occupent plus fréquemment des emplois à durée limitée

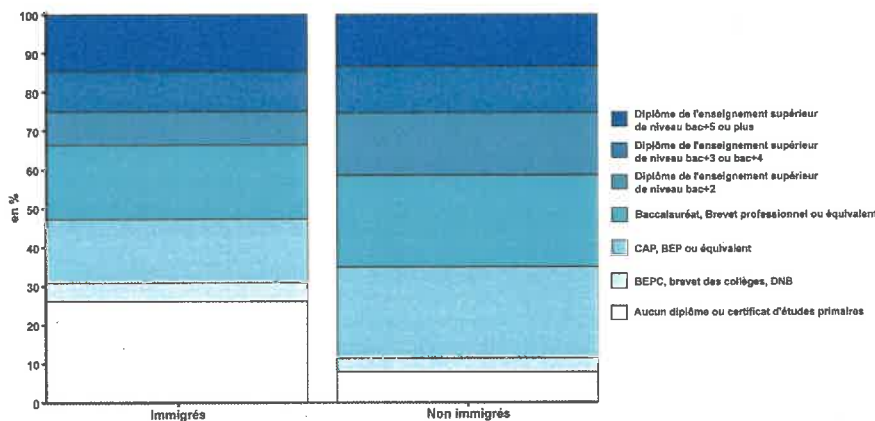
Si les trois quarts des actifs immigrés en âge de travailler (76,4 %) sont en emploi, les emplois qu'ils occupent se différencient nettement de ceux des non-immigrés en termes de durée et de

► 3. Les déterminants de l'inactivité et de l'accès à l'emploi



Note : l'origine géographique correspond au lieu de naissance, sauf pour les personnes nées françaises à l'étranger considérées comme originaires de France.
Lecture : un immigré originaire d'Afrique hors Maghreb a environ deux fois moins de chances qu'un non immigré d'être en emploi plutôt qu'au chômage (rapport de cote=0,51) et, environ deux fois moins de chances d'être inactif plutôt qu'au chômage (rapport de cote=0,54).
Champ : personnes actives âgées de 15 à 64 ans qui résident en Centre-Val de Loire.
Source : Insee, recensement de la population 2020.

► 4. Niveau de diplôme des immigrés et non immigrés âgés de 25 à 34 ans



Champ : personnes âgées de 25 à 34 ans qui résident en Centre-Val de Loire non inscrit dans un établissement d'enseignement.
Source : insee, recensement de la population 2020.

► 5. Répartition de la nature du contrat de travail pour les actifs en emploi et part des emplois à temps partiel

Emploi	Population	Immigrés		Non immigrés	Total
		Récents (en %)	Ensemble (en %)		
Statut de l'emploi occupé	Non salariés : indépendants, employeurs, aides familiaux	9,6	12,3	11,4	11,5
	Emploi à durée indéterminée : CDI, fonctionnaire	45,8	65,9	75,8	75
	Emploi à durée limitée : CDD, contrat saisonnier, contrat aidé	27,9	14,4	8	8,5
	Emploi à durée limitée : intérim	8,3	5,5	2,2	2,5
	Apprentissage, stage	8,4	1,9	2,6	2,5
	Ensemble	100	100	100	100
Part des emplois à temps partiel	Femmes	38,6	30,7	21,8	22,4
	Hommes	20,1	10,3	6,3	6,6
	Ensemble	27,2	19,3	13,9	14,3

Champ : personnes âgées de 15 à 64 ans qui résident en Centre-Val de Loire.
Source : Insee, recensement de la population 2020.

quotité. Les emplois des immigrés sont davantage à durée limitée. Près d'un immigré en emploi sur 5 (19,9 %) occupe un emploi à durée déterminée ► **figure 5**, contre un non immigré sur 10 (10,2 %). En particulier, les immigrés travaillent en proportion deux fois plus en intérim (5,5 % des emplois, contre 2,2 % pour les non immigrés). En outre, les immigrés travaillent également plus fréquemment à temps partiel. En 2020, 19,3 % des emplois des immigrés sont occupés à temps partiel, contre 13,9 % des emplois des non immigrés.

Les immigrés récents sont davantage employés sous une forme particulière d'emploi : ils accèdent moins souvent à un emploi à durée indéterminée ou à un emploi à temps plein. Ainsi, 44,6 % des immigrés récents en emploi ne sont ni en CDI, ni fonctionnaires, ni indépendants et 27,3 % travaillent à temps partiel.

Les immigrés occupent également en moyenne des emplois moins qualifiés, concentrés dans quelques métiers ou secteurs d'activité. Ils sont par exemple surreprésentés parmi les ouvriers et les employés, deux catégories socioprofessionnelles dans lesquelles les emplois à durée limitée et le travail à temps partiel sont plus importants. Parmi les femmes immigrées en emploi, 46,4 % sont employées contre 43,4 % pour les non-immigrées. Les femmes immigrées

sont notamment surreprésentées dans les services directs aux particuliers tels qu'aide à domicile, aide ménagère, agent d'entretien ou employées dans les services hospitaliers et de l'hôtellerie-restauration. Une femme immigrée en emploi sur 6 exerce l'une de ces professions, contre une femme non immigrée sur 10. Chez les hommes, 48,1 % des immigrés en emploi sont ouvriers, contre 34,5 % des non-immigrés. En particulier, un quart des hommes immigrés en emploi sont ouvriers dans la construction ou l'industrie.

Les immigrés sont plus fréquemment confrontés au déclassement professionnel

Les immigrés sont davantage confrontés à l'inadéquation entre leur niveau de diplôme et la profession exercée. Autrement dit, ils ont plus souvent un niveau de diplôme supérieur à celui le plus fréquemment observé dans le type d'emploi qu'ils exercent ► **pour comprendre**. En 2020, près de 16,5 % des emplois occupés par les immigrés diplômés d'un Bac +5 ou plus sont des emplois d'ouvrier ou d'employé en Centre-Val de Loire, contre 7,2 % des emplois des non immigrés. En outre, seul un immigré titulaire d'une licence sur 2 accède aux professions intermédiaires ou

supérieures, contre 3 personnes non immigrées sur 4.

En Centre-Val de Loire, 27,2 % des immigrés en emploi sont en situation de déclassement professionnel, un taux supérieur de 5 points à celui des non immigrés. Néanmoins, le taux de déclassement professionnel des immigrés en région est légèrement inférieur à celui des immigrés de France métropolitaine hors Île-de-France (-1,1 point). Le taux de déclassement professionnel est particulièrement élevé pour les détenteurs d'un diplôme de niveau Bac +3 ou Bac +4 (67,4 %). Il apparaît également plus élevé pour les femmes immigrées que pour les hommes. En 2020, près de 3 femmes immigrées en emploi sur 10 (28,8 %) sont en situation de déclassement professionnel, contre un homme immigré sur 4 (25,7 %). Le déclassement professionnel est plus important en début de carrière. Plus diplômés et moins expérimentés que leurs aînés, les jeunes sont davantage concernés. C'est le cas de près d'un jeune immigré de 25 à 34 ans sur 3, contre un immigré âgé de 35 ans ou plus sur 4. Les immigrés récents sont également davantage confrontés au déclassement professionnel que les immigrés présents depuis plus longtemps sur le territoire national (33,0 % contre 26,6 %).

Alexis Collard, Boris Ménard (Insee)

► Pour comprendre

La **modélisation du fait d'être en emploi** ou non prend la forme d'un modèle de régression logistique multinomial calculé pour l'ensemble des immigrés de 15 à 64 ans qui résident dans la région Centre-Val de Loire. Il permet d'isoler les variables explicatives de la probabilité d'être en emploi plutôt qu'au chômage et d'être dans une situation d'inactivité plutôt qu'au chômage : âge, sexe, niveau de diplôme, origine géographique, ancienneté d'arrivée en France, obtention de la nationalité française, zone d'emploi de résidence, statut conjugal, nombre d'enfants en bas âge, résidence dans un quartier (Iris) où la population immigrée est fortement concentrée.

La **méthode des taux standardisés** est utilisée pour comparer la situation professionnelle des populations immigrées et non immigrées. Cette méthode permet de **neutraliser l'effet des différences** de structure liées à des variables telles que l'âge et le sexe sur les taux observés pour les différentes situations à l'égard de l'emploi.

La mesure du **déclassement professionnel** se fait sur le champ des salariés. Les salariés inscrits dans un établissement d'enseignement ne sont pas pris en compte puisque, pour eux, le niveau d'études atteint n'est pas définitif. Pour une PCS donnée, le niveau de diplôme le plus fréquent est considéré comme la situation normale d'absence de déclassement professionnel.

Le territoire de **frange francilienne** considéré est constitué de 290 communes d'Eure-et-Loir et du Loiret [Tillard et Boekwa 2020].

► Définitions

Selon la définition adoptée par le Haut Conseil à l'Intégration, un **immigré** est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Cela inclut les personnes ayant acquis la nationalité française, mais exclut les Français de naissance nés à l'étranger et résidant en France et les étrangers nés en France. La qualité d'immigré est permanente : un individu continue à appartenir à la population immigrée même s'il devient français par acquisition. C'est le pays de naissance, et non la nationalité à la naissance, qui définit l'**origine géographique d'un immigré**. Les populations étrangère et immigrée ne se confondent pas totalement : un immigré n'est pas nécessairement étranger et réciproquement, certains étrangers étant nés en France (essentiellement des mineurs).

Un **immigré « récent »** est une personne immigrée ayant déclaré, au Recensement 2020, être arrivée en France (quel que soit le lieu) au cours des cinq dernières années. Ce sont donc des individus ayant rejoint le territoire français entre 2015 et début 2020.

► Sources

Cette étude repose sur l'exploitation des données du recensement de la population (RP) 2020. Les évolutions sont calculées avec les données du recensement de la population 2010.

► Pour en savoir plus

► **Bodier M., Lê J., Le Minez S., Rouhban O., Tanneau P.** (coord), « Immigrés et descendants d'immigrés en France », *Insee Références*, Édition 2023

► **Lê J., Okba M.**, « L'insertion des immigrés, de l'arrivée en France au premier emploi », *Insee Première*, n°1717, novembre 2018

► **Herbet J., Jacquesson F.**, « Les actifs immigrés en Île-de-France : leurs métiers, diplômes et origines », *Insee Analyses Île-de-France*, n°160, octobre 2022

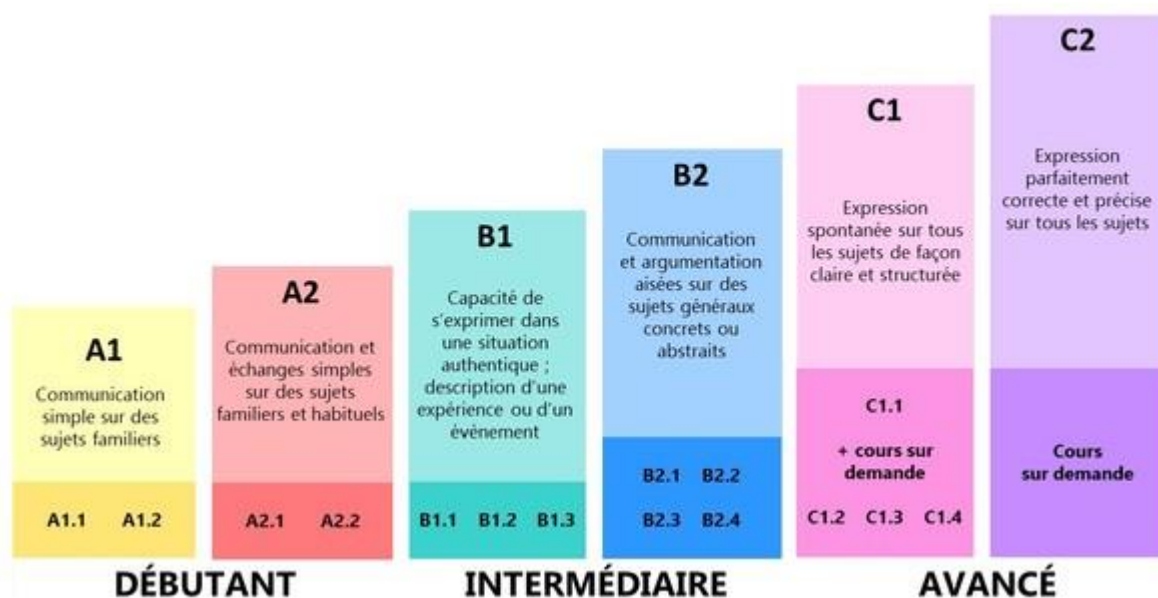
► **Tillard T., Boekwa Bonkosi E.**, « 370 000 habitants dans la frange francilienne de la région Centre-Val de Loire », *Insee Dossier Centre-Val de Loire*, n°8, août 2023

Retrouvez les données en téléchargement sur www.insee.fr



ANNEXE 2 - PRESENTATION DES DIFFERENTS NIVEAUX DE CERTIFICATION DE LANGUE

Les différents niveaux de certification de langue sont définis dans le cadre européen de référence pour les langues (CECRL). Il s'agit d'un classement par niveau de maîtrise d'une langue étrangère, tel que présenté ci-dessous :



Source : Test de niveau Français³⁵ par Talk&Chalk

Ces niveaux sont indépendants et valides sans limite de durée. Le ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur délivre des diplômes basés sur ces 6 niveaux. Ainsi, il peut être remis :

- Le Diplôme Initial de Langue Française (DILF), destiné à un public débutant et aux nouveaux arrivants en France ayant un niveau A1,
- Le Diplôme d'études en Langue Française (DELFF), pour tout public ayant un niveau A1, A2, B1 et B2,
- Le Diplôme Approfondi de Langue Française (DALF), concernant un public en situation universitaire ou professionnelle.

³⁵ Source : <https://talkandchalk.fr/test-de-niveau-en-francais/>

ANNEXE 3 - PRESENTATION DES CENTRES D'ACCUEIL DES DEMANDEURS D'ASILE



CENTRE D'ACCUEIL DE DEMANDEURS D'ASILE

Les Centres d'Accueil de Demandeurs d'Asile³⁶ sont des établissements, services sociaux et médico-sociaux, relevant du code de l'action sociale et des familles. Il existe deux type de CADA :

- Les centres dont les places relèvent d'un même bâtiment, dits CADA collectifs ;
- Les centres constitués d'appartements répartis au sein de communes, dits CADA diffus.

Source image site Association HPPF

Les principales missions des CADA sont d'assurer l'accueil, l'hébergement ainsi que l'accompagnement social et administratif des personnes dont la demande d'asile est traitée en France. Cela signifie que l'hébergement est pris en charge pendant toute la durée d'instruction de la demande, jusqu'à ce qu'une décision soit prononcée. Les CADA interviennent pour :

- Assurer l'accueil des demandeurs d'asile,
- Assurer un accompagnement social,
- Transcrire le récit des demandeurs pour permettre l'introduction de la demande d'asile auprès de l'OFPRA (délais de 21 jours),
- Inscrire à l'école les enfants en âge d'être scolarisé,
- Préparer la sortie des demandeurs selon la décision émise. Soit la demande d'asile est approuvée, alors le CADA accompagne les demandeurs dans leurs démarches pour trouver un logement social et un emploi. Soit la demande est rejetée, alors le CADA doit les informer sur les voies de recours et les faire sortir de l'établissement.

³⁶ Source : <https://www.interieur.gouv.fr/Archives/Archives-sous-sites/Accueil-des-demandeurs-d-asile/Livret-d-information-des-maires/L-hebergement-des-demandeurs-d-asile>

ANNEXE 4 - PRESENTATION DES MAISONS D'ENFANTS A CARACTERE SOCIAL



MECS

**MAISON D'ENFANTS À
CARACTÈRE SOCIAL**

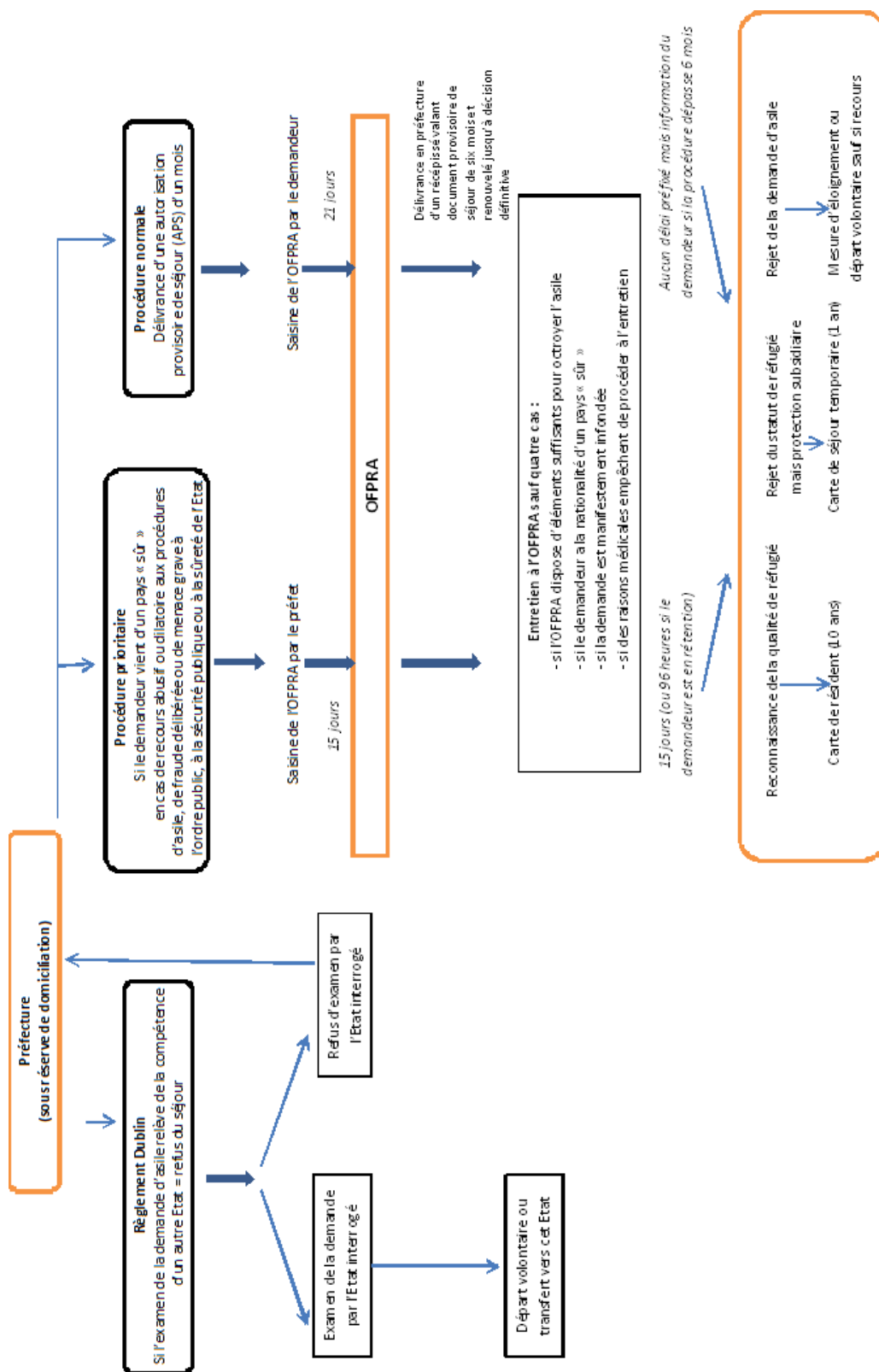
Les MECS³⁷ sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux, au sens du code de l'action sociale et des familles. Ces établissements ont pour mission d'accueillir des enfants et des jeunes majeurs, momentanément ou durablement, dont les familles ne peuvent pas assurer la charge et l'éducation des enfants.

Source image site Association HPF

Les MECS accueillent les enfants confiés par les services départementaux de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE) ou par le juge des enfants. Aujourd'hui, les MECS offrent les mêmes prestations que les foyers de l'enfance, ainsi que l'hébergement d'urgence. Les MECS sont gérés généralement par des associations ou d'autres organismes privés à but non lucratif. Les missions principales sont inscrites dans le code de l'action sociale et des familles, dans le cadre de la protection de l'enfance.

³⁷ Source : <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2020-10/dt173.pdf>

ANNEXE 5 - SCHEMA RECAPITULATIF DE LA PROCEDURE DE DEMANDE D'ASILE EN FRANCE



Source : <https://www.senat.fr/rap/l14-425/l14-4251.html>

INTERVENTIONS DES GROUPES



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 16 OCTOBRE 2023

Avis du CESER relatif au rapport sur la formation des migrants et des mineurs non accompagnés

Intervention de Madame Nicole Combredet

Au nom du groupe: groupe des Associations et Institutions de l'Economie Sociale et Solidaire et de l'Environnement

Monsieur le Président du CESER, Madame la VP du Conseil Régional et Madame la rapporteure, cher(e)s collègues,

C'est avec attention que nous avons pris connaissance du rapport sur la prise en charge de la formation des migrants primo-arrivants et des mineurs non accompagnés sur notre territoire.

Si le rapport étudie toutes les facettes de ces questions graves auxquelles sont confrontées ces personnes, très jeunes pour la plupart, il se tait sur les raisons de leur exil et les conditions de vie qui les ont amenées à tout quitter et à risquer leur vie pour rejoindre l'Europe, sur les illusions souvent échafaudées par le biais des médias et des réseaux sociaux.

Il nous semble qu'on ne peut leur venir en aide une fois le voyage réalisé sans tenter aussi de contribuer à éviter que ces pays se vident de leurs forces vives. Si ce n'est pas l'objet de ce rapport, nous rappelons que la coopération décentralisée est une des compétences de la Région qui agit par le biais de son organisme Centraider. On peut ainsi aider des ONG à monter des projets de microfinance qui permettent à des femmes par exemple de se lancer dans des activités de petit élevage, ou de monter un atelier de couture ou une fabrique de savons artisanaux. Et quand une femme a un travail et des revenus stables, c'est toute une famille qui est nourrie et ses enfants pourront être scolarisés et peut-être contribuer au développement de leur pays.

C'est en tout cas ce que j'ai observé en Afrique de l'Ouest, où je suis allée de nombreuses fois dans le cadre de projets de microcrédit. Cela nous semble plus souhaitable que de voir ces familles se démunir pour payer un passeur et voir leur enfant partir seul affronter de nombreux dangers pour un avenir tout aussi incertain dans nos sociétés où l'accueil n'est pas une évidence. Surtout s'il est mineur !

Je vous remercie de votre attention.

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 16 OCTOBRE 2023

Avis du CESER sur le rapport d'autosaisine : « L'enjeu de la formation des personnes primo-arrivants et des mineurs non accompagnés »

Intervention de Monsieur Marc DUFOND

Au nom du groupe : GEI

Mr le Président, Mme La Conseillère Régionale, chers collègues,
J'interviens au nom du groupe GEI, pour faire part de l'intérêt que nous portons à ces travaux.

Saluons tout d'abord la pertinence et la qualité de ce rapport, permettant de mieux comprendre ce phénomène de migrations, et les différents dispositifs à destination de ces populations. Le tout dans un contexte politique relativement tendu sur le sujet puisque dans l'attente de finalisation du projet de "loi immigration & intégration" qui n'est ni sans tensions, ni sans répercussions.

Le groupe employeurs tient à mettre en avant la contractualisation signée par la Région et l'Etat via le **CTAI** (Contrat Territorial d'Accueil et Intégration) en mars 2023, encourageant ainsi un parcours d'intégration par la formation, la valorisation des compétences et l'emploi. Néanmoins, le chemin est long et non sans embuche tant pour les primo-arrivants, démontré dans le rapport, qui, sans un maillage associatif et social solide, les parcours seraient infructueux et synonymes d'échecs ; que pour les employeurs confrontés à bien des difficultés face à un nouveau vivier de nouveaux collaborateurs et leurs complexités.

En effet, un taux de chômage faible en région, proche du plein emploi pour certains départements, des secteurs d'activités « en tension » : comme le bâtiment, l'agriculture, la restauration, la santé ... entraînent les entreprises à se tourner vers ce type de travailleurs.

Le constat est assez simple :

- **Accueillir ces publics au sein des entreprises n'est pourtant pas forcément aisé malgré leurs réelles volontés d'insertion par le travail** : tout d'abord leur statut, la barrière de la langue courante avec des niveaux de français trop faible, une méconnaissance parfois des savoirs de base, leurs vécus, les barrières culturelles ou plutôt le choc des cultures, les former, prévoir un accompagnement social au sein même de l'entreprise reste un défi pour lequel les entreprises ne sont pas préparées, sans compter les divers freins de mobilité ou de logement habituels.

- **Gérer l'administratif et le suivi des papiers lié à l'embauche d'étrangers** et comprendre la jungle des divers statuts existants, titres de séjours, titres de travail temporaire, saisonnier etc ... Les différentes obligations, dans quelles temporalités, sont trop peu maîtrisés par les entreprises, et peuvent quelques fois les mettre en défaut vis-à-vis de la loi.

Si effectivement, le souhait de la région est de réussir sur ce sujet d'intégration, il faut aussi y associer les entreprises et lever les freins et les craintes liés aux employeurs.

Parmi les primo arrivants, un certain nombre d'entre eux, maîtrisent un métier, une formation ; leur offrir et les encourager à choisir le métier dans lequel certaines compétences ou aptitudes sont acquises, est primordial par le biais d'équivalences ou de VAE.

Enfin, Quid des moyens alloués au **CTAI** hors programme de formation régional mais plutôt côté appui médico-sanitaire et social afin de mieux mailler et renforcer les différentes associations œuvrant sur les territoires : créer du lien entre elles et des moyens humains pour le suivi.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU LUNDI 16 OCTOBRE 2023

Avis du CESER relatif au rapport : « Enjeu de la formation des personnes primo arrivantes et des mineurs non accompagnés en Centre-Val de Loire »

Intervention de Madame Marie-Paule LEGRAS-FROMENT

Au nom du groupe : Groupe des Associations, Institutions de l'Economie Sociale et Solidaire et de l'Environnement AIESSE

Monsieur le Président du CESER, Madame la Vice-Présidente, Chers collègues,

Cette intervention est faite au nom du groupe des Associations, des Institutions de l'Economie Sociale et Solidaire et de l'Environnement.

Le groupe tient à souligner la qualité d'un rapport sur un sujet complexe et délicat. Les personnes réfugiées et migrantes sont souvent au centre et victimes de contre-vérités et postures démagogiques dans l'espace public, loin des réalités vécues par les personnes et les associations qui les accompagnent au quotidien. Fuyant la guerre, les violences, les discriminations pour trouver un avenir meilleur, rescapées d'un voyage souvent violent, leur détresse est exacerbée par une certaine maltraitance institutionnelle lors de leur arrivée. Accueillies dans un climat de suspicion, elles peuvent se retrouver dans une situation de grande vulnérabilité et passer de longs mois à la rue.

Toute personne, quelle que soit sa situation administrative, doit pouvoir bénéficier de conditions de vie dignes, accéder à des titres de séjour précoces et pérennes, à l'apprentissage du français, à la formation et au travail, au logement et à la santé. La formation des professionnels de santé sur les spécificités des parcours migratoires et leurs conséquences en termes de santé somatique et mentale doit aussi être assurée, de même le financement de l'interprétariat en santé. Le groupe souhaite souligner l'appui considérable que représente le tissu associatif et la mobilisation constante des professionnels et des bénévoles dans ce parcours vers l'insertion.

Le groupe AIESSE votera favorablement le rapport.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 16 OCTOBRE 2023

Avis du CESER relatif au rapport : L'enjeu de la formation des personnes primo-arrivantes et des mineurs non accompagnés en Centre VDL

Intervention de Madame Christine GONÇALVÈS

Au nom du groupe CGT

La délégation CGT tient tout d'abord à saluer la qualité du travail réalisé dont témoigne ce rapport, tant au niveau de l'état des lieux réalisé qu'en termes des préconisations qui sont formulées pour une meilleure prise en compte des besoins et des conditions de vie des personnes primo-arrivantes et des MNA.

Il est important que notre CESER se soit saisi de cette question maintenant, dans un contexte où l'immigration prend de plus en plus de place dans le discours politique avec des tonalités souvent loin de la fraternité inscrite aux frontons de la République.

Le rapport qui nous est soumis aujourd'hui a une dimension qui dépasse largement celle de la Région, les choix en matière de politiques d'immigrations relevant des niveaux national et européen. Pour autant c'est dans des territoires (le plus souvent non choisis) qu'arrivent les migrants et c'est là que peut se réussir ou non leur intégration. Nous défendons l'idée qu'une installation réussie est bénéfique tant aux territoires accueillants et qu'aux migrants eux-mêmes. A l'instar de "Villes et territoires accueillants", ce sont les bénévoles et les salariés dans un réseau associatif multiple qui assurent aujourd'hui l'essentiel des actions concourant à l'accueil des populations migrantes avec des financements publics insuffisants.

La question de l'accueil dans toutes ses dimensions est devenue centrale. Rappelons les propos de Jacques Toubon alors défenseur des droits, auditionné par le CESE en 2018 : *"cette question (migratoire) n'est pas un problème, elle est simplement une donnée du monde actuel (...). Ne croyons pas que nous vivons des temps exceptionnels (...). Contrairement à ce qu'on dit, ce n'est pas l'appel d'air qui fait la migration, c'est la situation intenable qui existe dans un certain nombre de pays... la migration est une force irrésistible qu'aucun mur ne pourra empêcher..."*

Une des conditions essentielles de l'intégration est l'emploi ; Or, la lenteur des procédures met les demandeurs d'asile dans l'impossibilité légale de travailler pendant de longs mois dans l'attente de leurs papiers, ce qui est source de travail clandestin, d'exploitation par des employeurs sans scrupules, de précarité et d'insécurité pour ces salariés.

La formation et l'emploi ne sont pas les seuls leviers d'action favorisant l'accueil de ces publics. Un autre volet de l'intégration est le droit à un logement décent : chacun de nous a rencontré sur son chemin des campements, des squats, des hommes, des femmes, des enfants vivant dans la rue et a vu aux journaux télévisés des évacuations souvent musclées. L'assimilation de l'immigration à la délinquance, voire au terrorisme, que véhiculent certains médias et discours politiques, de même que l'image des longues files de migrants fuyant leur pays ne favorise pas la solidarité et la bienveillance.

Enfin, notre délégation ne peut manquer de rappeler la situation des travailleurs sans papiers auprès desquels la CGT continue de se mobiliser. Il n'y a à ce jour aucune loi qui impose ou rende automatique la régularisation des travailleuses et travailleurs sans papiers. Ce n'est pas la main-d'œuvre immigrée qui fait baisser les salaires, ce sont les règles du capitalisme mondialisé qui organise la mise en concurrence des travailleurs et impose la compétitivité, la rentabilité, la précarité et la volonté de réduire ou de nier les droits de toutes et tous. Garantir et gagner des droits nouveaux pour les travailleurs sans papiers, c'est renforcer les droits de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses.

La CGT soutient ce rapport.

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 16 OCTOBRE 2023

Avis sur le projet de rapport d'autosaisine « L'enjeu de la formation des personnes primo-arrivants et des mineurs non accompagnés »

Intervention de Monsieur Antonio LORENZO

Au nom du groupe : Artisanat

Monsieur le Président, Monsieur, Madame le Vice-président(e), chers collègues,

Pour rappel Les mineurs non accompagnés ont droit à une prise en charge conforme à leurs besoins et à leur intérêt supérieur Cette prise en charge doit inclure :

- Hébergement
- Éducation et **formation professionnelle**
- Accès aux soins, avec une couverture sociale
- Suivi socio-éducatif adapté
- Respect de leurs droits les plus fondamentaux, tels que le droit à l'identité, aux loisirs, etc.

Par le biais de l'Apprentissage et de la formation professionnelle, les acteurs du monde économique et de la formation les accompagnent en facilitant, d'une part, la compréhension du contexte (sociologique et psychologique) dans lequel ils évoluent, et en offrant, d'autre part, un éclairage sur la complexité du cadre juridique et institutionnel.

L'artisanat fort de son expérience, de son savoir-faire, est en capacité d'accompagner ces jeunes particulièrement fragiles. Cela ne s'improvise pas. Avant d'envisager une insertion professionnelle dont l'Artisanat prend toute la mesure dès la prise en charge du mineur, c'est tout un cheminement qu'il faut réaliser aux côtés de ces jeunes volontaires, motivés, mais aussi traumatisés par leur parcours. Un accompagnement, qui prend en compte toutes leurs difficultés, et aide à leur intégration dans la société française. C'est un véritable défi que l'Artisanat REGION CENTRE VAL DE LOIRE relève.

Cependant force est de constater que d'un département à un autre, la volonté d'adoucir de lourdes et compliquées procédures n'est pas toujours au rendez-vous. Des responsables zélés de structure départementale d'accueil des mineurs, produisent ainsi le découragement, voir l'impossibilité de la rencontre constructive, entre le jeune et une entreprise.

Pour comprendre les répercussions de cette vicissitude deux exemples région Centre Val de Loire concrets :

1^{er} exemple négatif : Une Entreprise qui souhaite prendre en apprentissage un mineur mais problème d'horaires, l'entreprise devant parfois récupérer le jeune à 6h30, le chantier étant en région parisienne. De part, les lois sociales qui protègent le mineur, celui-ci ne peut démarrer à 6h30 ce qui a comme conséquences de ne pouvoir lui proposer cette possibilité d'apprentissage même si le jeune est motivé.

2^{ème} exemple positif : Un mineur Egyptien arrive à l'âge de 14ans en France rentre dans le processus d'apprentissage, ne rencontre aucun obstacle administratif, professionnel, personnel durant son parcours et in fine, il se retrouve meilleur apprenti de France dans la coiffure.

Conclusion : Il est de la responsabilité de tous les acteurs concernés par l'accompagnement des MNA, d'être dans la même disposition d'esprit pour répondre collectivement et avec bienveillance à l'insertion sociale professionnelle, de ces mineurs. Les faire échouer c'est les condamner à une nouvelle errance.



SEANCE PLENIERE DU CESER DU 16 OCTOBRE 2023

Avis du CESER sur le rapport sur les primo-arrivants et mineurs non accompagnés

Intervention de Madame Maria PEREZ

Au nom du groupe FORCE OUVRIERE

Monsieur le Président, Mesdames les conseillères et Messieurs les conseillers,

L'avis du CESER nous présente beaucoup de préconisations pertinentes dont la finalité reste, non seulement l'accompagnement des migrants primo-arrivants et les mineurs non accompagnés, mais surtout leur intégration future réussie au sein de notre société.

FO partage tout particulièrement les recommandations portant sur les actions à mener comme l'accueil et le logement avec des dispositifs adaptés tels que :

- la mobilité nécessaire aux formations,
- la santé autour d'un parcours de soins, (en particulier l'accompagnement psychologique conséquent aux traumatismes subits dans leur vécu),
- le parcours administratif suivi par un réseau coordonné des services d'état et des associations,
- L'accès aux formations professionnelles.

FO tient à faire remarquer que malgré tous ces dispositifs, malgré tout, il reste des difficultés quant à l'accompagnement qui, souvent, s'arrête dès que le mineur sort du dispositif à sa majorité.

La poursuite du parcours entamé, doit inclure les employeurs et leurs organisations dans les propositions de formations et d'emploi.

Par exemple, les jeunes primo arrivants en âge scolaire sont accueillis spécifiquement pendant quatre mois dans une classe d'adaptation puis intégrés dans une classe ordinaire en fonction de leur âge. S'ils n'ont pas à ce moment-là un soutien scolaire et un accompagnement extérieur ainsi que leur famille (qui doit comprendre les attentes de l'école), c'est impossible d'être à niveau pour suivre un cursus scolaire.

FO reste très réservé sur l'évolution des dispositifs et des moyens humains encadrant l'accompagnement. Ce dernier repose énormément sur des bénévoles et des associations dont l'effectif régresse alors que les moyens mis à disposition par les services de l'Etat restent actuellement limités, voire insuffisants. Ceci d'autant plus que les services d'intégration restent rigoureux sur l'aspect administratif de régularisation.

L'arrivée importante prévisible de nouveaux migrants, va certainement aggraver une situation tendue, alors que les disponibilités, les propositions et les compétences des associations sont disparates et les territoires ne sont pas tous couverts.

Malgré cela, l'étude sérieuse qui nous est présentée montre l'engagement de la Région pour permettre aux primo - arrivants et aux mineurs non accompagnés de réussir un parcours de formation et d'intégration.

En conclusion FO avec ces réserves, votera le rapport présenté.

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 16 OCTOBRE 2023

Avis du CESER relatif à « L'enjeu de la formation des personnes primo-arrivants et des mineurs non accompagnés »

Intervention de Monsieur Pierre-Yves Humbert

Au nom du CJD (Centre des jeunes dirigeants)

Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, chers collègues,

Le Centre des jeunes dirigeants (CJD) salue l'initiative du CESER de s'intéresser à la formation, et donc à l'avenir professionnel de ces hommes et femmes, jeunes et moins jeunes, aux parcours si divers et souvent si audacieux et plein d'embûches, qui arrivent sur notre territoire et qui sont généralement désignés sous le terme de migrants.

Le rapport, remarquable dans sa méthode, dans son analyse et dans ses préconisations, montre l'ampleur des progrès que nous devons et pouvons accomplir pour changer la situation actuelle parfois ubuesque, et qui ne profite plus à personne.

A partir du moment où on accepte qu'une personne séjourne sur notre territoire en lui attribuant un titre de séjour, comment accepter qu'on lui interdise de travailler ou de se former ? Peut-on accepter que ces personnes ainsi régularisées soient condamnées à être assistées, à se sentir inutiles ?

Quand on constate les difficultés des entreprises à recruter des personnes motivées pour certains métiers, quand on voit qu'elles sont souvent d'accord pour contribuer à leur formation, voire prêtes à les former elle-même, comment accepter que des personnes disponibles et souvent motivées, soient à ce point entravées dans leur accès à une formation et à un emploi ?

Au CJD, nous avons la conviction qu'un être humain qui a un travail, et donc une raison de se lever et une place dans la société, est plus heureux et épanoui, et que par conséquent, l'entreprise a une responsabilité d'inclusion de tous dans la société.

Au contraire, la jungle administrative dans laquelle sont plongées ces personnes peut, malgré le travail considérable mené par les associations, les amener éventuellement à se tourner vers des réseaux officieux, au risque d'un repli communautaire, avec des risques que nous ne maîtrisons pas.

Enfin, le coût administratif, économique, social et même humain de la situation actuelle et son piètre résultat, comme le souligne remarquablement ce rapport, doit nous appeler à repenser l'accueil et l'accès à la formation de ces hommes, ces femmes, ces jeunes. La mobilisation en faveur des ukrainiens au printemps 2022, à laquelle le conseil régional a d'ailleurs contribué, a montré qu'il était possible de mettre en œuvre, en peu de temps, des parcours plus simples, à condition qu'il y ait une volonté politique. Le statut quo pour les personnes venant d'autres zones géographiques risque de conforter l'impression de « deux poids, deux mesures » qui en a choqué plus d'un.

Alors chacun doit assumer ses responsabilités et prendre sa place dans « l'humanisation » de ce parcours, et le Ceser peut sans doute s'enorgueillir de ce rapport. Le CJD aussi entend y jouer pleinement son rôle. Il en va de la dignité des personnes concernées, mais aussi de l'intérêt du tissu économique et du « vivre ensemble », donc de la nation.

Je vous remercie.

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 16 octobre 2023

Avis du CESER relatif au projet de rapport « L'enjeu de la formation des personnes primo-arrivantes et des mineurs non accompagnés (MNA) en Centre-Val de Loire »

Intervention de Monsieur Jean-Paul Carlat

Au nom du groupe CFDT

Monsieur le Président, Monsieur Madame le Vice-président(e), chers collègues,

Dans un contexte de débat conflictuel sur un projet de loi « immigration » qui serait le 29e sur l'immigration depuis 1980 avec les mêmes objectifs (contrôler les flux, intégrer les personnes, accélérer les procédures...), il convient de souligner l'approche précise et documentée du rapport qui échappe à une critique politique et qui nous éclaire sur ces points. Le rapport met ainsi en évidence les enjeux de la formation pour les MNA et les primo arrivants et présente le système de cette formation avec des gâchis économiques et humain et des situations de discriminations.

Le rapport décrit bien le système de formation et ses limites tant pour les MNA que pour les primo-arrivants. Il souligne bien le rôle essentiel des syndicats et associations dans la prise en charge par ces structures intermédiaires des personnes primo-arrivantes et des mineurs non-accompagnés. Sur la région Centre Val de Loire, des associations sont soutenues par le dispositif « CAP-ASSO » qui leur alloue des ressources, même si l'équilibre économique des associations est toujours un exercice extrêmement difficile et même si l'obtention de subvention reste un exercice très compliqué. Il n'est pas possible de traiter de la formation des primo-arrivants et des MNA avec les mêmes règles que celles utilisées pour la formation professionnelle « classique ». L'adaptation à ce public spécifique doit être mise en œuvre. C'est une des conditions de la réussite d'une bonne intégration de ces publics.

La maîtrise du français est une des conditions clés d'une intégration et insertion réussie et doit faire l'objet d'une attention particulière tant sur le démarrage de la formation, les modalités pédagogiques et l'évaluation des acquis et sur la maîtrise du français en lien avec le projet du migrant. Le délai pour la mise en œuvre des formations FLE est trop longue pour permettre une intégration rapide. Cela nuit pour la recherche d'emploi comme pour la mise en œuvre de formation professionnelle spécifique. Il est souvent fait peu de cas des compétences acquises par les migrants avant leur arrivée en France. Les migrants n'arrivent pas tous sans qualifications, ni diplômes. Ne pas utiliser ces compétences déjà acquises est un gâchis pour les migrants mais aussi pour la société Française. La question de l'équivalence des diplômes, tout comme celui de la réalisation de bilan de compétence doivent trouver une solution pour permettre aux migrants de ne pas « repartir de zéro » en arrivant en France. C'est mieux pour l'intéressé bien sûr, mais c'est aussi plus économique que de « former à nouveau. »

La Cfdt entend également souligner l'importance de l'orientation pour construire avec chaque personne MNA et primo-arrivants, un projet de formation en lien avec un projet professionnel. Il est également important et le rapport le souligne bien, de prévoir un accompagnement effectif pour aider les personnes dans leurs parcours.

Par ailleurs et le rapport l'évoque bien, le parcours de formation des primo-arrivants est sérieusement impacté par des démarches administratives lourdes et très longues. Engagée dans un grand programme de dématérialisation, la France ferme les portes de ses préfectures à celles et ceux qui viennent se renseigner pour obtenir leur permis de séjour ou permis de travailler. Les agents d'accueil des préfectures sont maintenant des vigiles de sociétés de gardiennage invitant les personnes à déposer leur dossier dans un panier. Les Espaces France Service accompagnant les personnes dans les démarches administratives ont pour instruction de ne pas assister les personnes étrangères dans leurs démarches. Cela ne facilite pas l'intégration, et peut même conduire à mettre les intéressés en situation irrégulière pour des simples raisons de complexité administrative.

Heureusement, et le rapport fait bien de le dire, les personnels administratifs et les membres des associations font très souvent preuve de bienveillance et d'humanité. Car les situations administratives compliquées et incohérentes sont nombreuses. Rendez vous données à L'OFFII à Orleans sans billet de train pour s'y rendre, interdiction de travailler pour les réfugiés en attente de réponse a leur demande d'Asile, apprentis formés en situation irrégulière à leur majorité, absence d'équivalences de diplômes selon les pays d'origine, les exemples sont nombreux.

La CFDT dit son opposition à la mise en place d'une politique utilisatrice conditionnant la régularisation des travailleurs sans papiers à une liste restrictive de métiers et rappelle que quelle que soit sa situation, toute personne doit être accueillie avec dignité.

La CFDT votera ce rapport.

SEANCE PLENIERE DU CESER DU 16 OCTOBRE 2023

Avis du CESER relatif au RAPPORT « L'ENJEU DE LA FORMATION DES PERSONNES PRIMO-ARRIVANTES ET DES MINEURS NON ACCOMPAGNES EN CENTRE VAL DE LOIRE »

Intervention de Madame Barkaroum REAILI

Au nom du groupe CFTC

Monsieur le Président, Mesdames les rapporteuses, cher.e.s collègues,

Tout d'abord, la CFTC souhaite remercier les rapporteuses pour ce rapport. Ce sujet est un sujet majeur car il nous parle, au-delà de la formation, des droits humains fondamentaux. En ces temps troublés, nous avons le devoir d'exprimer avec force nos valeurs d'humanité et de fraternité. Nous avons besoin de collectivités qui agissent pour une société plus juste et plus solidaire.

La CFTC, en tant que syndicat membre de la Confédération Européenne des Syndicats (CSE) et de la Confédération Syndicale Internationale (CSI) est solidaire des travailleurs et travailleuses d'ici et d'ailleurs. Pour nous, la fraternité ne s'arrête pas au pied de nos montagnes et aux rivages de nos mers. Ce thème nous permet aussi de rappeler les droits humains fondamentaux tels qu'ils sont définis dans la Charte Internationale des droits de l'Homme, des droits civils et politiques, des droits économiques sociaux et culturels : droit de vivre, droit à la sécurité, droit à la santé, droit d'avoir un logement convenable, droit au travail, droit à l'éducation, etc...

Les préconisations du rapport pour l'accueil des personnes primo-arrivantes vont dans le sens d'une inclusion réussie :

- Des dispositifs de formation divers qui peuvent répondre aux besoins, compétences et appétences des stagiaires primo-arrivants ;
- Différents acteurs impliqués pour répondre aux problématiques en matière de logement, de mobilité et de santé ;

Toutefois, comme l'avis nous le fait remarquer, le parcours pour accéder à ses droits peut être long et semé d'embûches selon le territoire et le nombre d'acteurs impliqués. C'est une rupture dans l'égalité des droits des personnes. Pour la CFTC, il faut s'inspirer des bonnes pratiques qui semblent exister sur le département de Loir-et-Cher. Il faut une impulsion politique pour repérer l'ensemble des acteurs, des services publics et des associations qui œuvrent pour l'accompagnement et l'inclusion des personnes migrantes dans chaque département. Cette impulsion pourrait être le fait de la Région. Il ne s'agit pas de faire à la place des acteurs mais bien de reconnaître et faire connaître leurs actions, notamment le travail précieux des associations.

Concernant la minorité des enfants, l'avis nous dit qu'en attendant que le jeune soit reconnu mineur, il n'est pas pris en charge par l'ASE. Il est dirigé vers « des hôtels dédiés en attente de la reconnaissance de minorité où les conditions matérielles et humaines ne sont pas toujours réunies ». Pour rappel, la Convention des droits de l'enfant de 1989 donne des droits aux enfants, dont celui d'être protégé. Pour la CFTC, le doute de la minorité doit profiter au jeune : le jeune dont on ne connaît pas la minorité doit être pris en charge jusqu'à ce que sa minorité soit ou non confirmée et que, même s'il est reconnu majeur, il a aussi des droits et doit être dirigé vers les associations.

La CFTC votera l'avis.



CESER

Centre-Val de Loire
Conseil Économique, Social et Environnemental Régional du Centre-Val de Loire

9 rue Saint-Pierre Lentin . 45000 ORLÉANS . Tél. : 02 38 70 30 39 . Email : ceser@centrevaldeloire.fr
ceser.centre-valdeloire.fr