

Favoriser l'intégration professionnelle des personnes réfugiées

Favoriser l'intégration professionnelle des personnes réfugiées

Animateur

Pierre VICTORIA – Comité 21

Co-rapporteurs

Pierre-Yves CHANU – CGT

Ghislaine HIERSO – Les Petits Débrouillards

Odile MENNETEAU – MEDEF

Secrétariat permanent

Sabine BUIS, secrétaire permanente

Mélodie JANNOT, cheffe de projet

Guillaume FRAYSSE, chargé d'études

Manon EMPTAZ, stagiaire



SOMMAIRE

Synthèse	7
Introduction	9
Chapitre 1 – État des lieux	21
1. À l'échelle internationale.....	21
1.1. <i>Tendance actuelle</i>	21
1.2. <i>Évolution du nombre de personnes réfugiées</i>	28
2. À l'échelle européenne	30
2.1. <i>Tendance actuelle</i>	30
2.2. <i>Évolution du nombre de personnes réfugiées</i>	39
Conclusion.....	41
Chapitre 2 – La situation de l'emploi des personnes réfugiées en france	43
1. État des lieux à l'échelle française.....	43
1.1. <i>Tendance actuelle</i>	43
1.2. <i>Évolution du nombre de personnes réfugiées</i>	48
2. Situation des personnes réfugiées dans l'emploi	49
2.1. <i>Des disparités sur le marché de l'emploi</i>	49
2.2. <i>Le Contrat d'intégration républicaine : quelles perspectives d'emploi ?</i>	55
2.3. <i>Des secteurs en pénurie de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement des entreprises</i>	56
Conclusion.....	59

Chapitre 3 – Freins et leviers à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées en France	61
1. Freins à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées	61
1.1. Un accès restreint des demandeurs d'asile au marché du travail	61
1.2. Une difficulté d'accès au marché du travail qui persiste après l'obtention du statut de réfugié.....	64
1.3. Des difficultés dans l'accès au logement	67
1.4. Des difficultés dans l'accès à la mobilité géographique	71
1.5. De nombreux programmes d'intégration	72
1.6. Des procédures de recrutement peu adaptées au public des personnes réfugiées .	75
2. Leviers à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées	76
2.1. L'articulation des dispositifs d'intégration et la coordination des acteurs.....	76
2.2. Le financement pluriannuel des politiques d'intégration	83
2.3. Dans l'entreprise, faire évoluer l'embauche des personnes réfugiées et la formation professionnelle au cœur d'une intégration professionnelle réussie	84
2.4. L'intégration économique des personnes réfugiées.....	96
2.5. Le développement des politiques de diversité et d'inclusion	100
Conclusion.....	102
Chapitre 4 – Recommandations	105
Annexe 1 – Saisine de la délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés du 6 septembre 2023	111
Annexe 2 – Composition du groupe de travail	115
Annexe 3 – Liste des personnes auditionnées	117
Annexe 4 – Glossaire	119
Annexe 5 – Bibliographie	123
La Plateforme RSE	127



COMMUNIQUÉ

La Plateforme RSE, plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises, regroupe les administrations compétentes, les organisations représentant les entreprises et le monde économique, les organisations syndicales de salariés, des représentants de la société civile et de la recherche. Installée par le Premier ministre au sein de France Stratégie, elle émet des avis sur les questions qui lui sont soumises et formule des recommandations sur les questions sociales, environnementales et de gouvernance soulevées par la responsabilité sociétale des entreprises.

À la suite de la saisine de la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés du 6 septembre 2023 portant sur la responsabilité des entreprises dans l'intégration des personnes bénéficiaires de la protection internationale en France, la Plateforme RSE a constitué un groupe de travail afin d'identifier les moyens favorisant l'intégration des personnes réfugiées sur le marché du travail en France.

Pour cela, un état des lieux a été réalisé pour apporter des éléments de contexte et mettre en lumière les principales problématiques rencontrées par les personnes réfugiées dans le cadre de leur intégration professionnelle. Toutefois, celui-ci n'est pas exhaustif et n'a pas vocation à dresser un panorama complet de la situation des personnes réfugiées à l'échelle internationale, européenne et française.

Pour mener à bien ses travaux, la Plateforme RSE a réalisé quinze auditions d'experts, issus de divers horizons, sur lesquelles elle s'est appuyée en partie pour identifier les freins et leviers d'une intégration professionnelle réussie des personnes réfugiées en France.

Enfin, la Plateforme RSE s'est attachée à respecter le cadre de la saisine qui lui a été formulé, à savoir l'intégration sur le marché du travail en France des personnes bénéficiant du statut de réfugié défini par la Convention de Genève de 1951.



SYNTHÈSE

Les personnes réfugiées voient leur statut défini par la Convention de Genève de 1951 qui garantit une protection internationale à ceux qui fuient des persécutions, des conflits armés ou des violences généralisées.

Les demandeurs d'asile, en attente de la reconnaissance du statut de réfugié, ont un accès limité au marché du travail. En France, ils ne peuvent travailler que six mois après le dépôt de leur demande, ce qui les place dans une situation de précarité et complique leur intégration professionnelle.

Après l'obtention du statut de réfugié, les démarches administratives sont encore longues et complexes. Les difficultés de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger constituent un obstacle pour accéder à un emploi et les procédures de recrutement ne sont pas toujours adaptées au profil des personnes réfugiées. La multiplicité des dispositifs et le manque de coordination des acteurs compliquent aussi la mise en place de parcours d'intégration efficaces et cohérents avec les besoins des entreprises. Par ailleurs, les personnes réfugiées rencontrent des difficultés pour accéder à un logement et à un moyen de transport, des difficultés communes aux personnes éloignées de l'emploi. Toutefois, la discrimination à l'embauche, qu'elle soit directe ou indirecte, reste un obstacle majeur.

Malgré ces difficultés, il existe des leviers pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes réfugiées. La création d'un guichet unique départemental dans le cadre du programme AGIR (Accompagnement global et individualisé des réfugiés), en cours de déploiement en France et dans les territoires ultramarins, veut constituer une réponse à la double problématique d'accès à un emploi et à un logement. Là où les programmes d'intégration précédents limitaient le nombre de bénéficiaires, le programme AGIR permet un accompagnement plus large de personnes réfugiées sur l'ensemble du territoire. De même, les initiatives locales sont nombreuses et sont un levier majeur pour favoriser l'intégration des personnes réfugiées, notamment grâce aux Contrats territoriaux d'accueil et d'intégration (CTAI). À ce titre, l'approche pluriannuelle du financement des politiques d'intégration offre une réponse durable à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées. L'utilisation des clauses sociales d'insertion dans les marchés publics de l'État et des collectivités territoriales est également un levier à mobiliser davantage.

Les entreprises jouent par ailleurs un rôle clé. Un éventail d'outils peut être mobilisé pour faire évoluer les pratiques de recrutement, mieux identifier les compétences et former les personnes réfugiées. Ces outils, connus des entreprises, sont les mêmes que ceux mobilisés pour les personnes éloignées de l'emploi. Pour les accompagner, les entreprises peuvent notamment s'appuyer sur les associations, acteurs majeurs de l'écosystème de l'intégration des personnes réfugiées. Mais l'engagement de la direction et la formation des collaborateurs au sein de l'entreprise sont des conditions essentielles pour réussir cette intégration.

En outre, les opérateurs de compétences (Opco) sont de précieux soutiens pour la formation des personnes réfugiées. D'autres acteurs sont également engagés aux côtés des entreprises et des associations, notamment les fondations et les fonds de dotation d'initiative privée où le mécénat sous toutes ses formes joue un rôle important dans la mise en place de programmes de formation, d'accompagnement et de création d'emplois. Aussi, les réseaux d'entreprises peuvent favoriser l'intégration économique des personnes réfugiées, à l'image de Tent France, qui offre des conseils, ressources et formations à ses adhérents et diffuse des bonnes pratiques. Enfin, la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) offre un cadre aux entreprises afin de rendre compte et valoriser leurs engagements en matière de politique de diversité et d'inclusion. En effet, la mise en œuvre de la directive européenne peut constituer une opportunité pour inciter les entreprises soumises à la CSRD à développer de telles politiques.

Dans un contexte français de pénurie de main-d'œuvre et de métiers en tension, les personnes réfugiées constituent par ailleurs un vivier de recrutement en proposant des compétences précieuses qui peuvent stimuler l'innovation et la créativité au sein des entreprises. Elles apportent aussi une richesse culturelle dans l'entreprise et, plus globalement, à la société. Toutefois ce potentiel est sous-exploité en France. Il s'agit ici d'une situation paradoxale.

L'intégration professionnelle des personnes réfugiées ne diffère pas en tant que telle de l'intégration des personnes éloignées de l'emploi mais implique une approche systémique et coordonnée entre tous les acteurs. Une intégration professionnelle réussie repose ainsi sur quatre piliers : la maîtrise de la langue, l'intégration culturelle, le logement et le niveau de qualification reconnu au regard des besoins de recrutement.



INTRODUCTION

À la suite de la saisine¹ émise le 6 septembre 2023 par la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés portant sur la responsabilité des entreprises dans l'intégration professionnelle des personnes bénéficiaires de la protection internationale en France, la Plateforme RSE a constitué un groupe de travail composé de seize membres afin d'identifier la manière dont les entreprises et les parties prenantes peuvent faciliter l'intégration professionnelle des personnes bénéficiaires de la protection internationale.

La Plateforme RSE a conduit ces travaux en explorant les trois axes de la lettre de saisine :

- La question du recrutement et de l'intégration professionnelle à travers les bonnes pratiques à mettre en place : avec la création de conditions favorables à l'emploi pour les personnes réfugiées par le développement de pratiques de recrutement, les programmes de formation spécifiques, le mentorat et le parrainage, ainsi que les méthodes de reconnaissance des compétences et des qualifications adaptées aux parcours des personnes réfugiées.
- Le rôle de l'entreprise dans l'intégration au sein de la société française : les entreprises jouent un rôle clé non seulement en tant qu'employeurs mais aussi comme acteurs de l'intégration sociale des personnes réfugiées. En proposant des initiatives qui vont au-delà de l'emploi, tel le mécénat de compétences, les entreprises peuvent faciliter l'engagement des employés dans des actions de solidarité. Par ces programmes, elles favorisent un environnement qui reflète les valeurs de solidarité de la société, tout en offrant des opportunités de développement personnel et professionnel pour les personnes réfugiées.
- Les fondations d'entreprise : elles peuvent soutenir financièrement des projets dédiés à l'intégration des personnes réfugiées. Par leurs contributions, ces fondations permettent la mise en œuvre de programmes spécifiques, souvent en partenariat avec

¹ Annexe 1 : saisine de la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés du 6 septembre 2023 par M. le préfet Alain Régnier.

des associations et des acteurs publics tels que des programmes éducatifs, de formation professionnelle ou des projets de logement.

Définitions et cadre légal de la protection internationale

Une protection internationale encadrée à différents niveaux

Le cadre législatif du droit d'asile et de la protection internationale repose sur une structure complexe composée de principes directeurs internationaux, européens et nationaux. Cette protection, renforcée par une harmonisation des politiques à différents niveaux, garantit les droits des personnes réfugiées et des demandeurs d'asile. Les instruments juridiques internationaux, les directives européennes et la législation nationale française se complètent pour assurer une protection entière et cohérente.

Au niveau international, plusieurs instruments juridiques jouent un rôle crucial dans la protection des droits des personnes réfugiées. La Déclaration universelle des droits de l'homme¹ de 1948 établit les fondements des droits fondamentaux de tous les individus, posant ainsi les bases de la dignité humaine et des droits égaux pour tous. La Convention de Genève relative au statut des réfugiés² de 1951 et son Protocole de New York³ de 1967 définissent le statut de réfugié, énoncent leurs droits et les obligations des États, notamment le principe de non-refoulement.

Les articles⁴ 17, 18 et 19 de la Convention de Genève relative au statut des réfugiés de 1951 sont essentiels pour l'intégration professionnelle des personnes réfugiées.

- l'article 17 assure un traitement équitable aux personnes réfugiées pour l'emploi salarié ;
- l'article 18, quant à lui, facilite l'accès à des activités non salariées comme l'agriculture et le commerce ;
- enfin, l'article 19 permet aux personnes réfugiées possédant des qualifications professionnelles de pratiquer des professions libérales.

Ces articles facilitent l'intégration professionnelle et économique des personnes réfugiées dans les pays d'accueil.

¹ Article 14 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948 : « Devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays. »

² Article 1^{er} A2 de la Convention de Genève du 28 juillet 1951.

³ Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme – OHCHR, [Protocole relatif au statut des réfugiés](#), adopté le 16 décembre 1966.

⁴ OHCHR, [Convention relative au statut des réfugiés](#), adoptée le 28 juillet 1951.

De plus, la Convention contre la torture¹ de 1987 renforce la protection contre le retour forcé dans des pays où le risque de torture ou de mauvais traitements est présent, tandis que la Convention internationale relative aux droits de l'enfant² de 1989 insiste sur la protection spécifique des enfants réfugiés ou demandeurs d'asile.

Au niveau européen, la protection des demandeurs d'asile et des personnes réfugiées est régie par un cadre juridique complet visant à harmoniser les politiques d'asile des États membres. Le Régime d'asile européen commun (RAEC) a été établi pour harmoniser les politiques d'asile et garantir un niveau de protection uniforme dans tous les États membres de l'Union européenne. Il comprend plusieurs règlements et directives :

- le Règlement de Dublin³ détermine l'État membre responsable de l'examen d'une demande d'asile afin d'éviter les demandes multiples dans différents pays ;
- la Directive sur les procédures d'asile⁴ établit des normes communes pour les procédures de demande d'asile afin d'assurer des décisions équitables et efficaces ;
- la Directive sur les conditions d'accueil⁵ fixe des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile, incluant l'accès au logement, à l'éducation et aux soins de santé ;
- la Directive qualification⁶ définit les critères pour reconnaître les personnes réfugiées et les personnes éligibles à une protection subsidiaire, ainsi que les droits associés à ces statuts.

L'Agence de l'Union européenne pour l'asile⁷ (EUAA) fournit un soutien technique et opérationnel aux États membres dans la gestion des demandes d'asile et contribue à une application cohérente du RAEC.

Par ailleurs, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁸, proclamée en 2000 et juridiquement contraignante depuis 2009, protège les droits des demandeurs d'asile. L'article 18 garantit le droit d'asile et l'article 19 interdit les expulsions collectives et le refoulement vers un pays où la personne risque la peine de mort, la torture ou d'autres peines ou traitements inhumains ou dégradants.

¹ OHCHR, [Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants](#), adoptée le 10 décembre 1984.

² OHCHR, [Convention relative aux droits de l'enfant](#), adoptée le 21 novembre 1989.

³ Union européenne, [Règlement n° 604/2013](#) – EUR-Lex, du Parlement européen et du Conseil, 26 juin 2013.

⁴ Union européenne, [Directive 2013/32](#) – EUR-Lex, du Parlement européen et du Conseil, 26 juin 2013.

⁵ Union européenne, [Directive 2013/33](#) – EUR-Lex, du Parlement européen et du Conseil, 26 juin 2013.

⁶ Union européenne, Directive - 2011/95 – EUR-Lex, du Parlement européen et du Conseil, 13 décembre 2011.

⁷ Union européenne, Agency for Asylum, [Asylum Report](#).

⁸ Union européenne, [Charte des droits fondamentaux](#) – EUR-Lex, 2012/C 326/02.

Enfin, la Directive retour¹ encadre les procédures de retour des personnes en séjour irrégulier, en respectant les droits fondamentaux et en garantissant des conditions dignes pour les personnes concernées.

Au niveau national, la France s'appuie sur des principes consacrés dans sa Constitution et ses lois pour garantir la protection des demandeurs d'asile. Le préambule de la Constitution² de 1946, intégré à celle de 1958, affirme le droit d'asile pour tout homme persécuté en raison de son action en faveur de la liberté, constituant ainsi le fondement de la politique d'asile française. Le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile³ (CESEDA) détaille les procédures et conditions d'accueil des demandeurs d'asile en France, en accord avec les engagements internationaux de la France et sa législation nationale sur l'asile. De plus, les lois successives sur l'immigration et l'asile témoignent de l'adaptation constante de la législation française aux défis contemporains, en respectant les normes internationales tout en tenant compte des spécificités nationales.

Deux types de bénéficiaires de la protection internationale

Il existe deux types de bénéficiaires de la protection internationale : les réfugiés et les bénéficiaires de la protection subsidiaire.

- Un réfugié⁴ est une personne qui a obtenu une réponse positive à sa demande d'asile et craint d'être persécutée dans son pays d'origine « pour des motifs liés à sa race, sa religion, sa nationalité, son appartenance à un groupe social ou pour ses opinions politiques », conformément à la définition de la Convention de Genève⁵ de 1951. En France, l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) est chargé de reconnaître le statut de réfugié, offrant ainsi un droit d'asile et une protection internationale. Les personnes réfugiées bénéficient d'un droit de séjour illimité dans le temps, facilitant leur intégration en France et dans le monde de l'entreprise, et leur permettant d'échapper à des conflits armés ou à des violations graves des droits humains.
- Un bénéficiaire de la protection subsidiaire⁶ est une personne qui n'a pas obtenu le statut de réfugié mais qui encourt un risque réel d'atteintes graves en cas de retour,

¹ Union européenne, [Directive 2008/115](#) – EUR-Lex du Parlement européen et du conseil, 16 décembre 2008.

² Conseil constitutionnel, [Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946](#).

³ Légifrance, [Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#).

⁴ Légifrance, Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, [Chapitre I : Statut de réfugié](#) (Articles L511-1 à L511-9).

⁵ [Convention relative au statut des réfugiés](#), *op. cit.* Cette convention stipule qu'un réfugié est une personne qui fuit son pays « en raison de craintes bien fondées de persécution du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques ».

⁶ Légifrance, Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, [Chapitre II : Protection subsidiaire](#) (Articles L512-1 à L512-4).

notamment en raison d'une violence aveugle liée à un conflit armé. Il peut donc se maintenir légalement sur le territoire.

Concernant le droit au séjour, les personnes réfugiées reçoivent de plein droit une carte de résident valide pour dix ans, tandis que les bénéficiaires de la protection subsidiaire se voient octroyer une carte de séjour pluriannuelle de quatre ans. Ces documents, délivrés dans un délai de trois mois suivant la reconnaissance du statut, sont essentiels pour officialiser leur présence sur le territoire français.

Les bénéficiaires de la protection internationale ont accès au marché du travail français dès la délivrance de leur récépissé de protection internationale avec la possibilité de s'inscrire comme demandeurs d'emploi auprès de France Travail.

Par ailleurs, il existe un mécanisme de protection temporaire, activé pour la première fois par l'Union européenne en 2022 afin d'accueillir les personnes fuyant le conflit en Ukraine. Créée en 2001, cette directive permet aux Ukrainiens ayant quitté leur pays après le 24 février 2022, ainsi qu'aux personnes réfugiées et résidents légaux en Ukraine, d'obtenir rapidement un permis de séjour, de travailler, de bénéficier d'un hébergement, d'une aide sociale, de soins médicaux, et d'accéder à l'éducation et à la formation professionnelle. La protection temporaire, valable pour trois ans, n'est pas une reconnaissance du droit d'asile selon la Convention de Genève et peut être révoquée par l'Union européenne si la situation dans le pays d'origine s'améliore¹.

Réfugié, migrant : quelles différences ?

Il est primordial de distinguer avec précision les termes de « réfugié » et de « migrant ». Ces deux concepts, bien que souvent utilisés de manière indifférenciée, possèdent des significations spécifiques avec des implications juridiques et sociales propres.

Comme il a été précisé précédemment, le terme « réfugié » désigne une personne qui a été contrainte de fuir son pays en raison de persécutions, de conflits armés ou de violences généralisées, et qui bénéficie de ce fait d'une protection internationale spécifique en vertu de la Convention de Genève de 1951.

En revanche, le terme « migrant » désigne de manière plus générale toute personne qui se déplace, pour des raisons variées, de son pays d'origine vers un autre pays. Ces raisons peuvent être économiques, académiques, familiales ou pour d'autres motifs personnels. Ainsi, un migrant peut être un étudiant international, un expatrié travaillant à l'étranger, ou toute autre personne effectuant

¹ Union européenne, [Directive 2001/55/CE du Conseil du 20 juillet 2001](#) relative à des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire, EUR-Lex, et Légifrance, [Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile \(Articles L581-1 à L581-10\)](#).

une migration volontaire ou forcée. Contrairement à un réfugié, un migrant n'est pas nécessairement contraint de quitter son pays pour des raisons de sécurité ou de persécution, et ne bénéficie donc pas de la protection internationale.

L'emploi inapproprié du terme « migrant » pour désigner des personnes réfugiées peut réduire leur expérience à une question de migration volontaire plutôt que de contrainte, minimisant ainsi la nécessité de protection et les raisons qui les poussent à fuir leur pays d'origine.

Le phénomène de migration, bien que non exclusivement lié à des circonstances extrêmes comme les conflits, la famine ou les impacts du dérèglement climatique, a toujours existé au fil de l'histoire humaine. Cependant, les dernières décennies ont vu une intensification notable de ces mouvements de populations, souvent exacerbée par de telles crises, donnant lieu notamment à des migrations forcées.

Il est primordial d'adopter un discours précis qui différencie clairement les personnes réfugiées des migrants. Dans ses travaux, la Plateforme RSE s'est concentrée sur les personnes réfugiées.

Intégration des personnes réfugiées et RSE

L'intégration des personnes réfugiées : une notion multidimensionnelle

Alors que l'insertion fait généralement référence à l'acclimatation des personnes dans une nouvelle société, comme l'accès à l'emploi et au logement, l'intégration est un processus de long terme qui englobe non seulement la dimension économique, mais aussi les dimensions sociale et culturelle. L'objectif de l'intégration est de permettre aux personnes réfugiées de devenir des membres à part entière de la société, contribuant à tous les aspects de la vie sociale et économique, tout en maintenant leur identité culturelle.

D'un point de vue économique, l'intégration des personnes réfugiées sur le marché du travail est vitale non seulement pour leur autonomie financière, mais aussi pour leur sentiment d'appartenance à la société et d'utilité sociale. Cette intégration peut également être bénéfique à la société dans son ensemble, en favorisant la cohésion sociale et en contribuant à l'économie grâce aux talents et aux perspectives apportées par les personnes réfugiées. Ces dernières peuvent enrichir le marché du travail avec des compétences diverses, des expériences variées et des perspectives nouvelles, améliorant ainsi la diversité et l'innovation au sein des entreprises.

L'intégration des personnes réfugiées dans les entreprises françaises ne se limite pas à leur embauche mais englobe également leur accompagnement dans le développement de compétences professionnelles et leur intégration à la culture de l'entreprise.

Sur le plan social, l'intégration des personnes réfugiées implique leur participation active dans la communauté, facilitée par l'accès à l'éducation et aux services sociaux. L'accès à l'éducation permet aux personnes réfugiées d'apprendre la langue et les codes culturels du pays d'accueil, ce qui est crucial pour établir des liens sociaux solides et participer pleinement à la vie communautaire. En outre, les services sociaux offrent un soutien essentiel pour surmonter les défis liés à l'intégration tels que l'accès à un logement stable, aux soins de santé, et à des opportunités de formation continue.

Sur le plan culturel, l'intégration implique un respect et une valorisation des différences culturelles, permettant aux personnes réfugiées de conserver leurs traditions tout en s'adaptant à leur nouveau contexte.

En raison de sa complexité et de ses multiples dimensions, ce processus d'intégration requiert un engagement fort de toutes les parties prenantes.

Une responsabilité collective

L'intégration des personnes réfugiées représente un défi majeur mais également une opportunité pour les entreprises. Ce processus va au-delà de la conformité légale ou des pratiques philanthropiques. Il s'agit d'une responsabilité partagée impliquant divers acteurs de la société, dont le secteur privé. Les entreprises peuvent en effet jouer un rôle crucial en intégrant les personnes réfugiées dans le monde du travail en agissant en faveur de la diversité et de l'inclusion des populations vulnérables.

Le soutien à l'intégration des personnes réfugiées peut également renforcer l'image de marque et la réputation d'une entreprise, en démontrant son engagement social.

Les entreprises : un écosystème avec de multiples acteurs

Les entreprises sont amenées à dialoguer et à échanger avec l'ensemble des acteurs de la sphère sociale, notamment les ONG et les associations. En travaillant vers un même objectif, elles s'efforcent de faciliter et de garantir une meilleure intégration des personnes réfugiées au sein de l'entreprise. Cette collaboration permet de mettre en place des initiatives et des programmes d'accompagnement adaptés, favorisant ainsi l'intégration professionnelle et sociale des personnes réfugiées.

Toutefois, la portée de cet engagement RSE soulève des questions sur les limites de la responsabilité de l'entreprise. Jusqu'où une entreprise peut-elle ou doit-elle intervenir en matière d'accès à la culture, au logement, ainsi qu'aux autres besoins fondamentaux des personnes réfugiées ? Cette interrogation nécessite une réflexion approfondie sur la nature et l'étendue de l'engagement RSE.

RSE, ODD et intégration des personnes réfugiées

Les Objectifs de développement durable (ODD) sont un cadre et une grille d'analyse de la RSE. L'avis *RSE et ODD*¹ publié par la Plateforme RSE en mai 2024, poursuite des travaux² réalisés en 2018, souligne l'importance pour les entreprises d'intégrer les ODD dans leur stratégie RSE, car cela permet d'établir un langage commun et des référentiels d'action pour toutes les parties prenantes. En s'alignant sur les ODD, les entreprises contribuent activement à l'Agenda 2030, notamment à travers les enjeux liés à l'intégration des personnes réfugiées.

Pour que cette intégration soit efficace, il est crucial d'adopter les ODD comme une boussole commune et de se les approprier pour en faire un outil de langage commun. Les ODD, au nombre de 17, doivent toujours être considérés comme un ensemble interconnecté, avec leurs 169 cibles et 244 indicateurs mondiaux, reflétant leur dimension holistique. De plus, l'atteinte des ODD représente une réponse à l'urgence d'une transition juste et à la mise en œuvre des Accords de Paris et de l'Agenda 2030.

L'engagement du Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (UNHCR) envers les ODD illustre parfaitement cette approche intégrée. L'UNHCR contribue à la protection des personnes réfugiées dans le monde en s'engageant particulièrement envers dix ODD spécifiques³ : ODD 1 (éradication de la pauvreté), ODD 3 (bonne santé et bien-être), ODD 4 (éducation de qualité), ODD 5 (égalité entre les sexes), ODD 6 (eau propre et assainissement), ODD 8 (travail décent et croissance économique), ODD 10 (réduction des inégalités), ODD 11 (villes et communautés durables), ODD 16 (paix, justice et institutions efficaces) et ODD 17 (partenariats pour la réalisation des objectifs). Cet engagement montre l'importance de ces objectifs dans le contexte des crises humanitaires et de déplacements forcés et illustre comment une approche holistique et intégrée peut contribuer à des solutions durables et justes.

¹ Plateforme RSE (2024), *RSE et ODD*, avis, mai.

² Plateforme RSE (2018), *RSE et objectifs de développement durable*, avis, octobre.

³ Agence des Nations unies pour les réfugiés – UNHCR, *Rapport Appel Global 2023*.

Éléments de contexte

Des changements réglementaires au niveau national

La loi du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration et améliorer l'intégration a été adoptée dans un contexte de pressions migratoires accrues dues à des facteurs démographique, économique et climatique¹. Elle apporte des changements significatifs pour les bénéficiaires de la protection internationale, en particulier dans les domaines de l'asile, de l'accueil et de l'intégration.

La loi instaure la création de Pôles France asile (PFA) pour remplacer les Guichets uniques pour demandeurs d'asile (GUDA). Ces pôles seront responsables de l'enregistrement des demandes d'asile, de l'évaluation de la vulnérabilité des demandeurs et de l'octroi des conditions matérielles d'accueil. Les entretiens avec l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) pourront désormais se faire par vidéoconférence, ce qui élargit les moyens de communication disponibles pour traiter les demandes d'asile, surtout pour les personnes bénéficiant déjà d'une protection au titre de l'asile dans un autre État de l'Union européenne ou d'un statut équivalent dans un État tiers.

La loi modifie les procédures de demande d'asile, notamment en imposant des délais plus stricts pour le dépôt des demandes et la prise de décision par l'Ofpra.

La loi introduit également des mesures pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes réfugiées, notamment à travers le programme AGIR (Accompagnement global pour l'insertion des réfugiés). Ce programme vise à faciliter l'accès à l'emploi et au logement pour les personnes réfugiées. AGIR met l'accent sur l'assiduité aux formations civiques et linguistiques comme condition préalable à l'insertion professionnelle. Il propose un accompagnement personnalisé, combinant l'apprentissage de la langue française, l'éducation civique, et des formations professionnelles adaptées. Les personnes réfugiées sont orientées vers des opportunités d'emploi et de logement, leur offrant ainsi un soutien global pour s'intégrer de manière effective et durable dans la société française.

Enfin, les bénéficiaires de la protection internationale sont protégés contre certaines mesures restrictives de la loi. Par exemple, les nouveaux critères de refus de renouvellement de carte de séjour fondés sur des infractions ou des menaces à l'ordre public ne s'appliquent pas aux personnes réfugiées. De plus, les personnes réfugiées ne sont pas concernées par l'expérimentation préfectorale dite « de l'examen à 360° », qui impose aux préfetures d'examiner l'ensemble des motifs susceptibles de justifier la délivrance d'un titre de séjour.

¹ Légifrance, [Loi n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration \(1\)](#).

Un contexte législatif nouveau au niveau européen

Avant l'adoption du nouveau Pacte sur la migration et l'asile, les politiques de l'Union européenne en matière de migration et d'asile étaient régies par plusieurs cadres législatifs datant des années précédentes. Le principal instrument était le Règlement de Dublin, qui stipulait que le premier pays européen où un demandeur d'asile entrait était responsable de traiter sa demande. Ce système a souvent conduit à une surcharge des pays situés aux frontières extérieures de l'Union européenne, comme l'Italie et la Grèce, créant des déséquilibres et des tensions au sein de l'Union européenne.

Par ailleurs, la base de données Eurodac¹ permettait de centraliser les empreintes digitales des demandeurs d'asile pour éviter les demandes multiples, mais cette mesure s'est révélée insuffisante face aux flux migratoires croissants. En réponse à la crise migratoire de 2015, des initiatives temporaires de relocalisation et des fonds d'urgence ont été mis en place, mais sans parvenir à établir un mécanisme permanent et équitable de répartition des responsabilités entre les États membres.

Le nouveau Pacte sur la migration et l'asile adopté par le Parlement européen le 10 avril 2024 conduit à une réforme des politiques de migration et d'asile² dans les pays de l'Union européenne. Il inclut des dispositions spécifiques telles que la réglementation sur le filtrage, la mise à jour de la base de données Eurodac, des procédures accélérées aux frontières et une nouvelle régulation en cas de crise ou de force majeure. L'objectif est de rendre les procédures plus rapides et efficaces, tout en garantissant les droits des demandeurs d'asile et en améliorant la sécurité aux frontières de l'Union européenne.

En outre, le pacte met en place un cadre de solidarité obligatoire, où les États membres auront la possibilité de choisir entre différentes formes de contribution pour gérer les flux migratoires, y compris la relocalisation des demandeurs d'asile, des contributions financières significatives ou le soutien opérationnel. Cette approche vise à équilibrer la charge entre les pays membres et à assurer une répartition plus juste des responsabilités.

En parallèle, le 24 mai 2024, le Conseil de l'Union européenne a approuvé une réforme du Code frontières Schengen. Cette réforme introduit de nouvelles règles pour le rétablissement de contrôles temporaires aux frontières intérieures de l'espace Schengen en cas de menace grave pour l'ordre public ou la sécurité intérieure et harmonise les règles en cas d'urgence sanitaire.

¹ Eurodac est un système d'information à grande échelle contenant les empreintes digitales des demandeurs d'asile et de protection subsidiaire et immigrants illégaux se trouvant sur le territoire de l'Union européenne.

² Conseil de l'Union européenne, [Réforme relative à l'asile et à la migration : les représentants des États membres de l'UE donnent leur feu vert à l'accord avec le Parlement européen](#), Communiqué, 8 février 2024.

Éléments de contexte sur la RSE

Les textes de référence de la RSE ont considérablement évolué compte tenu du travail¹ fourni par la Commission européenne pour proposer aux États membres des démarches plus dynamiques à travers de nouveaux règlements et directives dont certains ont achevé leur parcours institutionnel (Commission, Conseil, Parlement), et d'autres non. Il s'agit notamment de la CSRD et de la Directive sur le devoir de vigilance.

- La CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) vise les grandes entreprises sur les marchés européens (concernées dès 2025 pour l'exercice 2024), mais aussi certaines PME (notamment les PME cotées sur un marché réglementé et certaines PME du secteur de la banque et des assurances). Elle constitue le cadre dans lequel les premiers standards européens de *reporting* de durabilité (European Sustainability Reporting Standards – ESRS) se développeront : 130 obligations de *reporting* de durabilité couvrant l'ensemble des aspects ESG.

La CSRD, transposée en droit français dès décembre 2023, peut permettre aux entreprises de rendre compte de leurs engagements dans la diversité de leurs effectifs et la promotion d'une culture d'inclusion pour tous. Le recrutement de personnes réfugiées et l'engagement des entreprises envers ces populations vulnérables pourront ainsi être évalués, valorisés et partagés dans le cadre de cet exercice de transparence. Sur les quatre critères de durabilité que l'on nomme les ESRS, les ESRS S, comme « sociaux », seront particulièrement concernés :

- l'ESRS S1, exigeant des indicateurs sur la main-d'œuvre de l'entreprise ;
 - l'ESRS S2, focalisant les indicateurs sur les employés de la chaîne de valeur ;
 - éventuellement, l'ESRS S3 portant sur les communautés affectées, entendues comme un ensemble de personnes qui vivent ou travaillent dans une même zone située près de l'activité de l'entreprise ou de sa chaîne de valeur (logement, nourriture sécurité, etc.).
- La Directive sur le devoir de vigilance (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CS3D) est adoptée le 24 avril 2024 par la Commission européenne et précédée dans certains pays par des législations nationales comme en France avec la loi n° 2017-399 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres².

¹ Voir Plateforme RSE (2021), *La RSE, un enjeu européen. Contribution aux travaux de la présidence française du Conseil de l'Union européenne*, octobre.

² Vie-publique.fr, « [Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre](#) ».

La CS3D vise la prévention et l'arrêt – ou *ad minima* l'atténuation – par les entreprises, ainsi que par leurs partenaires en amont et en aval de la chaîne de valeur, de leurs impacts négatifs sur les droits humains et l'environnement. Si ces obligations incluent la prise en compte de la biodiversité, la pollution ou la destruction du patrimoine naturel aussi bien au niveau de l'approvisionnement que de celui de la production et de la distribution, sur le plan social elles incluent également l'esclavage, le travail des enfants, l'exploitation par le travail auxquels les personnes réfugiées et en attente de l'obtention de ce statut sont particulièrement exposées.



CHAPITRE 1

ÉTAT DES LIEUX

La collecte et l'analyse des données concernant les personnes réfugiées est complexe en raison des disparités méthodologiques utilisées par les différents organismes. La Plateforme RSE a fait le choix de s'appuyer sur les données fournies par le Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (UNHCR) et Eurostat dans cet état des lieux. Toutefois, il existe des différences au niveau des données fournies par ces deux organismes, ce qui rend difficile l'appréciation de la situation des personnes réfugiées à l'échelle internationale et européenne.

1. À l'échelle internationale

Concernant les flux migratoires, la grande majorité des flux de personnes est intracontinentale et les déplacements s'effectuent dans des pays voisins ou proches géographiquement. Les flux intercontinentaux, quant à eux, sont relativement faibles comparativement aux flux intracontinentaux.

1.1. Tendances actuelles

Selon le rapport des tendances de l'année 2023 de l'UNHCR¹, le nombre de personnes réfugiées s'élève à 35,8 millions au milieu de l'année 2023. Ce nombre inclut 25 millions de personnes réfugiées, 5,5 millions de personnes en situation similaire² à celle des personnes réfugiées et 5,3 millions d'autres personnes ayant besoin d'une protection internationale³.

¹ Agence des Nations unies pour les réfugiés – UNHCR, *2023 Global Compact on Refugees Indicator Report*.

² Selon la méthodologie de l'UNHCR, la catégorie « personnes en situation analogue à celle des réfugiés » désigne des groupes de personnes se trouvant en dehors de leur pays ou territoire d'origine et confrontées à des risques nécessitant une protection similaire à celle des personnes réfugiées, mais dont le statut de réfugié n'a pas été déterminé pour des raisons pratiques ou autres.

³ Selon la méthodologie de l'UNHCR, la catégorie « personnes ayant besoin d'une protection internationale » désigne des personnes se trouvant en dehors de leur pays ou territoire d'origine, généralement parce qu'elles

À cela peuvent être ajoutés 5,9 millions de personnes réfugiées palestiniennes sous le mandat de l'Office de secours et de travaux des Nations unies pour les personnes réfugiées de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), une agence distincte de l'UNHCR créée pour s'occuper spécifiquement des personnes réfugiées palestiniennes. Ces personnes réfugiées ne sont pas incluses dans les chiffres de l'UNHCR, mais leur ajout montre l'ampleur encore plus significative des besoins globaux en protection internationale.

La situation des personnes réfugiées a connu des évolutions notables au cours des dernières années, caractérisées par une augmentation du nombre de personnes nécessitant une protection internationale. Alors que le monde comptait environ 35,8 millions de personnes réfugiées en 2023 selon l'UNHCR, il en comptait environ 17,2 millions en 2016, un chiffre qui a plus que doublé. Cette hausse significative révèle non seulement l'intensification des crises géopolitiques mais aussi l'impact accru de facteurs environnementaux et socioéconomiques sur les populations vulnérables.

RÉFUGIÉS, PERSONNES DANS DES SITUATIONS SIMILAIRES À CELLES DES RÉFUGIÉS ET AUTRES PERSONNES AYANT BESOIN DE PROTECTION INTERNATIONALE 2013 À MI-2023 (EN MILLIONS)



Source : Agence des Nations unies pour les réfugiés – UNHCR (2023), [Mid-Year Trends 2023](#), rapport, octobre

ont été déplacées de force et contraintes de franchir des frontières internationales. Ces personnes n'ont pas été signalées sous d'autres catégories (demandeurs d'asile, réfugiés, personnes en situation analogue à celle des réfugiés), mais ont probablement besoin d'une protection internationale, y compris une protection contre le retour forcé, ainsi qu'un accès aux services de base de manière temporaire ou à plus long terme.

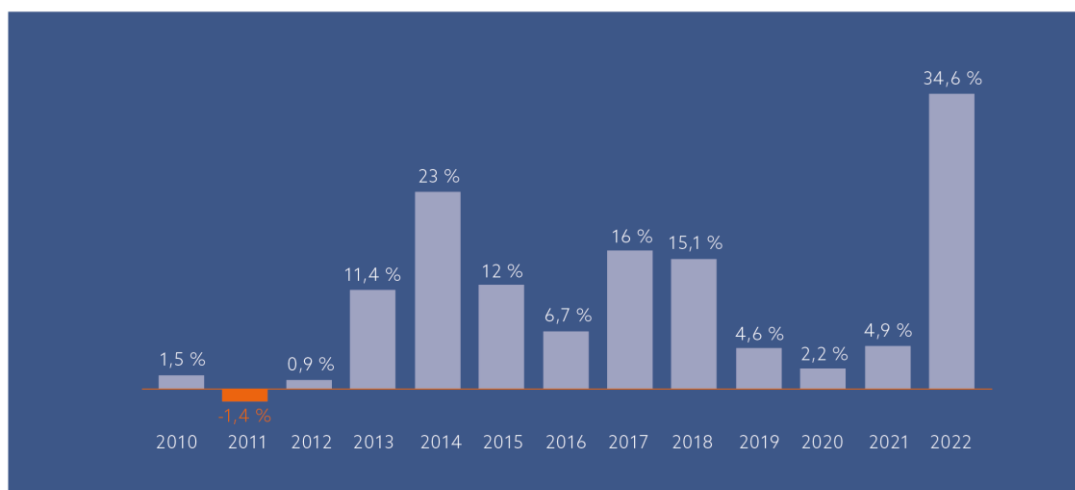
1.1.1. L'année 2022, un tournant dans l'aggravation de la crise de déplacement

L'année 2022 a marqué un point culminant avec un bond de 34,6 % en un an, représentant une augmentation de près de 8,9 millions de personnes réfugiées. À la mi-2023, leur nombre total estimé a encore augmenté, avec une hausse de 1,2 million (3 %) depuis le début de l'année, principalement en raison de la situation au Soudan et de la poursuite des déplacements en Ukraine. Ces chiffres, fournis par le rapport sur les indicateurs du Pacte mondial sur les réfugiés de 2023, mettent en lumière l'aggravation continue des crises de déplacement¹.

Au Moyen-Orient, la crise syrienne reste l'une des principales sources de déplacements forcés, avec plusieurs millions de Syriens vivant toujours en tant que personnes réfugiées dans des pays voisins tels que la Turquie, le Liban et la Jordanie. De même, l'Afghanistan continue de voir ses citoyens fuir en raison de l'instabilité politique, des conflits armés et des pressions économiques, avec un nombre significatif de nouveaux déplacements vers l'Iran et le Pakistan.

La guerre en Ukraine a été un facteur déterminant de cette augmentation, avec 5,8 millions de personnes réfugiées enregistrées dans la région et plus de 3,7 millions de personnes déplacées internes au sein de l'Ukraine même².

TAUX DE CROISSANCE DU NOMBRE ABSOLU DE PERSONNES RÉFUGIÉES, 2010-2022 (D'UNE ANNÉE SUR L'AUTRE)

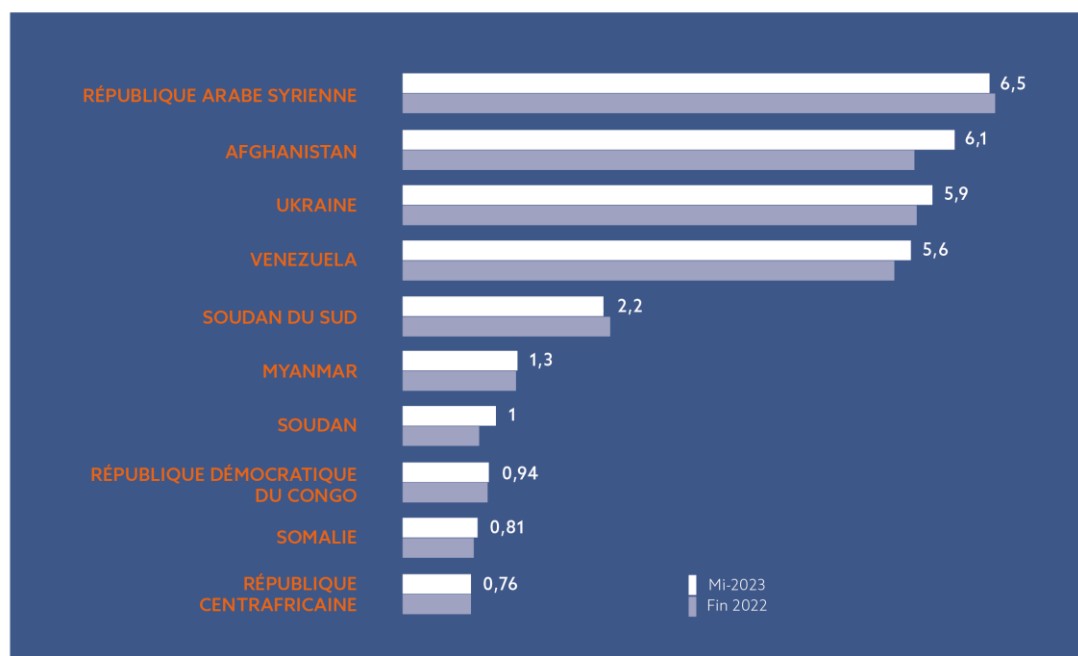


Source : UNHCR (2023), [Global Compact on Refugees Indicator Report](#), novembre

¹ UNHCR (2023), [Global Compact on Refugees Indicator Report](#), novembre.

² UNHCR (2024), [Global Appeal 2024](#).

RÉFUGIÉS, PERSONNES DANS DES SITUATIONS SIMILAIRES À CELLES DES RÉFUGIÉS ET AUTRES PERSONNES AYANT BESOIN DE PROTECTION INTERNATIONALE PAR PAYS D'ORIGINE MI-2023 (EN MILLIONS)



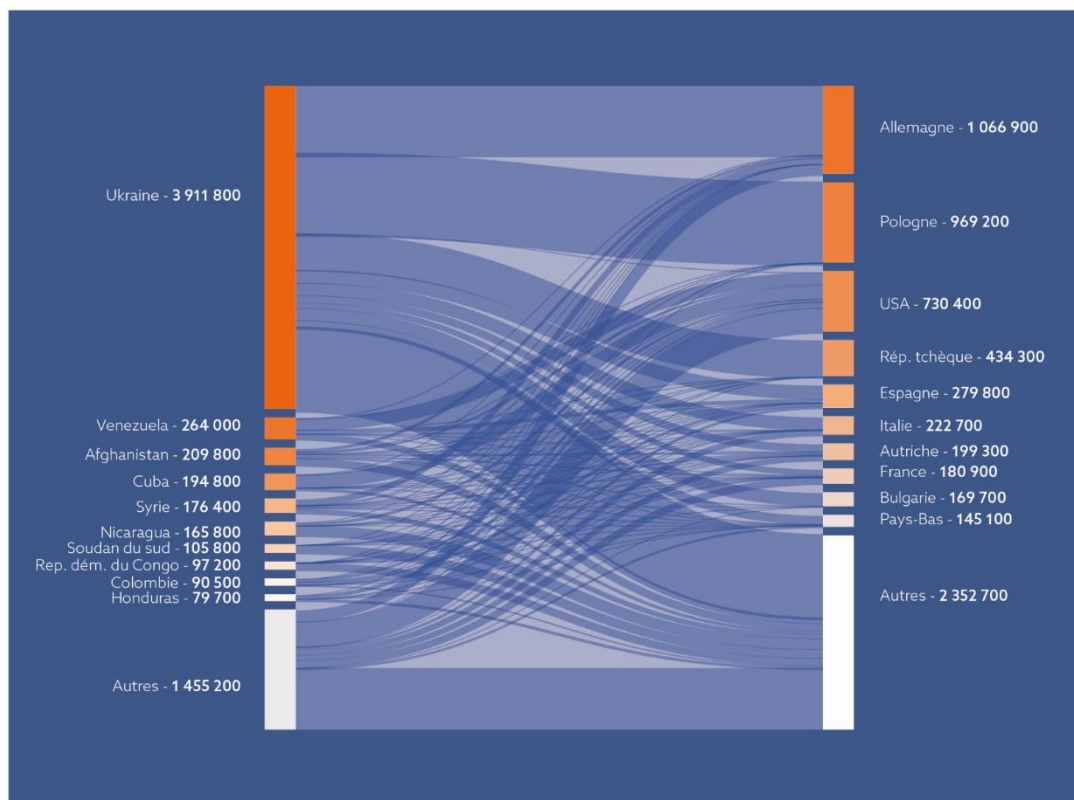
Source : UNHCR (2023), *Mid-Year Trends 2023*, rapport, octobre

1.1.2. Une insécurité persistante des personnes réfugiées et un besoin continu de protection

L'UNHCR a constaté que même quand le retour volontaire est techniquement possible, les mouvements de retour restent à des niveaux relativement faibles. Cela indique que la majorité des personnes réfugiées et des personnes déplacées internes ne perçoivent pas encore la possibilité de rentrer en toute sécurité dans leur pays d'origine. Actuellement, la plupart des personnes déplacées choisissent de rester dans leur pays d'accueil, faute de conditions sûres pour un retour.

Parallèlement, d'autres régions du monde continuent de voir des flux importants de personnes réfugiées. En Asie et dans le Pacifique, les estimations révisées de la population de personnes réfugiées afghanes en Iran et au Pakistan ont contribué de manière significative à l'augmentation du nombre de personnes réfugiées dans la région.

PRINCIPAUX FLUX DES PERSONNES ENREGISTRÉES POUR DE NOUVELLES DEMANDES D'ASILE INDIVIDUELLES, RECONNUES SUR LA BASE D'UN GROUPE OU BÉNÉFICIAIRE D'UNE PROTECTION TEMPORAIRE (2022)



Source : UNHCR (2023), [Global Trends Report 2022](#), juin

Cette augmentation est également notable en Amérique, où la crise au Venezuela¹ a poussé des millions de personnes à chercher refuge, principalement dans les pays voisins.

1.1.3. Des disparités mondiales dans l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées

Avec des années de conflits prolongés, certaines régions continuent de susciter un nombre élevé de personnes réfugiées, exerçant une pression considérable sur les ressources et les infrastructures des pays d'accueil. La majorité de ces personnes réfugiées sont

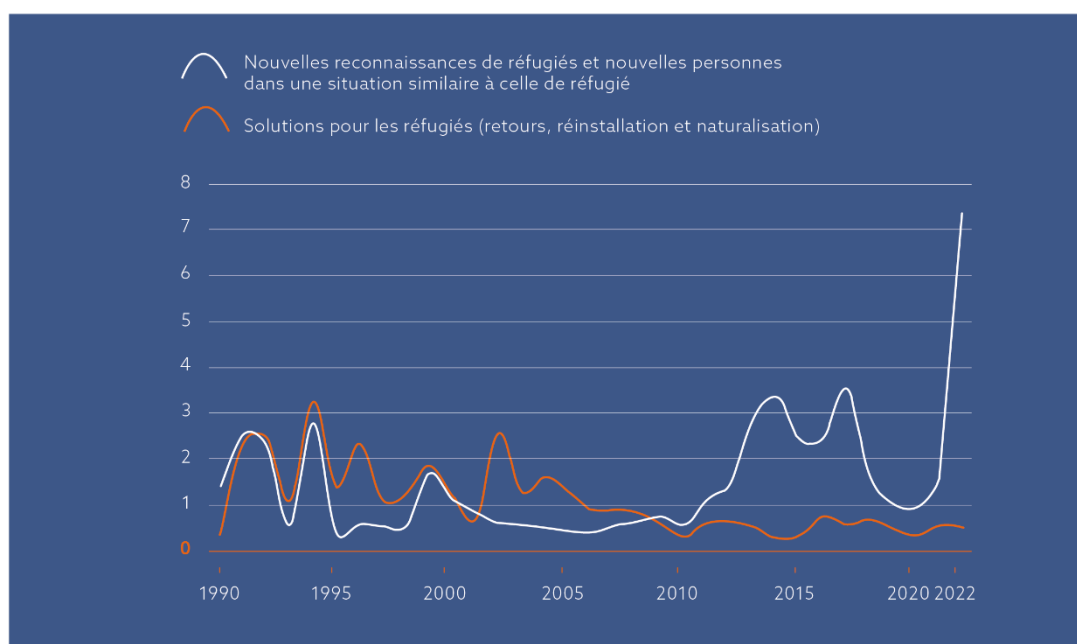
¹ Depuis le début des années 2010, la crise au Venezuela, caractérisée par une instabilité politique, une hyperinflation et des pénuries de biens essentiels, a entraîné une grave crise humanitaire. Ces conditions ont forcé des millions de Vénézuéliens à fuir, principalement vers des pays voisins comme la Colombie et le Brésil, à la recherche de meilleures conditions de vie. Selon l'UNHCR, en août 2023 il y avait environ 7,7 millions de personnes réfugiées et de migrants vénézuéliens dans le monde, environ 1,1 million de demandeurs d'asile originaires du Venezuela et 300 000 personnes réfugiées vénézuéliennes reconnues.

hébergées par des pays à faible et moyen revenu, qui accueillent environ 76 % des personnes réfugiées au niveau mondial, reflétant des défis significatifs en termes de capacités et de ressources¹. Néanmoins, une portion notable trouve aussi refuge dans des pays à revenu élevé, surtout en Europe. Cette répartition met en lumière une responsabilité globale et partagée sur la scène internationale, tout en soulignant les disparités existantes dans les capacités d'accueil et d'intégration des personnes réfugiées à travers le monde².

1.1.4. Un déséquilibre entre croissance des populations de personnes réfugiées et solutions durables disponibles

Les tendances montrent également une variation dans les solutions durables disponibles pour les personnes réfugiées. Alors que leur nombre a doublé de 2016 à 2022, celui des solutions durables, tels la réinstallation, le retour volontaire ou l'intégration locale, n'a pas suivi le même rythme. En 2022, seules 504 200 personnes réfugiées ont accédé à ces solutions, avec 67 % retournant dans leur pays d'origine et 23 % réinstallées dans un tiers pays³.

NOUVEAUX RÉFUGIÉS RECONNUS ET SOLUTIONS DURABLES, 1990-2022 (EN MILLIONS)



Source : UNHCR (2023), [Global Compact on Refugees Indicator Report](#), novembre

¹ L'agence des Nations unies pour les réfugiés-UNHCR, [Mid-Year Trends 2023](#).

² UNHCR (2023), [Global Compact on Refugees Indicator Report](#), novembre.

³ *Ibid.*

1.1.5. La pandémie de Covid-19

La pandémie de Covid-19 a exacerbé les difficultés déjà présentes pour les personnes réfugiées à travers le monde, affectant de manière disproportionnée cette population vulnérable en raison de sa concentration dans des pays à faibles ressources avec des systèmes de santé limités. D'après l'UNHCR, la pandémie a drastiquement réduit les chiffres de la réinstallation et a entravé les possibilités de retour sécurisé pour les personnes réfugiées, avec une baisse de 80 % en 2020 par rapport à 2019¹. L'impact de la pandémie sur les mouvements migratoires a été considérable, principalement en raison des restrictions de voyage et des fermetures de frontières mises en place pour contenir la propagation du virus. Ces restrictions ont non seulement limité les possibilités de réinstallation, mais ont également réduit les chiffres de retour des personnes réfugiées vers leur pays d'origine. En effet, avec la fermeture des frontières, même les retours volontaires ont été mis en pause, limitant ainsi les avenues sécuritaires pour ces personnes désirant retourner chez elles.

La pandémie de Covid-19 a posé des défis majeurs pour l'éducation des enfants partout dans le monde, et qui ont été particulièrement importants pour les enfants réfugiés souvent hébergés dans des zones où l'accès à la technologie et à Internet est extrêmement restreint. Par exemple, dans les pays abritant un grand nombre de personnes réfugiées, moins de 20 % des ménages disposent d'un ordinateur, ce qui rend difficile, voire impossible, l'accès aux ressources d'apprentissage en ligne².

En plus des limitations technologiques, les personnes réfugiées vivent fréquemment dans des régions où les infrastructures éducatives sont insuffisantes, même en temps normal. Les écoles sont souvent sous-financées et surpeuplées, ce qui laisse peu de place pour des solutions alternatives comme l'éducation à distance lorsque les écoles ferment. Cette situation est particulièrement critique pour les filles réfugiées. Le Fonds Malala³ a rapporté que la moitié des filles réfugiées en âge de fréquenter le secondaire risquent de ne jamais retourner à l'école après leur fermeture. Un risque exacerbé par les fermetures dues à la pandémie, qui ont renforcé les inégalités de genre en matière d'éducation.

¹ UNHCR (2021), « [Facts and Statistics: How the coronavirus pandemic has affected refugees and displaced populations](#) », mars.

² *Ibid.*

³ Malala Fund, [Girl's Education and Covid-19](#).

1.2. Évolution du nombre de personnes réfugiées

1.2.1. « Déplacés climatiques »

Le concept de « déplacés climatiques », le plus souvent appelés « réfugiés climatiques » dans les instances internationales, englobe les individus contraints de quitter leur domicile du fait des impacts directs ou indirects du changement climatique. Ce terme s'insère dans la catégorie plus large des « réfugiés environnementaux », une notion introduite dans un rapport de 1985 par le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE). Ces réfugiés environnementaux sont définis comme des personnes obligées de délaisser temporairement ou de manière permanente leur habitat en raison de perturbations environnementales majeures, qu'elles soient naturelles ou anthropiques, mettant en péril leur survie ou altérant gravement leur qualité de vie. Toutefois, malgré la reconnaissance croissante de ces phénomènes depuis les années 1980, la terminologie de « déplacé climatique » demeure juridiquement ambiguë et souvent considérée comme un abus de langage puisque la définition formelle d'une personne réfugiée, établie par la Convention de Genève de 1951, est spécifiquement liée à la menace de persécutions et non à des catastrophes environnementales ou climatiques.

Le changement climatique reste néanmoins un sujet de préoccupation mondiale qui influence de manière significative les mouvements migratoires internationaux. L'augmentation des phénomènes météorologiques extrêmes, exacerbée par le réchauffement climatique, aggrave les tensions géopolitiques et économiques et contribue de plus en plus au déplacement de populations. L'UNHCR a, à ce titre, consacré un rapport thématique sur les réfugiés climatiques, soulignant l'urgence et l'importance de cette problématique dans les discussions sur les migrations forcées.

Néanmoins, les déplacés climatiques restent très majoritairement dans d'autres régions de leur pays, si bien que l'Agence des Nations unies pour les réfugiés a annoncé le 24 avril 2024 la création d'un « Fonds de résilience climatique » dédié au soutien des personnes réfugiées et personnes déplacées à l'intérieur de leur pays en raison de chocs climatiques, avec l'espoir de lever 100 millions de dollars d'ici à fin 2025.

Mais la crise climatique mondiale amplifie les facteurs favorisant les déplacements forcés, notamment à travers la raréfaction des ressources essentielles telles que la nourriture et l'eau, et l'augmentation de la fréquence des catastrophes naturelles comme les sécheresses et les inondations. Ces événements, en dégradant les conditions de vie, poussent de nombreuses personnes à quitter leur foyer pour chercher un refuge et de la sécurité dans des régions ou des pays plus stables.

Le rapport *Focus Area Strategic Plan for Climate Action 2024-2030*¹ de l'UNHCR révèle que 70 % des personnes réfugiées et demandeurs d'asile en 2022 provenaient de pays hautement vulnérables au climat, marquant une augmentation significative par rapport à 2012 où ce pourcentage était de 56 %. Les impacts du changement climatique ne font pas que déplacer des personnes à l'intérieur de leur pays mais provoquent également des mouvements transfrontaliers, nécessitant une protection internationale accrue.

Le changement climatique contribue également à exacerber les conflits sociaux, économiques et politiques. L'interaction entre les impacts du changement climatique et d'autres facteurs environnementaux, sociaux et politiques peut déclencher des déplacements de populations. La concurrence pour les ressources écosystémiques limitées, comme l'eau et la terre, prolonge les conflits et les instabilités, rendant certaines régions inhabitables et les moyens de subsistance liés au climat intenables.

1.2.2. Des solutions durables ?

Les solutions durables pour ces déplacés climatiques sont de plus en plus limitées. En 2020, seulement 1 % ont pu retourner dans leur pays d'origine, un chiffre qui est susceptible de diminuer à mesure que les conditions de vie se détériorent en raison des effets du changement climatique. De plus, les zones les plus vulnérables au climat, où vivent de nombreuses personnes déplacées, souffrent d'un manque d'accès à des ressources durables et sont peu résilientes aux impacts climatiques. Ces conditions défavorables augmentent les inégalités et les problèmes de protection pour ces populations.

En outre, les déplacés climatiques n'ont pas de statut particulier, lié au fait que les migrations sont majoritairement intérieures. Ce n'est qu'en 2018 que le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières a proposé de prendre en compte les « migrations environnementales » dans le cadre général, et renforçait l'idée de la migration comme voie d'adaptation face aux conséquences des changements climatiques. Par ailleurs, la Convention de Kampala, adoptée en 2009 par l'Union africaine pour la protection des déplacés internes en Afrique, prend en compte le cas spécifique des déplacés internes à la suite de catastrophes liées aux changements climatiques. Au vu de la rapidité de l'augmentation des phénomènes climatiques, un statut particulier sera certainement un nouveau sujet juridique international.

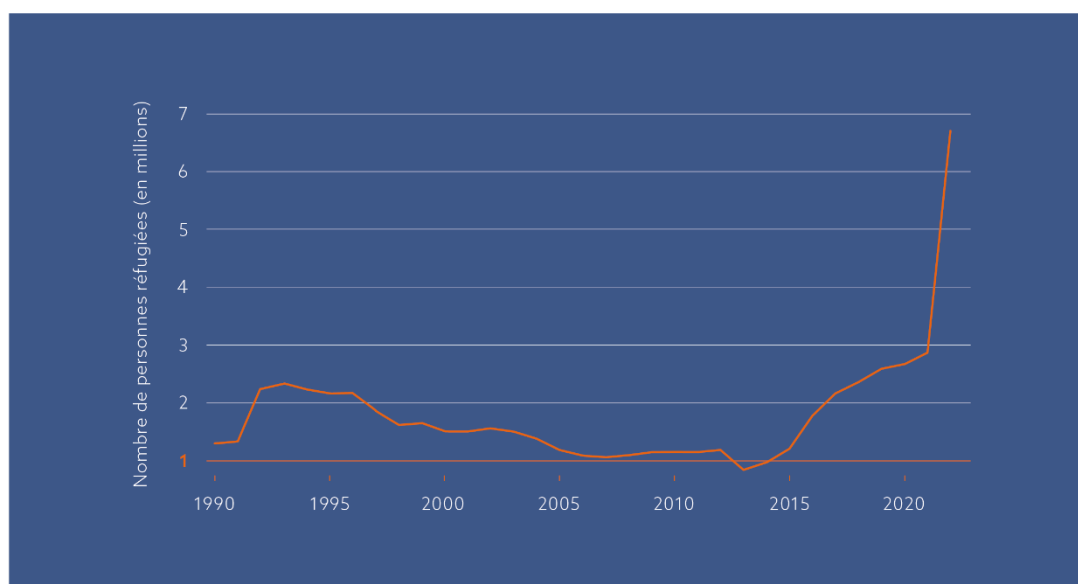
¹ UNHCR (2024), *Focus Area Strategic Plan for Climate Action 2024-2030*, mars.

2. À l'échelle européenne

2.1. Tendence actuelle

En 2022, l'Union européenne comptait environ 6 696 000 réfugiés selon la banque mondiale. Par ailleurs, au 30 novembre 2023, 4,27 millions de personnes ayant fui l'Ukraine à la suite de l'invasion russe du 24 février 2022 bénéficiaient du statut de protection temporaire dans les pays de l'Union européenne. Le nombre de demandes de protection internationale dans l'UE a considérablement augmenté, avec environ 875 000 premières¹ demandes d'asile enregistrées. Cette hausse de 63 % par rapport à 2021 représente le chiffre le plus élevé depuis les pics de la crise de 2015-2016, en lien avec la guerre en Syrie². Le nombre de demandes d'asile constitue un indicateur clé pour évaluer l'ampleur et l'évolution des crises, reflétant directement les niveaux de déplacement forcé et de besoin de protection internationale.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNES RÉFUGIÉES
DANS L'UNION EUROPÉENNE (1990-2022)



Source : Worldbank Group, *Refugee population by country or territory of asylum - European Union, Data*

¹ Les premières demandes d'asile sont les demandes soumises pour la première fois par des individus cherchant à obtenir le statut de réfugié dans un pays hôte. Elles représentent le début formel du processus d'asile, où les demandeurs doivent prouver qu'ils fuient la persécution ou de sérieux dangers dans leur pays d'origine pour des raisons d'appartenance ethnique, de religion, de nationalité, d'appartenance à un groupe social particulier, ou pour leurs opinions politiques. Ce processus est crucial pour déterminer si le demandeur a droit ou non à une protection internationale en vertu de la législation du pays d'accueil et des conventions internationales. Les demandes subséquentes, ou secondes demandes, sont celles qui sont déposées après un premier refus, où le demandeur tente de présenter de nouvelles preuves ou circonstances pour appuyer sa requête de protection.

² Eurostat (2023), *Migration and asylum in Europe – 2023 edition*.

2.1.1. Distribution des demandes d'asile dans l'Union européenne

Selon Eurostat⁴², en 2022 les pays de l'Union européenne ont pris 632 400 décisions en première instance en matière d'asile. 49 % de ces décisions étaient positives, et parmi elles 143 000 personnes ont obtenu le statut de réfugié.

À la suite d'un recours en deuxième instance, 217 500 autres décisions définitives ont été prises, dont 27 000 qui ont accordé le statut de réfugié.

Dans l'ensemble, les pays de l'Union européenne ont octroyé une protection internationale à environ 383 700 personnes en 2022, dont environ 170 000 ont obtenu le statut de réfugié.

Cinq pays ont ensemble accueilli 75 % des nouvelles premières demandes d'asile enregistrées dans l'Union européenne en 2022, illustrant les défis liés à l'accueil et à la gestion des personnes réfugiées au sein de l'Union européenne :

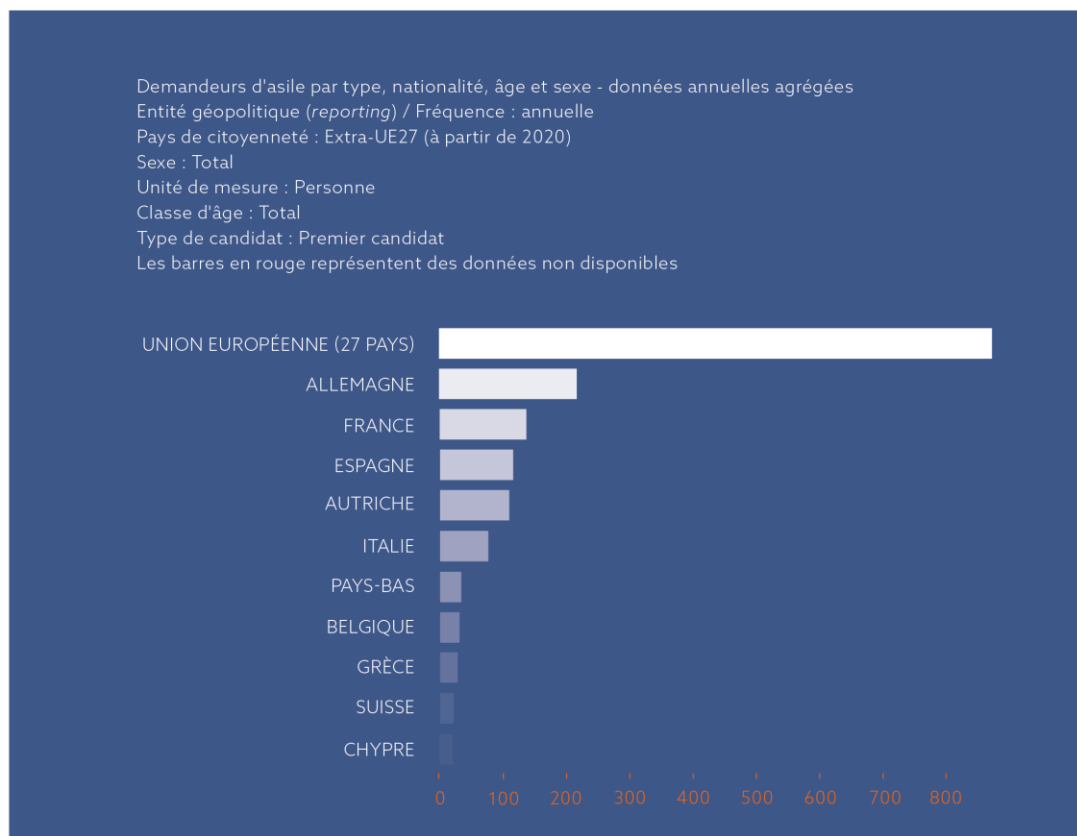
- **Allemagne** : l'Allemagne a reçu 218 000 nouvelles demandes, représentant 25 % du total des premières demandes dans l'Union européenne, restant ainsi la principale destination pour les demandeurs d'asile en Europe ;
- **France** : avec 138 000 demandes, la France a géré 16 % du total des demandes, se positionnant comme un important pays d'accueil en Europe ;
- **Espagne** : l'Espagne a enregistré 116 000 nouvelles demandes, ce qui constitue 13 % du total, continuant de faire face à une hausse significative des demandes d'asile ;
- **Autriche** : l'Autriche a compté 110 000 nouvelles demandes, soulignant son rôle clé sur les routes migratoires vers l'Europe centrale ;
- **Italie** : l'Italie, avec 77 000 nouvelles demandes, reste un point d'entrée essentiel pour les personnes réfugiées arrivant par la Méditerranée.

Proportionnellement à la population, selon les données fournies par Eurostat¹ en 2022, le plus grand nombre de premières demandes d'asile pour 100 000 habitants a été introduit dans les pays suivants :

- **Chypre** (2 386 demandes d'asile) ;
- **Autriche** (1 223 demandes d'asile) ;
- **Luxembourg** (373 demandes d'asile).

¹ Commission européenne (2023), *Statistiques sur la migration vers l'Europe*.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PERSONNES RÉFUGIÉES DANS L'UNION EUROPÉENNE (1990-2022) (EN MILLIERS)



Source : Top 10 des pays européens avec le plus de demandeurs d'asile pour la première fois [Statistics](#) / [Eurostat](#)

2.1.2. Des variations importantes des taux de reconnaissance d'asile par nationalité

En 2022, les taux de reconnaissance des demandes d'asile par nationalité et par instance de décision dans l'Union européenne ont montré des tendances distinctes. Pour les décisions de première instance, les Syriens ont bénéficié d'un taux de reconnaissance élevé à 94 %, suivis des Afghans à 85 % et des Vénézuéliens à 76 %. Ces trois groupes ont également été les plus fréquemment confrontés aux décisions de première instance, reflétant les crises continues dans leurs pays d'origine.

Dans les décisions de deuxième instance, les Syriens ont maintenu un taux élevé de reconnaissance à 79 %, tandis que les Afghans et les Iraniens ont eu des taux de respectivement 74 % et 44 %, indiquant des variations dans l'évaluation des demandes lors des appels.

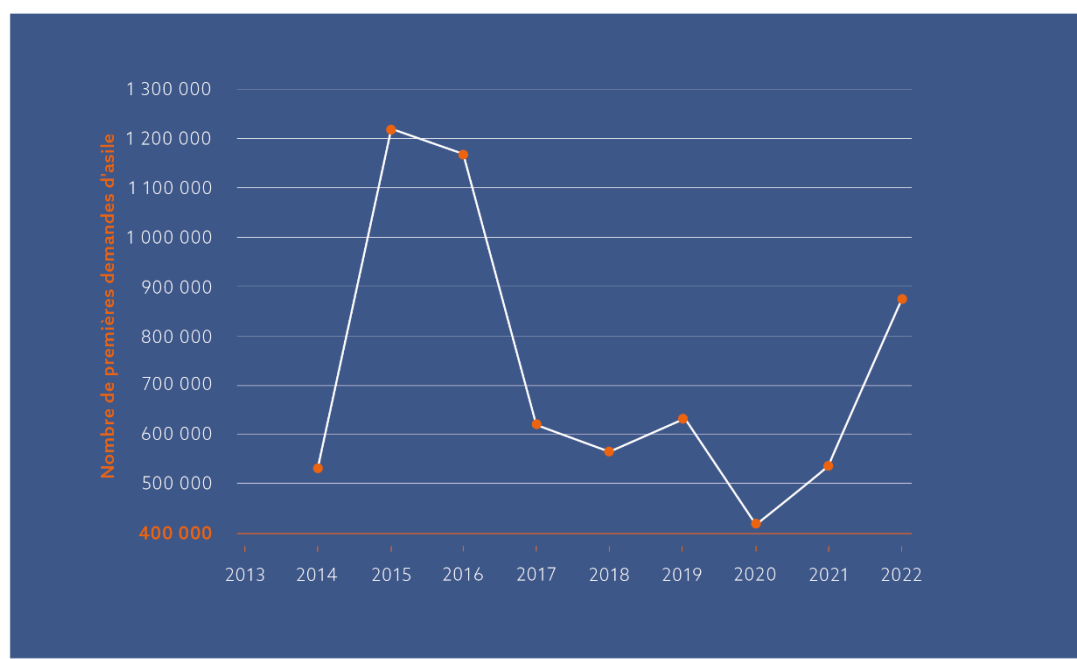
Quant aux bénéficiaires de ces protections, les Syriens ont constitué 32 % des individus ayant obtenu un statut lors de la première instance, suivis par les Afghans à 23 % et les Vénézuéliens à 7 %. Pour les décisions finales après appel, les Afghans ont été les plus nombreux avec 22 %, puis les Syriens à 12 % et les Nigériens à 8 %. Ces chiffres illustrent les différences dans les taux de succès des demandes d’asile à différents stades du processus juridique, ainsi que l’impact des contextes géopolitiques sur l’asile en Europe.

2.1.3. Évolution du nombre de demandeurs d’asile

Pour ce qui est de la nationalité, près de la moitié des demandeurs d’asile provenaient en 2022 d’Asie (47 %) – principalement de Syrie et d’Afghanistan, à eux deux 28 % des nouvelles premières demandes. Ceux originaires d’Afrique, d’Europe hors UE, et des Amériques constituent également des proportions significatives, avec 22 %, 16 % et 14 % des demandes.

En 2022, environ 850 000 décisions sur les demandes d’asile ont été prises par les pays de l’Union européenne. Ces décisions se répartissent entre les décisions de première instance et les décisions finales suite à un appel ou une révision. Pour les premières instances, le taux de reconnaissance était de 49 %, avec 311 000 demandeurs d’asile obtenant un statut de protection, marquant une hausse de 54 % par rapport à 2021. En revanche, pour les décisions en appel ou en révision, le taux de reconnaissance descendait à 34 %, avec 73 000 demandeurs recevant une protection, un chiffre qui reste stable par rapport à 2021. Au total, 466 000 demandes ont été refusées en 2022.

NOMBRE DE PREMIÈRES DEMANDES D’ASILE DANS L’UNION EUROPÉENNE

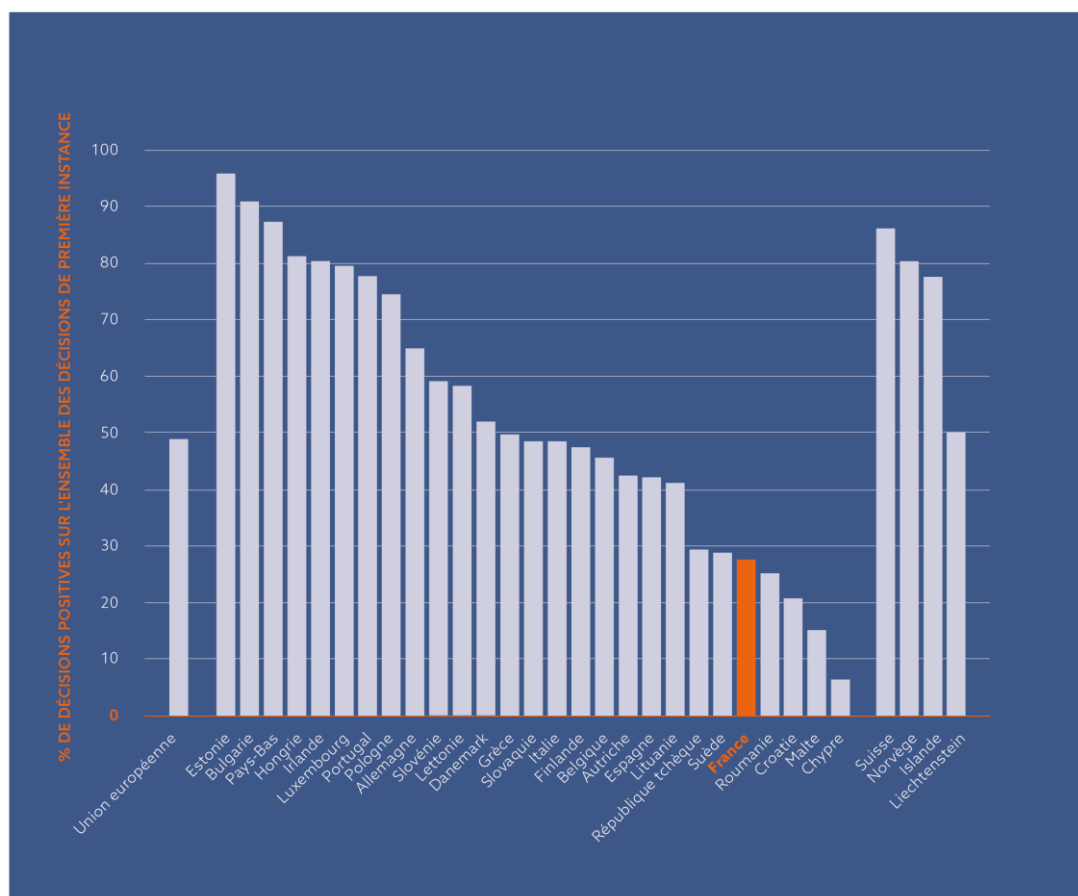


Source : Eurostat (2023), [Migration and asylum in Europe – 2023 edition](#).

2.1.4. Des disparités au sein de l'Union européenne

En 2022, les décisions sur les demandes d'asile révèlent des disparités significatives entre les États membres en termes de taux de reconnaissance¹.

TAUX DE RECONNAISSANCE DU STATUT DE RÉFUGIÉ, 2022
(% DE DÉCISIONS POSITIVES SUR L'ENSEMBLE DES DÉCISIONS DE PREMIÈRE INSTANCE)



Source : *Asylum recognition rate, 2022 (% of positive decisions in all first instance decisions)* Eurostat. Eurostat (2023), *Migration and asylum in Europe – 2023 edition*.

¹ Pour rappel, la Cour de justice de l'Union européenne a infligé en juin 2024 une amende de 200 millions d'euros à la Hongrie pour non-respect du droit d'asile. Cette amende s'accompagne d'une astreinte de un million d'euros par jour de retard de la Hongrie, pour ne pas s'être mise en conformité avec le droit de l'Union européenne en matière d'asile. Ce manquement concernait « la limitation de l'accès à la procédure de protection internationale, la rétention irrégulière des demandeurs de cette protection dans des zones de transit et la méconnaissance de leur droit de rester sur le territoire hongrois dans l'attente d'une décision définitive sur leur recours contre le rejet de leur demande, ainsi que l'éloignement des ressortissants de pays tiers en séjour irrégulier ».

Certains pays se distinguent par des taux particulièrement élevés lors de la première instance, notamment l'Estonie avec 96 %, la Bulgarie avec 91 %, et les Pays-Bas avec 87 %. À l'opposé, Chypre (6 %) et Malte (15 %) enregistraient les taux les plus faibles. Concernant les décisions finales, la Bulgarie se démarquait avec un taux de reconnaissance de 100 %, suivie par l'Italie avec 72 % et, à égalité, par l'Autriche et les Pays-Bas avec 67 %.

En comparaison avec les moyennes européennes, la France présentait un taux de reconnaissance en première instance de 27,5 %, alors que la moyenne européenne était de 48,8 %. Cette tendance contraste avec des pays comme l'Allemagne, l'Italie ou l'Espagne qui affichent respectivement des taux de 65 %, 48,4 % et 42,1 %, démontrant ainsi la variabilité des politiques d'asile au sein de l'Union européenne.

2.1.5. Deux pics majeurs en Europe

La crise migratoire de 2015

La crise migratoire de 2015 a été une période de déplacements importants amenant des personnes à chercher refuge en Europe, déclenchée par une multitude de conflits et d'instabilités dans le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord. Cette année-là, l'Europe a vu arriver environ 1,3 million de personnes demandant l'asile, principalement des Syriens, des Afghans et des Irakiens¹.

En réponse à l'arrivée massive de demandeurs d'asile, les systèmes d'asile nationaux ont été débordés, et les réactions politiques ont varié. La réglementation de Dublin, qui détermine le pays responsable de l'examen des demandes d'asile au sein de l'Union européenne, a été temporairement suspendue par certains pays, notamment l'Allemagne, en réponse à l'afflux massif de demandeurs. Cette suspension avait pour objectif de faciliter l'accueil de ces personnes réfugiées sans la contrainte des règles habituelles qui auraient normalement obligé les demandeurs d'asile à rester dans le premier pays de l'Union européenne où ils sont arrivés. En suspendant cette réglementation, l'Allemagne a cherché à alléger la pression sur les pays aux frontières extérieures de l'Union européenne, souvent les premiers points d'arrivée, et à répondre plus efficacement à la crise humanitaire en accueillant un plus grand nombre de personnes réfugiées.

Le conflit entre la Russie et l'Ukraine

L'invasion de la Russie en Ukraine le 24 février 2022 a provoqué la crise de déplacement la plus rapide et la plus importante en Europe depuis la Seconde Guerre mondiale,

¹ Pew Research Center (2016), *Number of Refugees to Europe Surges to Record 1.3 Million in 2015*, août.

entraînant une réponse régionale importante. Depuis le début du conflit, l'ampleur de la crise continue d'augmenter. Selon les dernières données de l'UNHCR, un tiers de la population ukrainienne a été déplacé de force, beaucoup cherchant refuge à l'intérieur du pays ou dans des pays voisins¹.

La réponse humanitaire à cette crise a été importante mais confrontée à des défis tout aussi importants. Dans ce cadre, en 2023, l'UNHCR a apporté une aide humanitaire à plus de 2,6 millions de personnes en Ukraine et dans les pays voisins. Toutefois cette aide humanitaire n'est pas suffisante pour répondre pleinement aux besoins engendrés par cette crise².

Les pays de l'Union européenne ont activement participé à l'effort de soutien, mettant en place des mécanismes de protection temporaire et en mobilisant une aide financière et technique substantielle pour soutenir les États membres qui accueillent des personnes réfugiées. Selon le Conseil européen cela inclut « une aide humanitaire de 2,62 milliards d'euros et un soutien à la protection civile en faveur de l'Ukraine, de la République tchèque, de la Pologne, de la Slovaquie et de la Moldavie³ ».

La protection temporaire accordée aux Ukrainiens et Ukrainiennes a été récemment renouvelée et arrivera à son terme le 4 mars 2026. La Commission européenne évoque la possibilité de continuer à renouveler ce statut sur une base annuelle. En 2022, l'activation de la mesure spéciale a épargné les systèmes d'asile, mais une vision à plus long terme semble nécessaire pour permettre de capitaliser sur les leçons apprises de cette réponse à la crise ukrainienne et ainsi définir des politiques migratoires européennes plus harmonisées et durables.

Toutefois, la crise migratoire de 2015 et le conflit entre la Russie et l'Ukraine ne sont pas les seules raisons d'une augmentation des flux des personnes réfugiées en Europe. En effet, d'autres conflits à travers le monde ont des conséquences sur les flux migratoires et tendent à une exacerbation de ceux-ci. Des régions comme le Moyen-Orient, l'Afrique subsaharienne et certaines parties de l'Asie connaissent des instabilités politiques et des violences prolongées qui poussent des millions de personnes à chercher refuge à l'étranger. Par exemple, les conflits en Syrie, au Soudan, en Éthiopie et au Myanmar ont également entraîné des vagues massives de déplacements forcés.

¹ UNHCR, [Ukraine Refugee Situation](#).

² UNHCR, [Ukraine Emergency](#). Ukraine Refugee Crisis: Aid, Statistics and News.

³ Conseil de l'Union européenne, [Comment l'UE aide les réfugiés en provenance d'Ukraine](#).

Des décisions majeures à l'échelle européenne

1999 : création du Système européen commun d'asile (CEAS)

Lors du Conseil européen de Tampere, l'Union européenne s'est engagée à développer un système commun pour l'asile, menant à l'adoption de plusieurs instruments législatifs tels que le Règlement Eurodac¹, la Directive sur la protection temporaire², la Directive sur les conditions d'accueil des demandeurs d'asile³, et la régulation de Dublin remplaçant la convention de Dublin⁴ de 1990⁵.

2008-2013 : premières réformes du CEAS

Suite à une période de réflexion sur le développement du CEAS, la Commission européenne a présenté en 2008 un plan de politique d'asile visant à établir un système uniforme et commun de standards de protection, aboutissant à une série de lois réformées sur l'asile finalisées en 2013, incluant la mise en place du Bureau européen d'appui en matière d'asile (EASO)⁶.

2018 : adoption du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières

L'Assemblée générale de l'ONU a adopté le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières, également connu sous le nom de Pacte de Marrakech, par 152 pays. Ce pacte, bien que juridiquement non contraignant, établit un cadre de coopération internationale visant à optimiser les effets positifs des migrations tout en respectant la souveraineté des États et les droits de l'homme des migrants. Ce pacte a été salué comme une étape importante vers une gouvernance mondiale des migrations, malgré les critiques et le retrait de certains pays.

¹ Eurodac est une base de données européenne qui stocke les empreintes digitales des demandeurs d'asile et des migrants en situation irrégulière, facilitant ainsi l'application du règlement de Dublin pour déterminer l'État membre responsable de l'examen des demandes d'asile.

² La Directive sur la protection temporaire vise à fournir une réponse immédiate à l'afflux massif de personnes déplacées lors de crises humanitaires graves. Elle permet l'octroi d'un statut de protection temporaire aux personnes qui ne peuvent pas retourner dans leur pays d'origine en raison de conflits ou de troubles.

³ Cette directive établit les normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les États membres de l'UE. Elle vise à assurer que les demandeurs ont accès à des logements décentes, à la nourriture, à la santé et à l'éducation pendant l'examen de leur demande d'asile.

⁴ La régulation de Dublin, qui remplace la Convention de Dublin de 1990, détermine l'État membre de l'UE responsable de l'examen des demandes d'asile. Elle a pour but d'éviter que les demandeurs d'asile ne déposent plusieurs demandes dans différents pays et d'assurer que chaque demande soit traitée par un seul État membre.

⁵ vie-publique.fr, « [La politique d'immigration dans le contexte européen](#) ».

⁶ [Bureau européen d'appui pour l'asile](#) – EASO.

À partir de 2015 : nouveaux défis et réformes

À la suite de la crise migratoire de 2015, la Commission européenne a proposé en 2016 un troisième paquet de sept propositions législatives visant à rendre la politique d'asile plus efficace, équitable et humaine se traduisant par la transformation de la Directive sur les qualifications¹ en un règlement pour harmoniser les standards de protection et une refonte de la Directive sur les conditions d'accueil pour améliorer les conditions de vie des demandeurs d'asile.

2023 : vers un système commun de gestion des migrations

En décembre 2023, l'Union européenne a réalisé une avancée significative avec un accord sur cinq dossiers clés du Pacte sur la migration et l'asile, visant à établir un mécanisme de solidarité entre les pays de l'Union européenne pour partager le traitement des demandes d'asile, améliorer les procédures de retour et d'asile, et renforcer la sécurité dans l'espace Schengen².

2024 : nouveau Pacte sur la migration et l'asile

Adopté par le Parlement européen le 10 avril 2024, le nouveau Pacte sur la migration et l'asile conduit à une réforme des politiques de migration et d'asile³ dans les pays de l'Union européenne. L'objectif est de rendre les procédures plus rapides et efficaces, tout en garantissant les droits des demandeurs d'asile et en améliorant la sécurité aux frontières de l'Union européenne.

¹ La Directive sur les qualifications, officiellement connue sous le nom de « Directive sur les normes pour la qualification des ressortissants de pays tiers ou des apatrides en tant que bénéficiaires de la protection internationale », établit des critères communs dans toute l'Union européenne pour l'octroi du statut de réfugié ou de protection subsidiaire. Elle vise à harmoniser les conditions sous lesquelles les demandeurs sont éligibles pour la protection afin de garantir une approche plus uniforme et équitable dans le traitement des demandes d'asile à travers les États membres.

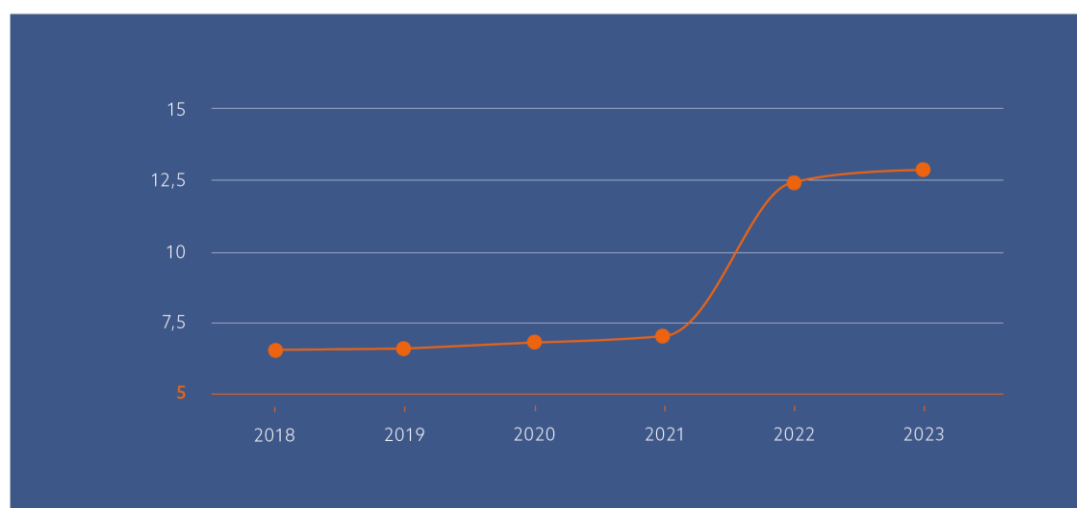
² Commission européenne, [Pacte sur la migration et l'asile](#).

³ Conseil de l'Union européenne, « [Réforme relative à l'asile et à la migration : les représentants des États membres de l'UE donnent leur feu vert à l'accord avec le Parlement européen](#) », 8 février 2024.

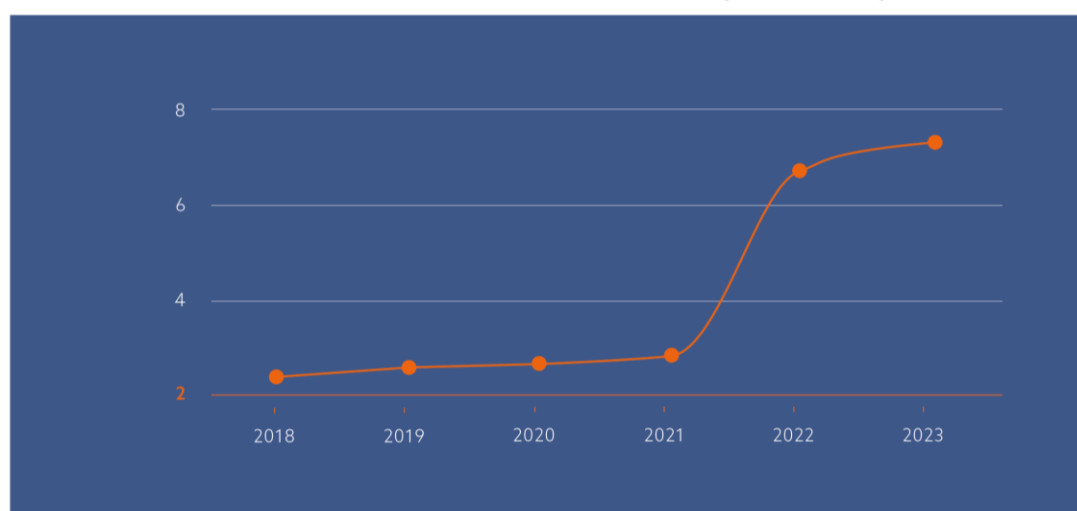
2.2. Évolution du nombre de personnes réfugiées

L'évolution du nombre de personnes réfugiées et de personnes déplacées sur le continent européen pourrait augmenter en raison de plusieurs facteurs : conflits régionaux, changement climatique, instabilités politiques et réponses politiques aux crises. En 2024, la population de personnes réfugiées et de personnes déplacées en Europe est projetée à augmenter de 2 %, atteignant 24,9 millions de personnes déplacées de force. Ce chiffre représente 19 % du total mondial des personnes déplacées de force. De ce nombre, environ 53 %, soit 13,2 millions, sont des personnes réfugiées, comparativement à 12,8 millions en 2023.

NOMBRE DE PERSONNES RÉFUGIÉES DANS LE CONTINENT EUROPÉEN (EN MILLIONS)



NOMBRE DE PERSONNES RÉFUGIÉES EN UNION EUROPÉENNE (EN MILLIONS)



Source : [Agence des Nations unies pour les réfugiés](#)

Cet accroissement impliquera inévitablement un impact sur les pays de l'Union européenne, qui abritaient déjà 7,3 millions des 12,8 millions de personnes réfugiées du continent en 2023¹.

De plus, la guerre en Ukraine continue d'engendrer d'importants mouvements de population. En 2024, l'UNHCR prévoit que 5,8 millions de personnes réfugiées se disperseront à travers le continent européen et que les attaques russes ciblant les infrastructures civiles durant l'hiver pourraient aggraver la situation².

De plus, comme observé en septembre 2023, la région du Caucase du Sud a été le théâtre d'une escalade de tensions et d'affrontements armés, entraînant des déplacements massifs de population. Ces hostilités, généralement liées à des conflits ethniques anciens, des revendications territoriales ou des instabilités politiques internes, ont poussé environ 100 000 personnes à fuir vers des zones plus sûres, notamment en traversant la frontière pour se réfugier en Arménie. Cette migration soudaine a créé une situation d'urgence humanitaire, mettant à l'épreuve la capacité de l'Arménie à gérer l'accueil et l'intégration de ces personnes réfugiées.

¹ UNHCR, [Europe](#), Global Appeal 2024.

² UNHCR, [Europe](#), Global Focus.

Conclusion

L'état des lieux actuel met en évidence une situation mondiale complexe et en constante évolution, caractérisée par une augmentation significative des flux de personnes réfugiées. La crise syrienne, les conflits en Afghanistan, ainsi que la guerre en Ukraine, ont engendré des vagues massives de déplacements forcés, exacerbant la pression sur les infrastructures et les ressources des pays d'accueil, majoritairement des pays à revenu faible ou intermédiaire. Le nombre de personnes réfugiées a doublé en moins d'une décennie, passant de 17,2 millions en 2016 à 35,8 millions à la mi-2023.

Bien que l'Europe ait enregistré une hausse significative du nombre de demandes d'asile en 2022, les disparités dans les taux de reconnaissance d'asile entre les États membres de l'Union européenne montrent une hétérogénéité des politiques d'accueil des États membres pouvant compromettre l'équité du système d'asile européen.

La pandémie de Covid-19 a, par ailleurs, exacerbé les défis auxquels sont confrontées les personnes réfugiées, limitant leurs possibilités de réinstallation et compliquant leur retour volontaire au sein de leur pays d'origine.

En outre, la question des « déplacés climatiques » s'impose comme un défi de plus en plus important. Le changement climatique, en provoquant des catastrophes naturelles et en exacerbant les tensions sur les ressources naturelles, contribue de manière significative aux mouvements de population. Cependant, le statut de ces personnes reste juridiquement ambigu, nécessitant une attention accrue et une adaptation des cadres légaux internationaux et européens pour mieux répondre à cette réalité croissante.

La situation actuelle appelle à une responsabilité partagée sur la scène internationale et européenne ainsi qu'à une solidarité accrue entre les pays pour gérer de manière plus équitable et efficace les flux de personnes réfugiées.



CHAPITRE 2

LA SITUATION DE L'EMPLOI DES PERSONNES RÉFUGIÉES EN FRANCE

1. État des lieux à l'échelle française

1.1. Tendance actuelle

1.1.1. Le nombre de personnes protégées en France

Le rapport annuel 2022 de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) met en lumière les évolutions et les défis de la protection internationale et des demandes d'asile en France, et donne les tendances actuelles et les statistiques clés de l'année¹.

Au niveau des décisions, l'Ofpra a accordé une protection internationale à 56 276 personnes en 2022, portant le total à 547 102 personnes protégées au 31 décembre 2022. Le taux de protection a atteint 29 %, en hausse de 3 points par rapport à l'année précédente, reflétant les changements continus dans les situations géopolitiques mondiales, notamment avec une forte hausse des demandes provenant de la Russie.

Pour obtenir des tendances sur une longue période, les données relatives à l'évolution de la demande d'asile, aux décisions d'attribution de l'asile ainsi qu'au taux synthétique de protection correspondant sont disponibles. Cependant, ces chiffres n'incluent pas les données concernant les mineurs accompagnés. On observe ainsi une légère tendance à la hausse depuis 2021, tant pour le nombre de demandes d'asile enregistrées par l'Ofpra que pour le taux synthétique de protections accordées.

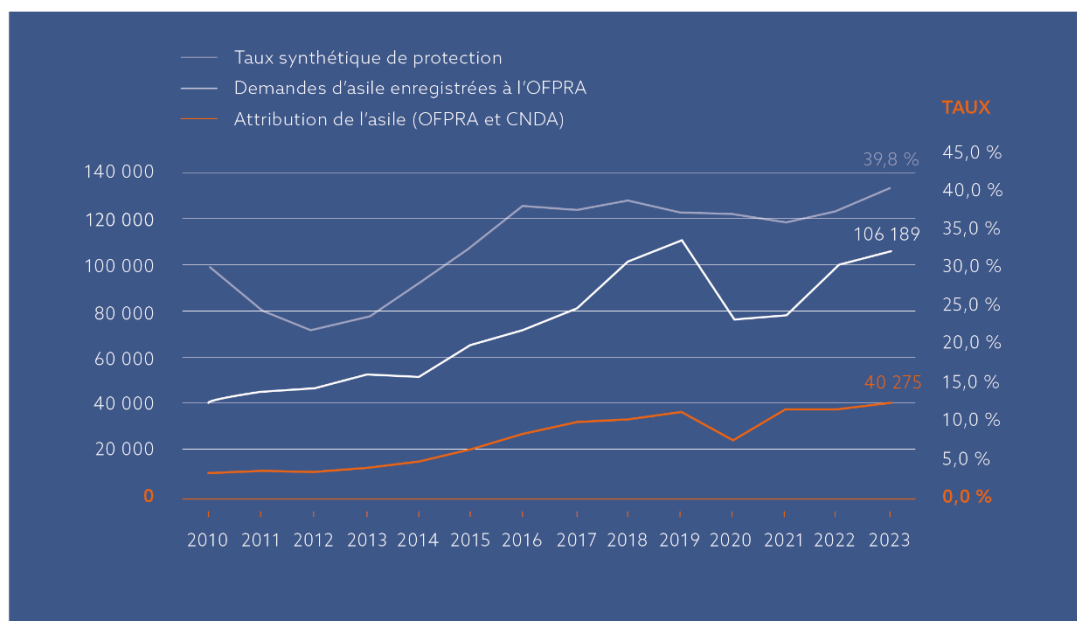
¹ Office français de protection des réfugiés et apatrides – OFPRA, [Rapport annuel d'activité 2022](#).

ACTIVITÉ DE L'OFPRA ET DE LA COUR NATIONALE DU DROIT D'ASILE (CNDA)

	2019	2020	2021	2022	2023 - PROV	2023/2022
Demands d'asile enregistrées à l'OFPRA	132 826	96 424	103 164	131 254	142 496	+8,6 %
Décisions OFPRA première instance	120 634	89 774	139 810	134 513	136 751	+1,7 %
dont attributions de l'asile (E)	32 144	20 866	35 919	38 885	44 479	+14,4 %
Taux d'accord OFPRA	23,7 %	23,7 %	25,9 %	29,2 %	32,8 %	+3,6 pts
Recours reçus par la CNDA	59 091	46 043	68 243	61 552	64 685	+5,1 %
Décisions CNDA hors mineurs	66 464	42 025	68 403	67 142	66 358	-1,2 %
dont annulations (F)	13 980	10 254	15 112	14 457	13 606	-5,9 %
Accords OFPRA pour des mineurs accompagnés suite à l'annulation de la décision pour les majeurs par la CNDA (G)	nd	2 081	3 348	2 934	2 723	-7,2 %
Total attributions de l'asile (E)+(F)+(G)	nd	33 201	54 379	56 276	60 808	+8,1 %
Taux synthétique de protection	nd	38,9 %	39,2 %	41,4 %	44,6 %	+3,2 pts

Source : Direction générale des étrangers en France (DGEF) (2024), « L'essentiel de l'immigration », ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, janvier

DEMANDES ET ATTRIBUTIONS DE L'ASILE, TAUX SYNTHÉTIQUE DE PROTECTION DEPUIS 2010 (HORS MINEURS ACCOMPAGNÉS)

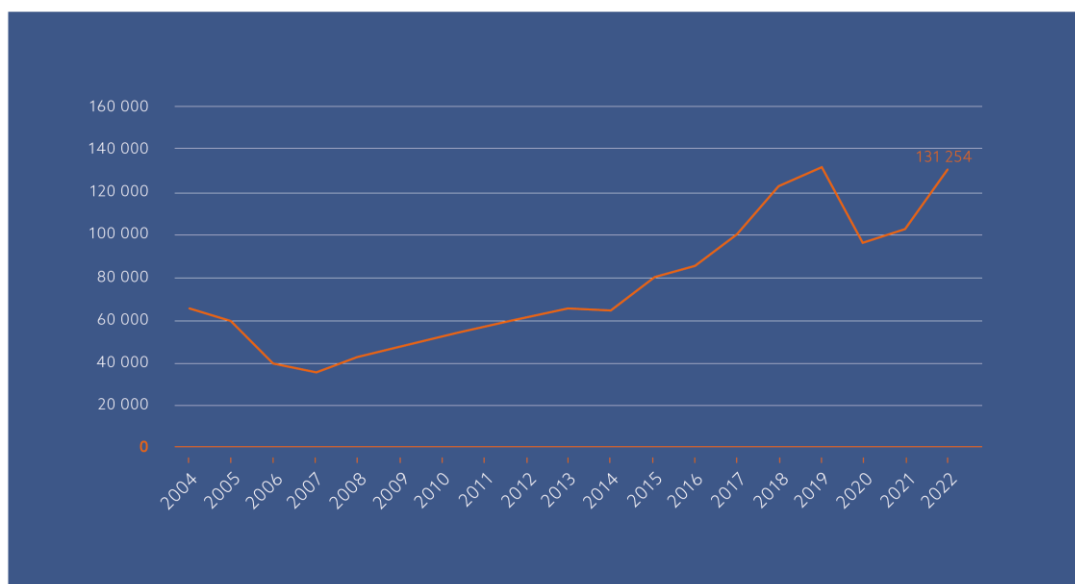


Source : Direction générale des étrangers en France (DGEF) (2024), « L'essentiel de l'immigration », op. cit.

1.1.2. Évolution du nombre total de demandes de protection

En 2022, l'Ofpra a reçu un total de 131 254 demandes de protection internationale, dont 115 091 premières demandes d'asile et 16 163 demandes de réexamen, soulignant une augmentation par rapport aux années précédentes.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DEMANDES DE PROTECTION EN FRANCE DEPUIS 2004

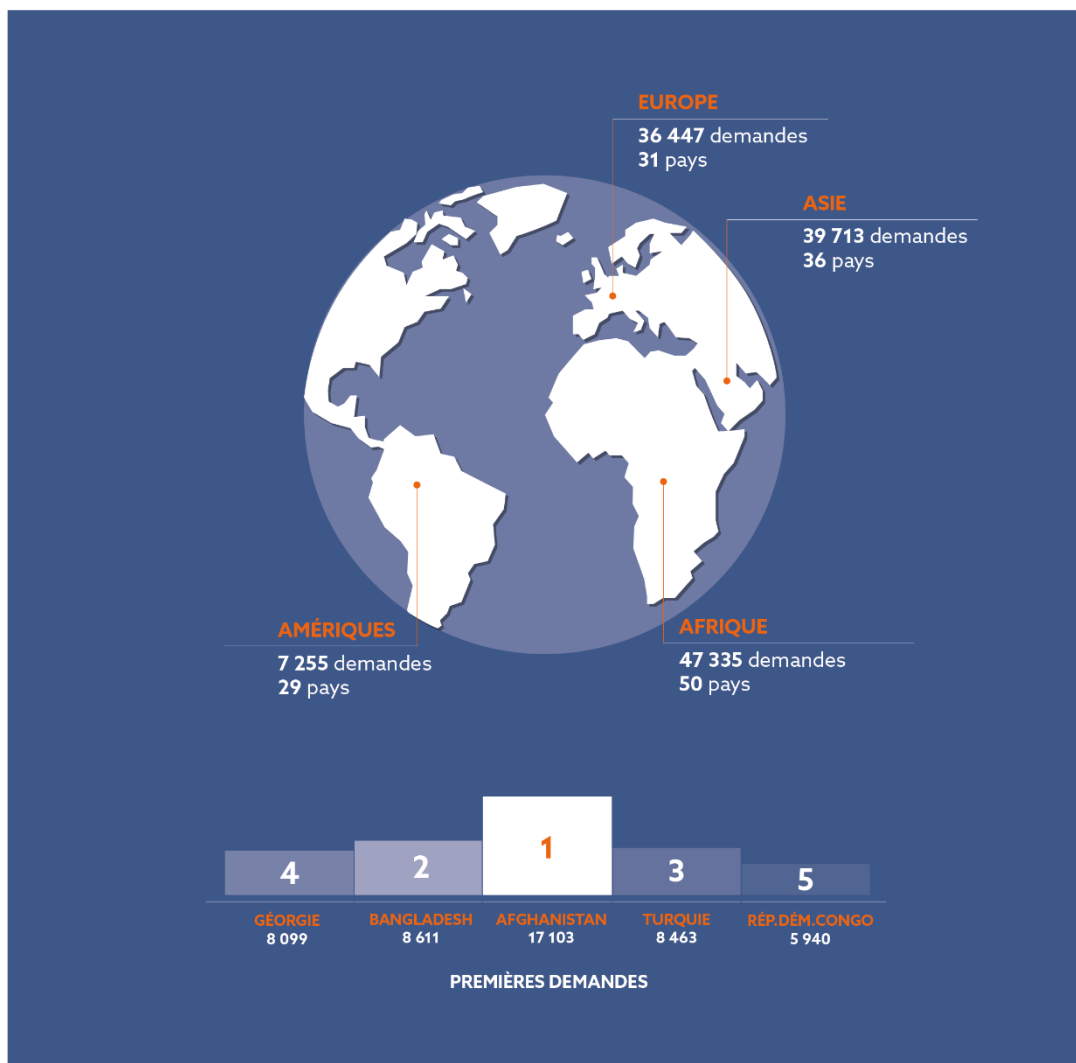


Source : Office français de protection des réfugiés et apatrides – Ofpra, [Rapport d'activité 2022](#).

1.1.3. Pays de provenance des demandeurs d'asile

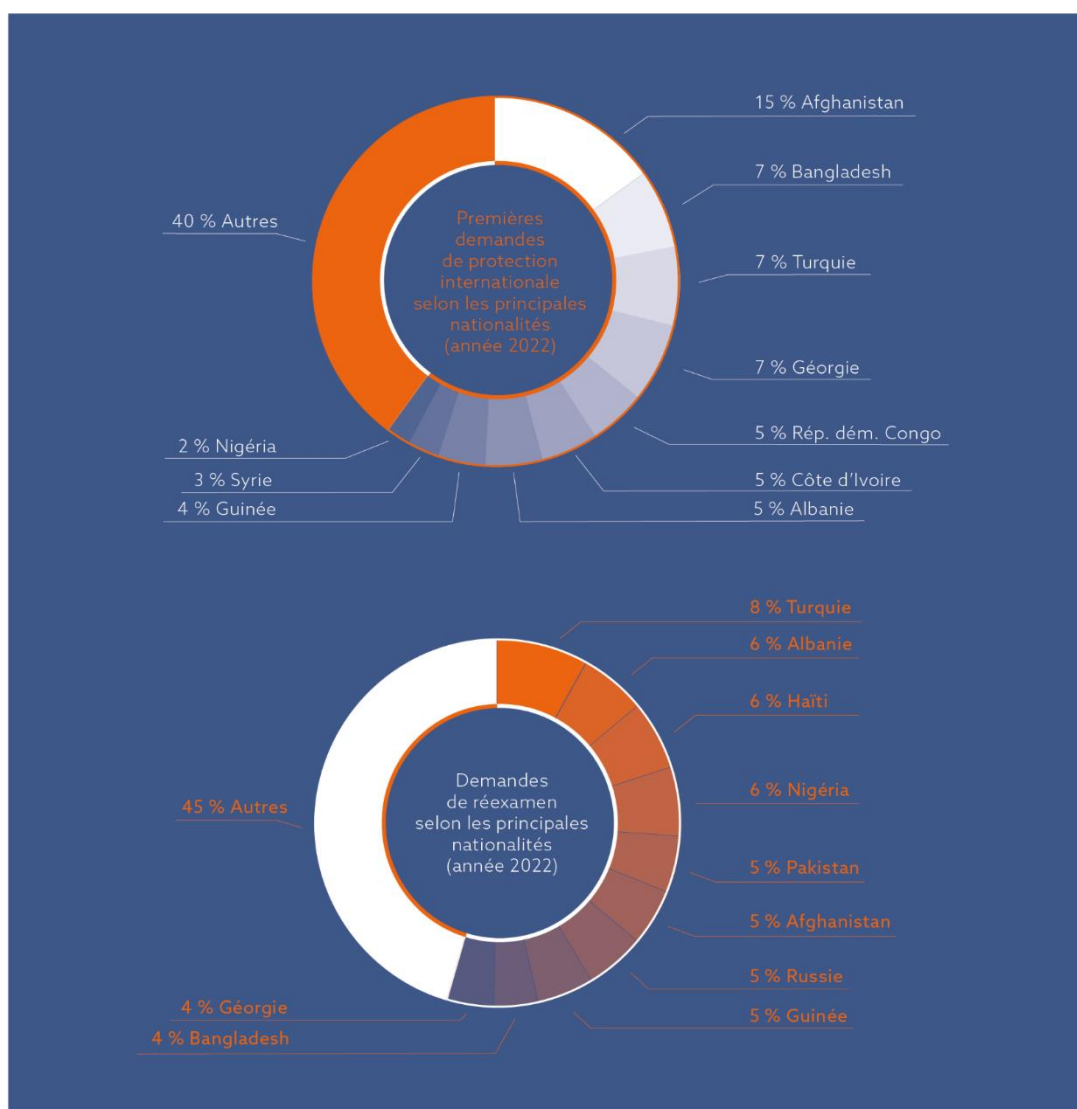
Les principaux pays de provenance des demandeurs d'asile étaient l'Afghanistan, le Bangladesh, la Turquie, la Géorgie et la République démocratique du Congo, chacune avec des taux de croissance notables dans leurs demandes. L'augmentation la plus marquée concerne les personnes en provenance de Géorgie avec une hausse de 114 % par rapport à 2021 ainsi que les personnes en provenance de Turquie avec une augmentation de 87 %.

FLUX DE DEMANDEURS PAR CONTINENT DE PROVENANCE



Source : Ofpra, [Rapport d'activité 2022](#), p. 6

RÉPARTITION DE LA DEMANDE D'ASILE PAR NATIONALITÉ



Source : Ofpra, Rapport d'activité 2022.

1.1.4. Profil des demandeurs d'asile

Concernant le profil des primo-demandeurs, les hommes constituent 63,9 % des primo-demandeurs, tandis que les femmes, bien qu'en minorité, ont formulé davantage de demandes d'asile. Les adultes (âgés de plus de 18 ans) forment la grande majorité des demandeurs, représentant 74,1 %, tandis que les mineurs non accompagnés demeurent un groupe relativement faible avec 980 demandes mais qui représente une population particulièrement vulnérable.

L'âge moyen des primo-demandeurs était de 32,6 ans, stable par rapport à l'année précédente. Toutefois, il existe des variations selon les nationalités. Parmi les nationalités les plus représentées au sein des demandes, les ressortissants afghans, bangladais, turcs et surtout guinéens (28 ans) sont généralement en dessous de l'âge moyen des demandeurs d'asile. Par contraste, les ressortissants géorgiens et albanais se situent au-dessus de cet âge moyen (aux environs de 40 ans).

1.1.5. Une importante concentration du nombre de personnes réfugiées en Île-de-France

La répartition des demandes d'asile à travers le territoire français montre que l'Île-de-France reste la région accueillant le plus grand nombre de primo-demandeurs, bien que sa part ait légèrement diminué entre 2021 et 2022, en passant de 34 % à 31,4 %. Les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est ont chacune accueilli environ 10 % des nouvelles demandes, tandis que les régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, et Provence-Alpes-Côte d'Azur ont compté environ 6,5 % de nouvelles demandes chacune.

La demande d'asile pour l'outre-mer, notamment en Guadeloupe, en Guyane et à Mayotte, a également connu une hausse notable, avec une augmentation globale de 6,5 % par rapport à 2021, surtout marquée sur les trois derniers mois de l'année.

1.2. Évolution du nombre de personnes réfugiées

En France comme dans le reste de l'Europe, l'évolution du nombre de personnes réfugiées est influencée par plusieurs facteurs qui pourraient entraîner une augmentation de cette population à l'avenir. Les conflits régionaux, les instabilités politiques et les réponses politiques aux crises continuent de jouer un rôle majeur, majoré par les impacts du changement climatique. La tendance à une augmentation du nombre de personnes réfugiées en France est probable dans les années à venir, mettant à l'épreuve la capacité du pays à fournir un accueil et une intégration efficaces pour ces populations vulnérables.

2. Situation des personnes réfugiées dans l'emploi

Selon l'étude *L'emploi des personnes réfugiées. Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises* publiée en 2022 par l'Ifri : « Les données sur les trajectoires socioprofessionnelles des personnes exilées et sur leurs conditions de travail sont encore rares aujourd'hui. Ni les enquêtes Emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), ni le recensement de la population ne permettent d'identifier les personnes passées par une demande d'asile. Les deux enquêtes utiles en la matière sont l'enquête TeO3 (trajectoires et origines) et l'enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants (Elipa). L'enquête Elipa 2 est une enquête publique pilotée par le ministère de l'Intérieur. Sa population de référence couvre l'ensemble des personnes de plus de 18 ans ayant obtenu un premier titre de séjour d'au moins un an en 2018, hors motif étudiant, dans dix départements français¹. »

2.1. Des disparités sur le marché de l'emploi

L'enquête sur l'emploi des personnes réfugiées² menée par l'Institut français des relations internationales (Ifri) en février 2022 permet de mieux comprendre les trajectoires de parcours de ces personnes. Dès leur arrivée, une majorité des personnes réfugiées cherche activement à intégrer le marché du travail, avec 66 % d'entre elles qui ont tenté de trouver un emploi. Toutefois, la réalité de l'accès à l'emploi stable est complexe. En effet, seulement 42 % parviennent à se positionner sur le marché du travail un an après avoir reçu leur titre de séjour, et parmi celles-ci, 43 % sont en CDI, contre 84,7 % dans la population française générale. Tandis que 22 % sont au chômage, 19 % en situation d'inactivité hors études et 17 % en études. L'enquête identifie plusieurs points :

- une baisse du nombre de personnes réfugiées en emploi par rapport à leur statut dans leur pays de naissance ;

¹ Selon l'enquête Elipa 2 : « L'enquête a permis d'interroger 6 547 personnes en 2019 après tirage aléatoire, qui sont représentatives de 59 294 individus. L'échantillon des personnes avec un statut de protection internationale depuis 2018 (réfugié statutaire ou protection subsidiaire) est constitué de 1 293 personnes, qui sont représentatives de 9 898 individus. Les personnes en demande d'asile, déboutées de l'asile ou ayant obtenu une protection internationale avant 2018, ne rentrent pas dans le périmètre de cette enquête. L'enquête prévoit deux vagues d'entretiens supplémentaires avec les personnes enquêtées, deux ans et quatre ans après l'obtention du titre de séjour. Nous n'utilisons dans cette étude que la première vague, réalisée un an après l'obtention du titre de séjour. Les bénéficiaires d'une protection internationale interrogés par l'enquête ont en moyenne 29 ans. L'échantillon est composé de 65 % d'hommes et 35 % de femmes. Les personnes récemment reconnues réfugiées interrogées sont en France depuis trois ans en moyenne. Elles viennent notamment d'Afghanistan (12 %), de Syrie (9 %), du Bangladesh (9 %) et du Sri Lanka (8 %). »

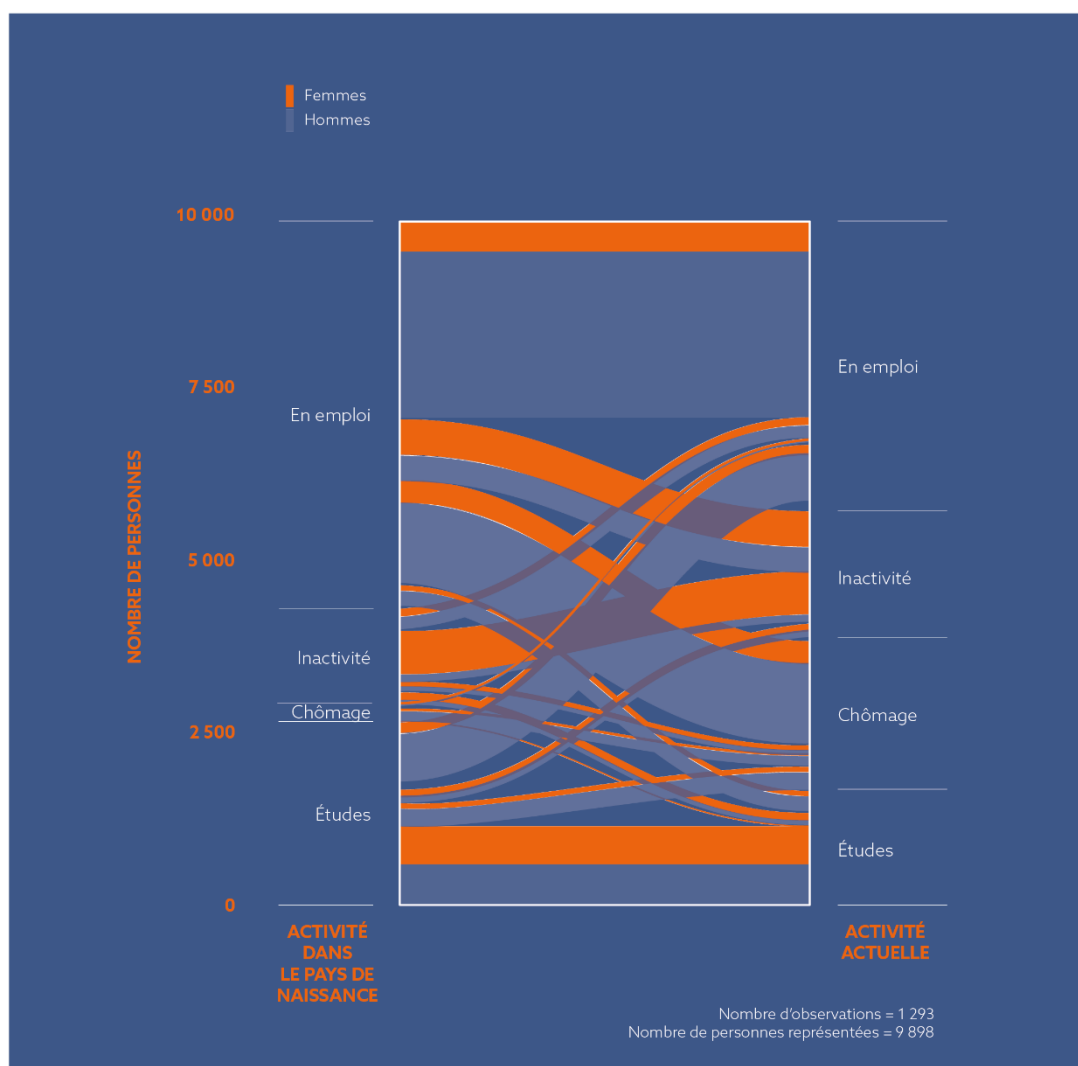
² Ifri (2022), *L'emploi des personnes réfugiées. Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises*, Études de l'Ifri, février ; Insee (2023), « *Les premières années en France des réfugiés* », Immigrés et descendants d'immigrés, Insee Références, mars.

- une légère augmentation du nombre de personnes en situation d'inactivité ;
- une augmentation notable des individus au chômage ;
- une diminution des personnes en situation d'études.

Ces données soulignent les défis considérables auxquels sont confrontées les personnes réfugiées en France dans leur intégration au marché du travail et leur adaptation à leur nouvelle vie.

Les personnes réfugiées occupent majoritairement des emplois précaires, avec 37 % en CDD et 10 % en intérim, ce qui souligne la vulnérabilité de cette population sur le marché du travail. Le temps partiel subi concerne 30 % des hommes réfugiés salariés et monte jusqu'à 50 % chez les femmes réfugiées salariées, où 90 % expriment le désir de travailler plus.

TRAJECTOIRES D'ACTIVITÉ DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE
ENQUÊTE ELIPA 2 - VAGUE 1 (2019)



Source : Ifri (2022), *L'emploi des personnes réfugiées*, op. cit.

2.1.1. Une concentration des personnes réfugiées dans certains secteurs

Les personnes réfugiées en emploi sont majoritairement concentrées dans un nombre limité de secteurs, notamment l'hôtellerie, le commerce et la restauration, qui regroupent à eux seuls 45 % des personnes réfugiées interrogées dans l'enquête Elipa 2. De plus, 21 % d'entre elles sont employées dans le secteur de la construction et du bâtiment. Cette répartition sectorielle varie également selon le genre : les hommes réfugiés sont principalement employés dans les secteurs de l'hôtellerie, du commerce, de la restauration et de la construction. En revanche, les femmes réfugiées en emploi se retrouvent en grande partie dans l'hôtellerie, le commerce et la restauration (plus d'un tiers), mais aussi dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale (24 %) ainsi que dans les services aux particuliers (16 %).

2.1.2. Les femmes : plus affectées que les hommes par les situations d'inactivité

Les différences selon le sexe sont également marquées : les femmes réfugiées sont plus souvent confrontées à l'inactivité et au travail à temps partiel subi, tandis que les hommes sont plus susceptibles de passer à des études ou à des emplois à temps plein. En effet, les personnes qui passent d'une situation d'études à une situation d'emploi sont surtout des hommes. Celles qui passent d'une situation d'emploi à une situation d'inactivité sont surtout des femmes. Les hommes composent la majeure partie des personnes qui étaient en emploi dans le pays de naissance et le sont au moment de l'enquête. À l'inverse, les personnes en situation d'inactivité dans le pays de naissance et en France sont dans leur grande majorité des femmes.

2.1.3. Le niveau de langue influe sur la situation d'inactivité et varie selon le sexe

Le niveau de langue a un impact significatif sur la situation d'inactivité des personnes réfugiées, cet impact variant selon le sexe ¹. Pour les hommes, un meilleur niveau de français est associé à une proportion plus faible de personnes en situation d'inactivité et plus élevée de personnes en situation d'études. Cependant, la proportion de personnes en emploi ou au chômage ne varie pas de manière linéaire selon le niveau de français.

En revanche, pour les femmes, un meilleur niveau de français entraîne une diminution drastique de la proportion de personnes inactives, passant de 78 % pour celles ayant une maîtrise faible du français à seulement 17 % pour celles ayant une maîtrise fluide. Simultanément, la proportion de femmes en emploi et en études augmente de manière significative.

¹ Insee (2023), *Immigrés et descendants d'immigrés en France*, op. cit. ; Ifri (2022), *L'emploi des personnes réfugiées*, op. cit.

Ainsi, le niveau de français joue un rôle crucial dans la détermination des situations d'activité des personnes réfugiées, avec une influence particulièrement marquée pour les femmes, dont l'accès à l'emploi ou aux études dépend fortement de leur maîtrise de la langue française.

LIEN ENTRE MAÎTRISE DU FRANÇAIS ET SITUATION D'ACTIVITÉ POUR LES **HOMMES** RÉCEMMENT RECONNUS RÉFUGIÉS

SITUATION D'ACTIVITÉ DE L'ENQUÊTÉ	NIVEAU DE FRANÇAIS			TOTAL N = 6 478
	FAIBLE N = 1 036	MOYEN N = 2 902	FLUIDE N = 2 540	
EMPLOI	454 (44 %)	1 734 (60 %)	1 256 (49 %)	3 444 (53 %)
CHÔMAGE	395 (38 %)	746 (26 %)	503 (20 %)	1 644 (25 %)
INACTIVITÉ	174 (17 %)	228 (7,8 %)	110 (4,3 %)	512 (7,9 %)
ÉTUDES	13 (1,2 %)	194 (6,7 %)	671 (26 %)	878 (14 %)

LIEN ENTRE MAÎTRISE DU FRANÇAIS ET SITUATION D'ACTIVITÉ POUR LES **FEMMES** RÉCEMMENT RECONNUES RÉFUGIÉES

SITUATION D'ACTIVITÉ DE L'ENQUÊTÉE	NIVEAU DE FRANÇAIS			TOTAL N = 3 421
	FAIBLE N = 770	MOYEN N = 909	FLUIDE N = 1 742	
EMPLOI	78 (10 %)	171 (19 %)	498 (29 %)	747 (22 %)
CHÔMAGE	63 (8,2 %)	160 (18 %)	325 (19 %)	549 (16 %)
INACTIVITÉ	602 (78 %)	436 (48 %)	290 (17 %)	1 328 (39 %)
ÉTUDES	26 (3,4 %)	142 (16 %)	628 (36 %)	796 (23 %)

Source : Ifri (2022), L'emploi des personnes réfugiées Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises, op. cit.

2.1.4. L'importance des réseaux familiaux et amicaux pour trouver un emploi

Les relations personnelles jouent un rôle essentiel pour les personnes réfugiées lorsqu'il s'agit de trouver un emploi, comme le montre l'enquête Elipa 2. En effet, 44 % des personnes réfugiées en emploi ont trouvé leur poste grâce à des relations ou des recommandations, soulignant l'importance des réseaux familiaux et amicaux. Ce recours massif aux relations personnelles contraste avec la faible proportion des personnes réfugiées ayant recours à l'aide d'associations et d'assistants sociaux pour trouver un emploi. Cette tendance est d'autant plus marquée lorsqu'on la compare aux personnes salariées en France depuis moins de un an en 2016, où le recours aux relations personnelles est moins prépondérant.

Les personnes réfugiées récemment reconnues semblent donc s'appuyer davantage sur leur entourage pour surmonter les défis du marché du travail.

COMMENT LES PERSONNES RÉCEMMENT RECONNUES RÉFUGIÉES ET ACTUELLEMENT EN EMPLOI ONT-ELLES TROUVÉ LEUR EMPLOI ?

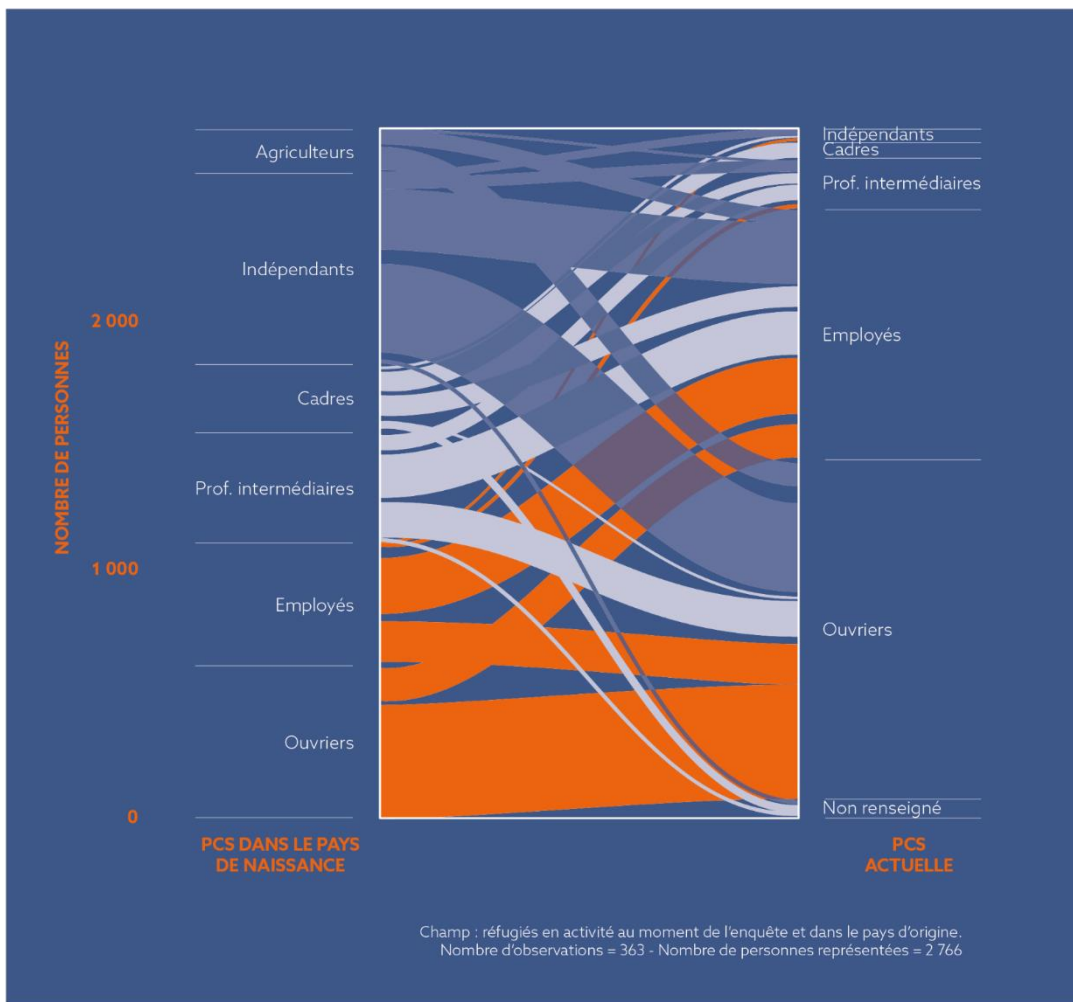
MOYEN PAR LEQUEL L'EMPLOI ACTUEL A ÉTÉ OBTENU	N = 4 191
RELATION OU RECOMMANDATION	1 859 (44 %)
OFFRE PÔLE EMPLOI, APEC, MISSION LOCALE	446 (11 %)
AGENCE D'INTÉRIM	401 (9,6 %)
AIDE D'UNE ASSISTANTE SOCIALE OU D'UNE ASSOCIATION	185 (4,4 %)
ANNONCE SUR INTERNET OU DANS LE JOURNAL	401 (9,6 %)
CANDIDATURE SPONTANÉE	565 (13 %)
A CRÉÉ SON ENTREPRISE, COMMERCE, OU AUTOENTREPRENEURIAT	95 (2,3 %)
AUTRE	239 (5,7 %)

Source : Ifri (2022), [L'emploi des personnes réfugiées Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises](#), op. cit.

2.1.5. Un déclassement professionnel des personnes réfugiées ?

Le déclassement professionnel chez les personnes réfugiées est un sentiment important. En effet, la proportion d'ouvriers entre le pays d'origine et le pays d'accueil passe de 22 % à 46 % et la proportion d'employés de 18 % à 42 %. En ce qui concerne les cadres et les professions intellectuelles supérieures, leur proportion chute de 10 % à 2 %, et celle des professions intermédiaires de 16 % à 7 %. Ce phénomène indique une difficulté à reconnaître et à valoriser les qualifications et expériences antérieures des personnes réfugiées dans leur nouveau contexte de vie.

TRAJECTOIRES DE MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ENQUÊTE ELIPA 2 – VAGUE 1 (2019)

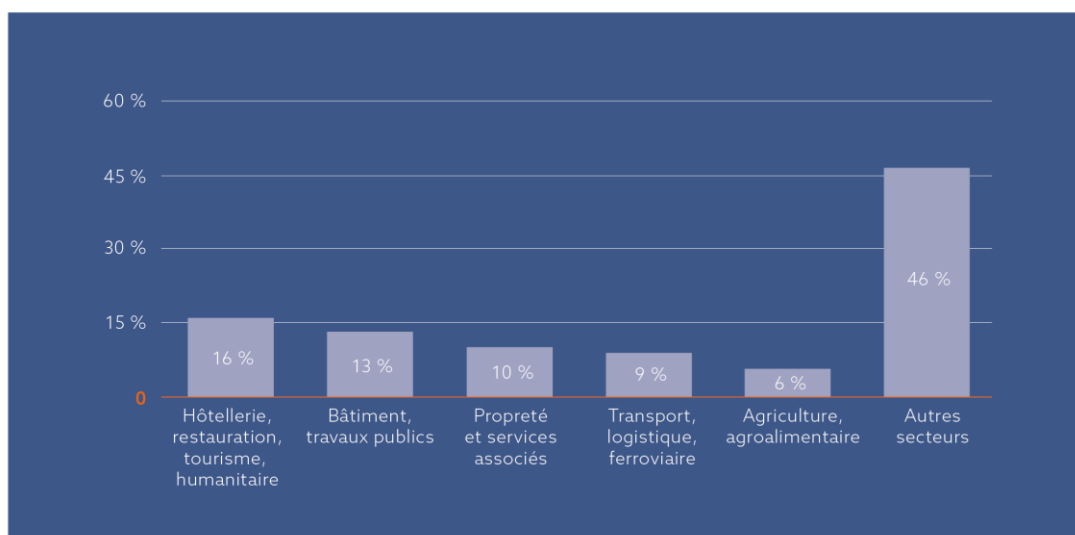


Source : Ifri (2022), L'emploi des personnes réfugiées. Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises, op. cit.

2.2. Le Contrat d'intégration républicaine : quelles perspectives d'emploi ?

Le Contrat d'intégration républicaine¹ (CIR) offre des perspectives d'emploi pour les personnes réfugiées en France. Selon une enquête de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) communiquée aux rapporteurs du Rapport² d'information n°3357 du Sénat, entre le 1^{er} mars 2019 et le 31 mai 2020, 33 % des personnes réfugiées ayant achevé un CIR ont trouvé un emploi, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Par ailleurs, parmi les personnes réfugiées n'exerçant pas d'activité professionnelle à l'issue du contrat, près de 90 % expriment le désir d'en trouver une. Les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme et du bâtiment/travaux publics sont les plus fréquemment investis par ces nouveaux employés, démontrant une diversification des opportunités professionnelles.

SECTEURS D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DANS LESQUELS DES BÉNÉFICIAIRES DE LA PROTECTION INTERNATIONALE SIGNATAIRES DU CIR DÉCLARENT TRAVAILLER



Source : Assemblée nationale (2020), [Rapport d'information n°3357](#) – Quinzième législature, septembre.

¹ Le Contrat d'intégration républicaine (CIR) est conclu entre l'État français et la personne réfugiée. Les personnes réfugiées, dès l'obtention du statut de réfugié, ont l'obligation de signer un CIR. Il comprend des cours de français obligatoires afin d'obtenir le niveau de langue A1 et une formation civique. Il vise à préparer les personnes réfugiées à leur nouvelle vie.

² [Rapport d'information n°3357](#) (2020) – Rapport d'information déposé en application de l'article 146 du règlement, par la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire relatif à l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés (M. Jean-Noël Barrot et Mme Stella Dupont), 23 septembre 2020.

2.3. Des secteurs en pénurie de main-d'œuvre et des difficultés de recrutement des entreprises

En France, la situation du marché du travail révèle des pénuries de main-d'œuvre significatives dans plusieurs secteurs clés, ce qui crée des opportunités potentielles pour l'intégration professionnelle des personnes réfugiées. Ces pénuries persistent dans des domaines variés et sont exacerbées par plusieurs facteurs démographiques et économiques. La pénurie de main-d'œuvre est un problème persistant, notamment dans les services à la personne, le bâtiment, et l'hôtellerie-restauration.

Selon l'enquête Besoins en main-d'œuvre¹ publiée en 2024 par France Travail, la France connaît des difficultés de recrutement significatives dans ces secteurs. L'étude indique que les entreprises françaises auront environ 2 782 000 projets de recrutement en 2024. De ces projets de recrutement, 61 % concernent des emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois), indiquant une demande soutenue pour une main-d'œuvre stable dans plusieurs secteurs.

Par ailleurs, « les métiers pour lesquels les employeurs anticipent le plus de difficultés de recrutement sont des métiers de la construction comme les couvreurs (85,3 % des projets de recrutement sont jugés difficiles), les ouvriers en travaux de façade, d'étanchéité et d'isolation (80,4 %), les ouvriers qualifiés en menuiserie et agencement du BTP (79,6 %), les charpentiers (79,2 %), ou les plombiers et chauffagistes (78,1 %). Les métiers de la réparation automobile et de l'industrie présentent aussi des difficultés de recrutement importantes, comme les carrossiers automobiles (85,8 %), les ouvriers mécaniciens de véhicules (77,9 %), les ouvriers qualifiés en conduite d'équipement d'usinage (82,5 %), ou les ouvriers en chaudronnerie et tôlerie (80,5 %). Les métiers de l'aide à domicile (83,7 % de projets difficiles), ainsi que les pharmaciens (82,7 %), les médecins (81,7 %) ou les techniciens médicaux (77,9 %) sont également présents. »





















La construction est également un secteur touché par ces pénuries, et les métiers de maçon et de couvreur sont particulièrement en tension. De même, le secteur des soins à la personne, incluant les aides à domicile et les aides-soignants, continue de faire face à un besoin criant de travailleurs².

¹ France Travail, [Enquête Besoins en main-d'œuvre 2024](#).

² *La Dépêche*, Dossier. [Emploi : la France confrontée à la pénurie de main-d'œuvre](#).

TOP 10 DES MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS PAR LES EMPLOYEURS

TOP 10 DES MÉTIERS OÙ LE TAUX ANTICIPÉ DE DIFFICULTÉ DE RECRUTEMENT EST LE PLUS ÉLEVÉ*

1 	SERVEURS DE CAFÉ ET RESTAURANT	1 	CARROSSIERS AUTOMOBILES (+6,8 PTS)
2 	AIDES DE CUISINE ET EMPLOYÉS POLYVALENTS DE LA RESTAURATION	2 	COUVREURS, COUVREURS ZINGUEURS QUALIFIÉS (+3,5 PTS)
3 	VITICULTEURS, ARBORICULTEURS SALARIÉS, CUEILLEURS	3 	AIDES À DOMICILE ET AUXILIAIRES DE VIE (-0,8 PT)
4 	AGRICULTEURS	4 	EMPLOYÉS ET TECHNICIENS COMMERCIAUX DE LA BANQUE (-3,6 PTS)
5 	AGENTS D'ENTRETIEN DE LOCAUX	5 	PHARMACIENS (+4,1 PTS)
6 	AIDES À DOMICILE ET AUXILIAIRES DE VIE	6 	OUVRIERS QUALIFIÉS EN CONDUITE D'ÉQUIPEMENT D'USINAGE (+2,8 PTS)
7 	CUISINIERS	7 	MÉDECINS (+4,5 PTS)
8 	PROFESSIONNELS DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE	8 	OUVRIERS EN CHAUDRONNERIE ET TÔLERIE (+1,6 PT)
9 	EMPLOYÉS DE LIBRE-SERVICE	9 	OUVRIERS EN TRAVAUX DE FAÇADE, D'ÉTANCHÉITÉ ET D'ISOLATION (+7,0 PTS)
10 	AIDES-SOIGNANTS	10 	SOUDEURS (+6,6 PTS)

*Parmi les métiers regroupant au moins 5 000 intentions d'embauche

Pour ce qui est du secteur agricole en France, comme dans de nombreux autres pays de l'OCDE celui-ci est confronté à des pénuries de main-d'œuvre importantes. Ces pénuries sont principalement dues au vieillissement de la main-d'œuvre agricole, à l'attrait décroissant des jeunes pour les carrières dans l'agriculture, et à la nature saisonnière et physiquement exigeante du travail. Les défis incluent également des salaires généralement plus bas comparés à d'autres secteurs et des périodes de travail qui peuvent être très intensives, comme les récoltes¹.

Le secteur de l'agriculture : l'exemple de l'association Terre 2 Cultures

Terre 2 Cultures, une association dédiée à l'intégration des primo-arrivants, principalement des personnes réfugiées, facilite leur intégration professionnelle dans le secteur agricole en France². L'association met en relation des agriculteurs et des entreprises agroalimentaires avec des personnes réfugiées. En plus de proposer des emplois et un hébergement, Terre 2 Cultures offre un accompagnement global comprenant l'aide à l'emploi, l'accompagnement socio-éducatif, l'intégration interculturelle, l'accès au logement et le renforcement de l'autonomie quotidienne.

Terre 2 Cultures répond de manière innovante à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur agricole français, particulièrement touché par la désertification des zones rurales. En incluant des personnes réfugiées dans ce secteur, l'association apporte des solutions concrètes aux besoins des agriculteurs tout en favorisant l'intégration sociale et professionnelle des personnes les plus éloignées du marché du travail. Aucun niveau de français n'est exigé pour l'embauche, ce qui permet ainsi à des personnes réfugiées non francophones d'accéder à des emplois agricoles.

Le modèle de Terre 2 Cultures peut représenter une approche doublement bénéfique : pallier à la pénurie de main-d'œuvre agricole tout en facilitant l'intégration professionnelle des personnes réfugiées.

¹ Ryan, M. (2023), « [Labour and skills shortages in the agro-food sector](#) », *OECD Food, Agriculture and Fisheries Papers*, n° 189, éditions OCDE, Paris.

² <https://terre2cultures.fr/>

Conclusion

En 2022, l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) a traité un nombre record de 131 254 demandes de protection internationale, marquant une augmentation significative par rapport aux années précédentes. Cette hausse, illustrée notamment par les 115 091 premières demandes, est le reflet de crises géopolitiques continues et de la dégradation des conditions de sécurité dans des pays comme l'Afghanistan, le Bangladesh et la Turquie. En 2022, la France a accordé une protection internationale à 56 276 personnes, portant le total à 547 102 personnes protégées. Cette situation met en évidence non seulement la crise migratoire mondiale mais aussi les défis spécifiques auxquels la France doit faire face, notamment l'intégration des personnes réfugiées sur le marché du travail et dans la société en général.

Les trajectoires professionnelles des personnes réfugiées sont marquées par des difficultés significatives. En 2019, bien que deux tiers des personnes réfugiées aient activement cherché du travail, 32 % n'ont pas réussi à en trouver, et beaucoup se sont retrouvées dans des emplois précaires ou à temps partiel subi. Le taux de chômage chez les personnes réfugiées est notablement plus élevé que dans la population générale.

Les demandeurs d'asile sont majoritairement masculins et jeunes. L'importance de la maîtrise de la langue française est cruciale, impactant directement les chances d'emploi, particulièrement pour les femmes réfugiées.

Les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, du bâtiment et des travaux publics sont les principaux employeurs des personnes réfugiées, bien que ces emplois soient souvent de nature précaire. Ces secteurs, en proie à des pénuries de main-d'œuvre, présentent à la fois des opportunités et des défis, nécessitant des politiques de soutien adaptées pour faciliter une intégration professionnelle durable.

Pour gérer cette crise de manière plus cohérente et dans le respect des droits de l'homme, le renforcement de la coopération entre les pays et les organisations internationales semble nécessaire. Les entreprises ont également un rôle à jouer pour permettre et faciliter l'intégration professionnelle des personnes réfugiées.

Alors que leur nombre continue d'augmenter, les politiques et les pratiques d'intégration doivent évoluer pour répondre efficacement à cette réalité complexe et multidimensionnelle, en mettant un accent particulier sur l'harmonisation des approches et sur la création de conditions propices à une intégration réussie et durable des personnes réfugiées. Il existe un décalage visible entre la reconnaissance de cette crise par les chiffres et l'acceptabilité du phénomène par les autorités. Ce refus d'acceptabilité se manifeste par des politiques souvent restrictives et par une difficulté à mettre en place des mesures intégratives efficaces à long terme. Les initiatives visant à améliorer l'accueil et l'intégration restent insuffisantes face à l'ampleur de la crise.



CHAPITRE 3

FREINS ET LEVIERS À L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES RÉFUGIÉES EN FRANCE

1. Freins à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées

Il existe plusieurs piliers pour l'intégration professionnelle des personnes réfugiées : la langue, l'intégration culturelle¹, le logement et le niveau de qualification reconnu au regard des besoins de recrutement. En effet, la maîtrise de la langue française permet d'accéder à l'emploi, à l'éducation et aux services publics, mais constitue un obstacle majeur pour de nombreuses personnes réfugiées. Les différences culturelles dans les normes sociales et les pratiques quotidiennes peuvent également compliquer l'intégration des personnes réfugiées dans les pays d'accueil. L'accès à un logement est par ailleurs nécessaire. Enfin, les qualifications des personnes réfugiées peuvent se révéler en inadéquation avec les besoins du marché du travail. Cela freine leur intégration professionnelle.

1.1. Un accès restreint des demandeurs d'asile au marché du travail

1.1.1. Une autorisation de travail difficile à obtenir à l'issue du délai de six mois

La directive européenne 2013/33/UE², dite « directive Accueil », impose un accès au marché du travail pour les demandeurs d'asile dans un délai de neuf mois après le dépôt de leur demande. Toutefois, la législation française, avec ses spécificités, a fixé une

¹ Telle que visée par le Contrat d'intégration républicaine (CIR) prévu à l'article L.311-9 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA) et reposant sur des engagements réciproques.

² Union européenne, [Directive 2013/33/UE](#) sur les normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale.

période d'attente de six mois. En effet, selon l'article L. 554-1¹ du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, les demandeurs d'asile ne sont pas autorisés à travailler pendant les six premiers mois suivant l'enregistrement de leur demande par l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra).

Après ce délai initial de six mois, si la demande d'asile est toujours en cours d'examen, le demandeur peut solliciter une autorisation de travail auprès de la Préfecture. Cette demande nécessite la présentation d'une promesse d'embauche ou d'un contrat de travail de la part de l'employeur. La Préfecture va procéder à une analyse de la situation de l'emploi au niveau local, connue sous le nom de « l'opposabilité de la situation de l'emploi », qui peut conduire la préfecture à refuser la délivrance de l'autorisation si le taux de chômage au niveau local est jugé trop élevé.

Cette autorisation de travail accordée est limitée à une durée de six mois et est renouvelable jusqu'à la décision finale de l'Ofpra. Si cependant la demande d'asile est rejetée, le droit de travailler est maintenu pendant la période de recours devant la Cour nationale du droit d'asile (CNDA). Par ailleurs, cette disposition peut mettre les employeurs en situation d'insécurité juridique, car ils risquent d'embaucher une personne en situation irrégulière si la demande d'asile de celle-ci n'aboutit pas à une reconnaissance du statut de réfugié.

Selon l'étude² de l'association JRS Bien accueillir les réfugiés et mieux les intégrer. Valorisation des compétences, formation, travail. Pour une politique alliant droit et efficacité, harmonisée au niveau local et européen, publiée en avril 2021, la France partage la dernière place avec la Hongrie en matière d'accès effectif au marché du travail pour les demandeurs d'asile, notamment en raison d'obstacles administratifs. L'étude révèle également le défi particulier que représente la nécessité pour le demandeur d'asile d'obtenir une promesse d'embauche ou un contrat de travail pour pouvoir solliciter une autorisation de travail. Elle précise qu'il est rare qu'un employeur s'engage envers une personne qui n'est pas encore autorisée à travailler. Les travailleurs sociaux qui accompagnent la personne en demande d'asile doivent alors contacter l'employeur pour lui expliquer la législation et plaider en faveur de l'engagement auprès des demandeurs d'asile.

¹ Légifrance, Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, Article L554-1 : [Chapitre IV : Conditions d'accès au marché du travail](#) (Articles L554-1 à L554-4).

² JRS France, *Bien-accueillir les réfugiés et mieux les intégrer. Valorisation des compétences, formation, travail*, rapport.

Droits des personnes réfugiées dans les territoires ultramarins

Les droits des personnes réfugiées dans les territoires ultramarins français diffèrent de ceux appliqués en métropole et peuvent créer des obstacles à leur intégration professionnelle.

Selon l'étude¹ *L'effectivité des droits de l'homme dans les outre-mer* menée par la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) en 2017, les conditions d'entrée et de séjour des étrangers dans les territoires ultramarins sont beaucoup plus strictes qu'en métropole. Les contrôles d'identité sont fréquents et peuvent parfois être abusifs, comme c'est le cas à Mayotte et en Guyane. Ces pratiques rendent difficiles les déplacements des personnes réfugiées.

Par ailleurs, les procédures d'asile dans les territoires ultramarins sont marquées par des délais d'attente considérablement plus longs et des conditions d'accueil inadéquates. Selon le rapport de la CNCDH, en Guyane les demandeurs d'asile peuvent attendre jusqu'à dix-huit mois pour un entretien avec l'Ofpra. À Mayotte, les entretiens sont souvent menés par visioconférence, une pratique qui compromet la confidentialité et l'intégrité des auditions, réduisant les chances d'obtenir l'asile. En Guyane, les délais pour obtenir un rendez-vous avec la plateforme d'accueil des demandeurs d'asile (PADA) peuvent atteindre plusieurs mois, ce qui peut retarder l'enregistrement et le traitement des demandes. Cette incertitude prolongée quant à l'obtention du statut de réfugié les empêche de réussir leur intégration professionnelle.

En outre, selon le rapport de la CNCDH, les conditions matérielles d'accueil dans les territoires ultramarins sont insuffisantes. En Guyane, en 2017, les places d'hébergement pour demandeurs d'asile étaient inférieures aux besoins réels, avec seulement 120 places disponibles pour des milliers de demandeurs et il existe très peu d'infrastructures dédiées à l'hébergement des demandeurs d'asile.

L'accès aux soins de santé et à l'accompagnement juridique dans les territoires ultramarins est également insuffisant. À Mayotte, les demandeurs d'asile rencontrent des difficultés pour accéder à la couverture médicale et à des consultations psychologiques. En Guyane, le manque de soutien juridique a pour conséquence que de nombreux demandeurs d'asile ne connaissent pas leurs droits et peinent à naviguer dans les démarches administratives nécessaires pour obtenir un emploi légal.

¹ CNCDH (2017), *Effectivité des droits de l'homme dans les Outre-mer*, étude mise à jour le 4 février 2022.

Accès au marché du travail des bénéficiaires d'une protection temporaire

Les déplacés d'Ukraine, bénéficiaires de la protection temporaire, sont autorisés à travailler en France.

En effet, l'autorisation provisoire de séjour d'une durée de six mois ouvre droit à l'exercice d'une activité professionnelle en France selon l'article R581-4 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile¹.

En étant titulaire d'une autorisation provisoire de séjour de six mois comprenant la mention « autorise son titulaire à travailler », l'obtention d'une autorisation de travail pour être embauché n'est pas demandée.

Un bénéficiaire d'une protection temporaire peut donc occuper un emploi librement dans les mêmes conditions qu'un ressortissant français² pour la durée de l'autorisation provisoire de séjour.

En France, les demandeurs d'asile ne bénéficient pas des mêmes droits que les citoyens français ou les étrangers en situation régulière concernant l'accès à la formation professionnelle et aux allocations de chômage car ils sont dans une procédure transitoire.

Dans l'attente de la décision à la suite de leur demande, les demandeurs d'asile peuvent prétendre à l'allocation pour demandeur d'asile (ADA), qui offre un soutien financier inférieur au RSA (Revenu de solidarité active).

1.2. Une difficulté d'accès au marché du travail qui persiste après l'obtention du statut de réfugié

1.2.1. Comparabilité des diplômes, niveau d'exigence sur le marché de l'emploi et sentiment de déclassement professionnel

Il est possible d'obtenir une attestation de reconnaissance des diplômes étrangers, appelée également « attestation de comparabilité », auprès du Centre Enic-Naric, centre d'information français sur la reconnaissance académique des diplômes étrangers. Il s'agit d'une correspondance entre un diplôme étranger et un niveau d'études des cadres français et européen des certifications. Cette attestation de comparabilité n'est pas obligatoire. Ce n'est pas à l'employeur de faire les démarches pour l'obtenir, mais à la personne réfugiée.

¹ Légifrance, Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, [Chapitre 1 : Protection temporaire](#) (Articles R581-1 à R581-19).

² [Décret n° 2022-468 du 1 avril 2022 relatif au droit au travail des bénéficiaires d'une protection temporaire.](#)

La demande s'effectue uniquement en ligne et est délivrée sous certaines conditions :

- le diplôme d'origine doit être reconnu par les autorités compétentes du pays où il a été délivré ;
- les formations académiques et/ou professionnelles sont sanctionnées par un diplôme.

En revanche, aucune attestation de comparabilité n'est délivrée si :

- la formation suivie pour le diplôme est de courte durée (moins de 200 heures de formation) ;
- le diplôme n'atteste que d'une compétence linguistique ;
- le diplôme concerne une profession réglementée (médecin, avocat, dentiste, pharmacien, etc.).

Cette demande d'attestation de comparabilité des diplômes est gratuite pour les demandeurs d'asile, les personnes réfugiées et bénéficiant de la protection subsidiaire, et est traitée en priorité. La procédure est spécifique et le délai maximal de traitement d'un dossier est de quatre mois.

Toutefois, les personnes réfugiées ne sont pas toujours bien informées sur ces procédures spécifiques qui requièrent une certaine maîtrise des outils numériques, la demande s'effectuant exclusivement en ligne.

En outre, il est impératif de fournir le diplôme dans sa langue d'origine. Or, les personnes réfugiées fuyant des zones de conflit n'ont pas toujours la possibilité d'emporter avec elles leurs diplômes.

Passeport européen des qualifications des réfugiés (EQPR)

Lorsque les personnes réfugiées ont fui leur pays, elles n'ont pas toujours été en mesure d'emporter leurs diplômes et certifications. Parfois, ces documents ont été perdus lors du voyage vers le pays d'accueil.

Sans se substituer à un diplôme ou à une procédure de vérification des qualifications, l'EQPR est un document attestant des qualifications des personnes réfugiées (qualifications académiques, expériences professionnelles, compétences linguistiques).

Il s'agit d'un dispositif mis en place par le Conseil de l'Europe et soutenu par la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés.

L'EQPR peut être mobilisé par les personnes réfugiées lorsqu'elles sont en recherche d'emploi ou en poursuite d'études.

Par ailleurs, il existe un écart entre les diplômes selon les pays d'origine et d'accueil des personnes réfugiées ainsi qu'entre le niveau de formation des personnes réfugiées et le niveau demandé sur le marché de l'emploi en France.

En effet, les systèmes éducatifs varient considérablement d'un pays à l'autre. Par exemple, un diplôme obtenu à l'étranger peut ne pas correspondre aux standards français, même si le domaine d'études est similaire. Cet écart exige des efforts de formation complémentaire pour les personnes réfugiées.

De plus, le niveau d'exigence sur le marché de l'emploi en France est parfois plus élevé que dans le pays d'origine des personnes réfugiées. Par conséquent, le niveau de qualification des personnes réfugiées peut être perçu comme inadapté vis-à-vis des attentes des employeurs français. Par ailleurs, 43 % des personnes réfugiées n'avaient aucun diplôme à leur arrivée en France en 2019 selon l'enquête Elipa 2 menée par l'Insee¹.

Toutefois, il s'agit d'une situation paradoxale car les personnes réfugiées perçoivent un sentiment de déclassement professionnel. Selon une étude² de l'Institut français des relations internationales (Ifri), 40 % des personnes réfugiées en emploi interrogées lors de l'étude ressentaient qu'elles étaient surqualifiées par rapport à leur poste en France ; un sentiment de déclassement professionnel qui existe également dans l'Union européenne, comme le précise une étude de l'OCDE³ publiée en 2019 soulignant que près de 60 % des personnes réfugiées diplômées de l'enseignement supérieur employées dans l'Union européenne sont surqualifiées pour les postes qu'elles occupent. Cette situation paradoxale s'explique par la difficulté d'accéder à un emploi pour les personnes réfugiées qui acceptent des postes en dessous de leurs compétences.

1.2.2. Des postes non accessibles aux personnes réfugiées, notamment dans la fonction publique

Environ 20 % des emplois en France sont fermés aux étrangers issus de pays tiers, y compris aux personnes réfugiées. Selon une étude⁴ réalisée en 2019 par l'Observatoire des inégalités, environ 5,4 millions d'emplois ne sont pas accessibles aux étrangers non

¹ Insee (2023), [Enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants – Elipa 2](#), « Les premières années en France des réfugiés », Immigrés et descendants d'immigrés, Insee Références, mars.

² Institut français des relations internationales – Ifri (2021), « [L'emploi des réfugiés demeure "précaire" et "instable, selon une étude de l'Ifri"](#) », *Espace Média*, décembre.

³ OCDE (2019), [Prêts à aider ? Améliorer la résilience des dispositifs d'intégration pour les réfugiés et les autres immigrés vulnérables](#), décembre.

⁴ Observatoire des inégalités (2024), « [Cinq millions d'emplois demeurent fermés aux étrangers non européens](#) », mars.

communautaires. De ce total, une grande majorité, soit 4,3 millions, concerne des postes au sein de la fonction publique.

En effet, ceux-ci ne sont pas accessibles aux personnes qui ne possèdent pas la nationalité française ou qui ne sont pas ressortissantes de l'Union européenne. À l'exception des postes de médecins d'hôpitaux et d'enseignants chercheurs des universités, les postes de titulaire dans la fonction publique ne sont pas accessibles aux personnes non ressortissantes de l'Union européenne.

En outre, plus de un million d'emplois dans le secteur privé restent également difficilement accessibles en raison des exigences spécifiques en matière de diplômes ou de la nécessité d'obtenir une autorisation préalable pour exercer certains métiers. Les professions réglementées (avocat, médecin, architecte, etc.), ou la profession d'éducateur sportif par exemple, requièrent un diplôme spécifique, la réussite à un examen particulier, l'obtention d'une autorisation ou l'enregistrement auprès d'un organisme professionnel¹.

S'agissant des professions non réglementées, c'est le futur employeur qui apprécie les qualifications ou diplômes présentés et le niveau professionnel.

1.3. Des difficultés dans l'accès au logement

1.3.1. Un marché du logement en tension en France

Le marché du logement en France est tendu et de nombreuses personnes ont des difficultés pour se loger. Cette tension se fait également ressentir pour les personnes réfugiées. Pour y remédier, l'État s'est fixé des objectifs pour augmenter le nombre de logements disponibles pour accueillir les personnes réfugiées. Dans le cadre de la mise en œuvre du plan pour « Garantir le droit d'asile et mieux maîtriser les flux migratoires », l'objectif en 2018² était de mobiliser 16 000 logements sur le territoire national, mais 8 700 seulement l'ont été effectivement. Bien que les objectifs de relogement aient été presque entièrement atteints en 2020 avec 9 865 logements sur les 10 000 prévus, la capacité réelle reste insuffisante face aux besoins croissants.

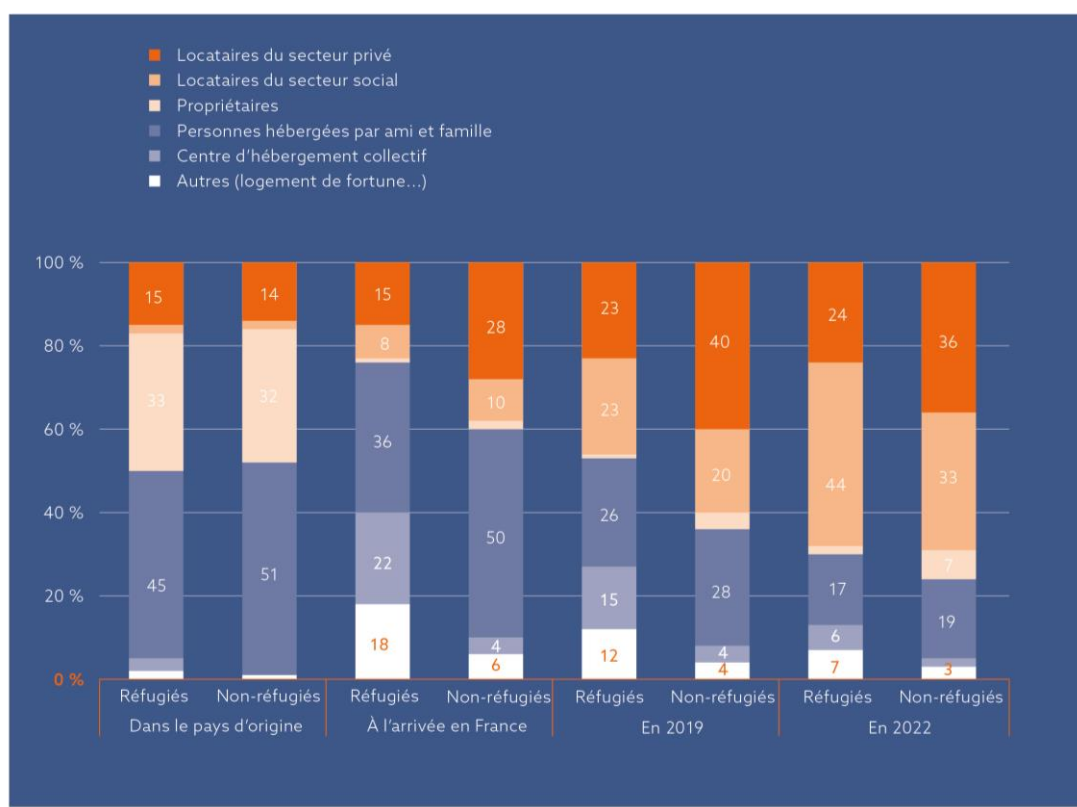
Ce déficit en logements contribue à une série de difficultés pour les personnes réfugiées qui, à leur arrivée, sont souvent contraintes de résider dans des centres d'hébergement collectifs ou des logements précaires. La transition vers un logement « autonome » reste complexe et lente.

¹ France éducation international (2021), « [Informer sur les professions réglementées : une mission clé du centre ENIC-NARIC France](#) », Centre Enic-Naric, juin.

² Circulaire du ministère de la Transition écologique et du ministère de l'Intérieur (2020), [Note sur l'accès au logement des bénéficiaires de la protection internationale](#), août.

Entre 2019 et 2022, les conditions de logement des personnes réfugiées ont significativement progressé, l'augmentation des logements autonomes leur ayant été attribués étant passée de 46 % à 70 % selon l'enquête de l'Insee Elipa 2. En 2022, 44 % des personnes réfugiées dépendent du parc de logements sociaux, soulignant le rôle crucial des bailleurs sociaux qui adaptent leurs politiques et ressources pour répondre aux besoins spécifiques de cette population vulnérable. Cependant, des inégalités subsistent : les personnes réfugiées accèdent rarement à la propriété (contre 7 % des personnes non réfugiées) et vivent plus fréquemment dans des habitats précaires (7 % contre 3 %). Leurs logements sont souvent plus petits de 6 mètres carrés en moyenne et 20 % estiment leur logement trop petit. Ils sont également plus isolés des services essentiels (19 % contre 11 %).

ÉVOLUTION DES CONDITIONS DE LOGEMENT DES RÉFUGIÉS ET NON-RÉFUGIÉS



Note de lecture : dans leur pays d'origine, 33 % des réfugiés étaient propriétaires de leur logement. Les « Autres » incluent les squats, bidonvilles, hébergements de fortune ou mis à disposition par les employeurs.

Champ : primo-détenteurs d'un titre de séjour (hors motif études) d'au moins un an sur les dix départements couverts par Elipa 2.

Source : *Enquête Elipa 2 (2023-2024), L'essentiel de l'enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants*

1.3.2. Une polarisation en Île -de-France : vers un rééquilibrage territorial ?

Les personnes réfugiées sont majoritairement concentrées en Île-de-France. Pour répondre à cette problématique qui provoque une pression importante sur les infrastructures d'accueil de la région, la loi¹ du 10 septembre 2018 « Pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie » prévoit un mécanisme d'orientation régionale visant à redistribuer les personnes réfugiées vers des régions moins tendues. Ce mécanisme repose sur le Schéma national d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés² qui fixe biannuellement des cibles de répartition fondées sur des critères démographiques, économiques et des capacités d'accueil de chaque région. La mise en œuvre de ce dispositif doit permettre d'atténuer les tensions dans les zones urbaines densément peuplées, et particulièrement en Île-de-France.

ORIENTATION RÉGIONALE : UN DÉPLOIEMENT PROGRESSIF

	Nombre de demandes d'asile en préfecture*	Part région	Cible rééquilibrage complet	Statut
Auvergne-Rhône-Alpes	965	9 %	13 %	Déficitaire
Bourgogne-Franche-Comté	231	2 %	5 %	Déficitaire
Bretagne	260	2 %	5 %	Déficitaire
Centre-Val de Loire	338	3 %	4 %	Déficitaire
Grand Est	962	9 %	11 %	Déficitaire
Hauts-de-France	545	5 %	5 %	Cible
Île-de-France	5 017	46 %	23 %	Excédentaire
Normandie	354	3 %	5 %	Déficitaire
Nouvelle-Aquitaine	418	4 %	9 %	Déficitaire
Occitanie	532	5 %	7 %	Déficitaire
Pays de la Loire	724	7 %	7 %	Proche cible
Provence-Alpes-Côte d'Azur	613	6 %	6 %	Proche cible
Total	10 959	100 %	100 %	
Nombre de personnes orientées des régions excédentaires vers les autres régions pour un rééquilibrage complet			2 500	

*Simulation réalisée sur la moyenne mensuelle des flux entre septembre 2019 et janvier 2020 (avant la crise sanitaire)

Source : Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, [Schéma national d'accueil des demandeurs d'asile et d'intégration des réfugiés 2021-2023](#)

¹ Légifrance, [Loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie \(1\)](#).

² Ministère de l'Intérieur, Direction générale des étrangers en France, [Schéma national d'accueil des demandeurs d'asile et d'intégration des réfugiés 2021-2023](#).

Les collectivités territoriales sont des acteurs majeurs dans ce processus de rééquilibrage territorial. Elles collaborent étroitement avec l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) pour mettre en place des politiques de logement adaptées et pour faciliter l'accès aux services essentiels tels que l'éducation, la santé et l'emploi. Cette collaboration est fondamentale pour la réussite du dispositif, car elle permet d'ajuster l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées aux spécificités de chaque territoire.

L'un des principaux défis pour les collectivités territoriales est de développer une capacité d'accueil suffisante tout en garantissant des conditions de vie décentes. Cela implique non seulement l'augmentation du nombre de logements disponibles mais aussi l'amélioration de leur qualité. Les régions cibles doivent ainsi identifier et aménager des structures d'hébergement pérennes telles que des Centres d'accueil et d'examen des situations (CAES) et des Centres provisoires d'hébergement (CPH), qui sont essentiels pour éviter la constitution de campements ou l'utilisation prolongée d'hébergement d'urgence généraliste.

Les politiques locales doivent également tenir compte des besoins spécifiques des populations vulnérables, notamment les mineurs non accompagnés et les jeunes de moins de 25 ans, en développant des programmes spécifiques pour leur éducation et leur insertion professionnelle. Ces initiatives nécessitent une approche ciblée et des ressources dédiées pour être efficaces. Toutefois, les moyens des collectivités territoriales sont limités et ne sont pas suffisants pour garantir cette mise en œuvre.

L'efficacité du système d'orientation régionale dépend fortement des procédures de transmission d'informations entre les régions d'origine et d'accueil. Or, les processus d'orientation ne sont pas suffisamment fluides. L'État a mis en place l'automatisation des procédures, ce qui devrait améliorer l'efficacité du dispositif et permettre une meilleure traçabilité des orientations ainsi qu'une plus grande rapidité d'adaptation aux fluctuations des flux de demandeurs d'asile.

Par ailleurs, l'arrivée en région des personnes réfugiées, en fonction de leur nationalité et de leur nombre, peut également être entravée par le refus d'accueil de certains élus locaux ainsi que par la méfiance des habitants à leur égard.

Selon le *Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences*¹, la surconcentration des personnes réfugiées dans des régions comme l'Île-de-France crée des défis spécifiques, non seulement en termes de logement mais aussi d'intégration professionnelle. Les départements où la demande de logements abordables dépasse l'offre, comme Paris et les Bouches-du-Rhône, rencontrent des difficultés accrues.

¹ Dares (2022), [Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences](#), novembre.

L'accompagnement social intégré aux structures d'hébergement

Selon le *Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences* publié par la Dares en 2022, les tensions sur les capacités d'hébergement et de logement affectent directement l'accès à l'emploi et la stabilité des parcours professionnels.

Par exemple, les personnes réfugiées hébergées dans des structures d'accueil spécialisées bénéficient souvent d'une meilleure orientation et préparation au marché du travail comparativement à celles dans des logements précaires ou des campements.

En outre, la pénurie de logements adaptés dans des zones comme l'Île-de-France aggrave la situation, rendant les trajets vers des opportunités d'emploi excessivement longs et coûteux, limitant ainsi l'accès à l'emploi stable.

Le rapport de la Dares met également en exergue que l'accompagnement social associé aux structures d'hébergement est important pour l'intégration professionnelle des personnes réfugiées. Il révèle que les personnes ayant accès à des services de soutien dans leurs hébergements, telles la formation professionnelle et l'orientation, ont des parcours d'accès à l'emploi plus stables et réussis. Les centres d'hébergement qui offrent un accompagnement global, associant soutien social et conseils en insertion professionnelle, montrent des taux de réussite plus élevés.

1.4. Des difficultés dans l'accès à la mobilité géographique

La mobilité peut être un frein pour accéder à un emploi en France. Les jeunes sont, à ce titre, davantage impactés que les autres catégories de personnes en France. Cette problématique est comparable pour les personnes réfugiées. En effet, elles ont des difficultés pour obtenir ou échanger un permis de conduire. L'échange d'un permis de conduire étranger pour un permis français est soumis à des vérifications. Cette procédure peut être complexe et longue.

Pour ceux qui doivent passer ou repasser le permis en France, les défis incluent la barrière linguistique et les coûts associés. Les personnes réfugiées peuvent choisir de passer l'examen du Code de la route en candidat libre pour économiser les frais d'auto-école, mais cela exige une préparation personnelle intensive. Ils peuvent aussi avoir besoin d'un interprète pour l'examen, ce qui engendre des coûts supplémentaires.

De plus, ces contraintes peuvent dissuader les personnes réfugiées de candidater à des offres d'emploi en zone rurale, où le permis de conduire est indispensable. La dépendance au permis de conduire pour la mobilité dans les zones rurales accentue la nécessité d'un soutien adapté.

1.5. De nombreux programmes d'intégration

1.5.1. Le contrat d'intégration républicaine (CIR) : vers une intégration globale des personnes réfugiées dans la société ?

En France, les personnes réfugiées, dès l'obtention du statut de réfugié, ont l'obligation de signer un CIR. Celui-ci comprend des cours de français obligatoires et une formation civique, et vise à les préparer à leur nouvelle vie. Toutefois, l'accès à ces formations est souvent retardé par des délais administratifs prolongés, ce qui peut entraver leur intégration effective.

L'apprentissage du français est crucial pour l'intégration des personnes réfugiées, mais le CIR pose plusieurs défis. Il vise à ce qu'elles atteignent le niveau A1 du cadre européen commun de référence pour les langues¹ (CECRL) pour valider leur formation linguistique, mais ce niveau est insuffisant pour une intégration réussie sur le marché du travail. En effet, les activités professionnelles requièrent généralement un niveau plus élevé, au moins A2.

L'intégration culturelle représente un défi important pour les personnes réfugiées, confrontées à une nouvelle société aux normes plus ou moins différentes. Socialement, ces normes impliquent souvent des différences de communication, des usages dans les relations sociales et familiales qui peuvent être désorientants.

Professionnellement, les personnes réfugiées doivent comprendre et s'adapter à des pratiques telles que la formalité des interactions ou la structuration du travail en France. Pour faciliter cette transition, les formations civiques sont essentielles. Elles offrent une compréhension des valeurs républicaines françaises, des droits et des devoirs des citoyens. Dans le cadre du CIR, l'OFII propose par exemple des modules sur la laïcité, l'égalité entre les sexes. Toutefois, ces formations sont d'une durée de quatre jours et sont insuffisantes pour maîtriser ces enjeux culturels.

Par ailleurs, un rapport² d'information du Sénat souligne qu'entre le 1^{er} mars 2019 et le 31 mai 2020, seulement 33 % des personnes réfugiées ayant terminé un CIR occupaient un emploi, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. Parmi ceux n'exerçant pas d'activité professionnelle, près de 90 % exprimaient le souhait de travailler.

¹ Le niveau A1 du CECRL est considéré comme élémentaire. À ce stade, les individus peuvent comprendre et utiliser des expressions quotidiennes simples et répondre à des besoins concrets. Ils peuvent se présenter ou présenter quelqu'un, poser des questions personnelles et peuvent répondre au même type de questions. Toutefois, ce niveau est généralement trop bas pour une immersion complète dans un environnement professionnel francophone, où des interactions plus complexes et une meilleure compréhension des nuances de la langue sont nécessaires.

² [Rapport d'information n°3357](#) (2020) - déposé en application de l'article 146 du règlement, par la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire relatif à l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés (M. Jean-Noël Barrot et Mme Stella Dupont), 23 septembre 2020.

1.5.2. Le programme Hope : vers une intégration professionnelle ?

Il existe de nombreux programmes d'intégration à destination des personnes réfugiées. Par exemple, le programme Hope (Hébergement, orientation et parcours vers l'emploi) est le programme le plus emblématique pour l'intégration professionnelle des personnes réfugiées.

L'Afpa (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes) coordonne au niveau national le programme Hope, lancé en 2017 par le ministère du Travail et le ministère de l'Intérieur. Ce programme est un exemple de partenariat public-privé. Il associe plusieurs acteurs publics et privés pour offrir un parcours d'insertion professionnelle aux personnes réfugiées. Le programme Hope est fondé sur la coopération d'un consortium d'acteurs : le ministère du Travail, le ministère de l'Intérieur, Pôle emploi, neuf opérateurs de compétences (Opco) – Akto, Afdas, Constructys, Opco des entreprises de proximité, Opco mobilités, Opco de la cohésion sociale, Opcommerce, Opco 2i, Opco Santé et OCAPAT – ainsi que plus de 450 entreprises partenaires qui accueillent les bénéficiaires du programme.

Les opérateurs de compétences (Opco) ont un rôle important dans la mise en œuvre du programme en mobilisant les entreprises adhérentes pour accueillir les bénéficiaires du programme. Les Opco participent en outre à la coordination de l'ensemble des partenaires engagés dans la démarche, sur tout le territoire. Ils accompagnent et financent également les parcours de formation, mobilisent leur offre de services et celle des partenaires pour accompagner les personnes réfugiées vers l'emploi, et apportent un appui au suivi et à l'accompagnement socioprofessionnel des stagiaires en formation. À ce titre, depuis sa création, l'Opco Akto¹ a accompagné 3 200 personnes réfugiées sur les 5 400 engagées dans le programme Hope. En 2024, le programme ambitionne d'accompagner 1 000 personnes réfugiées, dont 750 par Akto, et implique 500 entreprises.

Dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, le ministère du Travail a investi plus de 63 millions d'euros dans le programme Hope. Dans ce programme, les personnes sont identifiées, hébergées et accompagnées en formation linguistique et professionnelle, au sein d'une entreprise en alternance.

En outre, le coût de formation par personne réfugiée est relativement élevé, bien qu'il s'agisse de l'addition du financement des programmes de droit commun. En effet,

¹ Akto est un Opérateur de compétences (Opco) spécifiquement dédié aux secteurs de services tels que l'hôtellerie, la restauration, le tourisme, le sport, les loisirs, et l'économie sociale. En tant qu'Opco, Akto joue un rôle dans le financement de la formation professionnelle pour les salariés et les demandeurs d'emploi dans ces industries, visant à améliorer l'employabilité et à répondre aux besoins de compétences des entreprises.

l'hébergement et la restauration sont financés par le ministère de l'Intérieur, la POEC langagière est financée par France Travail et le contrat professionnel ou contrat d'apprentissage est financé par l'Opco. Seul le ministère du Travail consacre une ligne supplémentaire dans son budget pour l'accompagnement à l'insertion.

Les résultats de ce programme intégré sont excellents : 83 % des personnes obtiennent une certification, 72 % sont en emploi à la fin du parcours et 90 % ont un logement à la fin du parcours¹. Toutefois, les places disponibles sont limitées, ce qui est un frein majeur à sa généralisation. Malgré sa qualité, le programme concerne peu de personnes réfugiées.

En outre, le programme Hope a été construit pour accompagner les moins de 25 ans sans solutions après l'obtention de leur statut de réfugié et ne peut accueillir que des personnes seules. Cela a favorisé l'accès du programme à des publics masculins. Toutefois, la part des femmes dans le programme Hope tend à augmenter progressivement : elles représentaient 10 % des bénéficiaires en 2024, contre 2 % en 2017.

1.5.3. Des difficultés administratives dans l'accès aux programmes

La complexité des procédures et la méconnaissance de ces dispositifs par les personnes réfugiées elles-mêmes limitent leur efficacité. Un rapport inter-associatif² datant de 2021 a mis en lumière ces difficultés, notant que les processus administratifs pour accéder à ces programmes peuvent être non seulement décourageants mais aussi dissuasifs.

Un rapport³ de l'OCDE publié en décembre 2019 sur l'intégration des immigrés et des personnes réfugiées souligne que les programmes d'intégration spécifiques pour les publics peu qualifiés ou analphabètes sont souvent insuffisants. Ces programmes ne tiennent pas compte du niveau de compétence initial des participants, rendant les formations inadaptées pour ceux qui en auraient le plus besoin.

1.5.4. Une difficile coordination des acteurs

La mise en œuvre des programmes d'intégration pour les personnes réfugiées en France se heurte à une coordination complexe entre les multiples acteurs impliqués. En effet, les acteurs de l'intégration regroupant l'État, les collectivités territoriales, les associations, les organismes de formation, les missions locales, et bien d'autres,

¹ Sources des données : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (juin 2024).

² Aurore, la Cimade, Coallia, Fédération des Acteurs de la Solidarité Forum réfugiés-Cosi, France Terre d'Asile, Groupe SOS solidarités, Samusocial de Paris, Secours catholique-Caritas France (2021), [Accès aux droits des personnes étrangères](#), octobre.

³ OCDE (2019), [Prêts à aider ?](#), *op. cit.*

opèrent souvent de manière fragmentée. Les différentes initiatives portées par ces acteurs peuvent être marquées par un manque de cohérence globale, ce qui nuit à l'efficacité globale des dispositifs d'intégration. Malgré ces difficultés, les associations jouent un rôle crucial dans la dynamique locale d'intégration professionnelle des personnes réfugiées. Cependant, la multiplicité des dispositifs et la difficulté de passer à une échelle plus large en raison d'un manque de moyens humains et financiers limitent leur impact.

1.6. Des procédures de recrutement peu adaptées au public des personnes réfugiées

Certaines entreprises peuvent écarter la possibilité de recruter une personne réfugiée par méconnaissance des dispositifs d'aide à l'embauche existants, en pensant que ce type de recrutement est complexe et chronophage. Des entreprises peuvent également être freinées par la difficulté d'identifier les personnes réfugiées en recherche d'emploi. Même si des acteurs (associations, État, collectivités territoriales, organismes de formation, missions locales, etc.) ont pour mission de connecter les demandeurs d'emploi aux entreprises, cette mise en relation se révèle complexe.

L'accompagnement par des associations peut aider les personnes réfugiées à surmonter la barrière d'accès à l'emploi, surtout lors des recrutements de masse où il est nécessaire de correspondre à un certain profil pour que le CV ne soit pas systématiquement écarté dans le cadre des procédures de sélection par l'Intelligence artificielle (IA). Toutefois, le numérique présente aussi des opportunités car il permet d'améliorer l'accès à certains métiers et formations. Il offre également des possibilités de traduction plus aisées et des outils designers permettent des acquis plus facilement¹.

L'intermédiation réalisée par les associations permet ainsi de mieux identifier les compétences des personnes réfugiées et améliorer leurs chances d'accéder à un emploi. Mais il existe souvent un écart entre les diplômes et qualifications des personnes réfugiées et les besoins des entreprises, ce qui complique davantage le processus de recrutement.

Tous ces facteurs sont bloquants pour des entreprises qui souhaiteraient recruter des personnes réfugiées et entravent leur intégration professionnelle.

¹ Plateforme RSE (2020), *Responsabilité numérique des entreprises*, juillet.

2. Leviers à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées

2.1. L'articulation des dispositifs d'intégration et la coordination des acteurs

2.1.1. Le dispositif AGIR : un passage de l'expérimentation à la généralisation sur l'ensemble du territoire national grâce à un guichet unique départemental

Une réponse à la double problématique d'accès à l'emploi et au logement

Créé en 2022, l'Accompagnement global et individualisé des réfugiés (AGIR) se positionne comme un outil essentiel pour améliorer l'intégration des personnes réfugiées¹.

Lors du séminaire de clôture de la Semaine de l'intégration du 17 octobre 2021, la ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée de la citoyenneté, a annoncé la généralisation d'un accompagnement global et individualisé des réfugiés (AGIR) vers le logement et l'emploi. Il constitue l'un des axes prioritaires de la politique d'intégration des étrangers primo-arrivants. Il consiste en un guichet unique départemental de l'intégration des personnes réfugiées visant à assurer un parcours d'intégration sans rupture aux personnes réfugiées.

Un déploiement en trois étapes consécutives entre 2022 et 2024

Le programme AGIR se déploie en trois étapes afin d'asseoir l'ancrage national du dispositif, garant de son homogénéité et de la possibilité d'un financement européen, et de permettre une territorialisation au plus près des besoins et un suivi rapproché par les services déconcentrés de l'État.

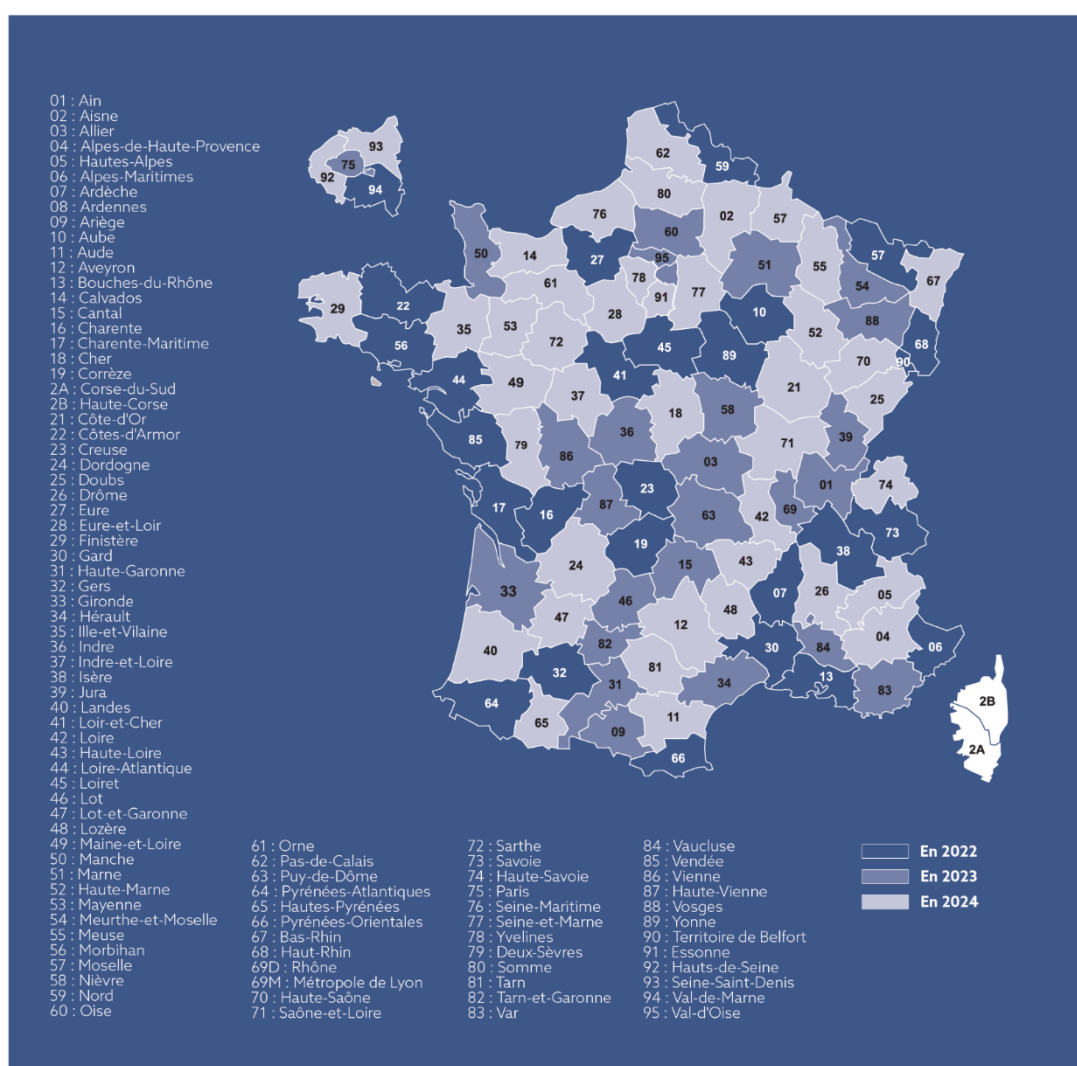
En 2022, le programme s'est déployé dans 27 départements métropolitains. Une nouvelle vague de déploiement s'est ouverte en 2023 dans 25 nouveaux départements. L'objectif est sa généralisation sur le territoire national en 2024.

Une réflexion pour le déploiement du programme AGIR dans les territoires ultramarins est engagée, avec pour enjeu de répondre aux spécificités propres à ces territoires et selon des modalités adaptées.

¹ <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/fr/Integrations-et-Acces-a-la-nationalite/AGIR-pour-l-emploi-et-le-logement-des-personnes-refugiees>

Cet accompagnement est proposé pendant vingt-quatre mois au maximum et permet à chacun des bénéficiaires de faciliter l'accès aux droits (droit au séjour, prestations sociales et familiales, accès à la santé, notamment mentale, soutien à la parentalité, accès à un compte bancaire, échange de permis de conduire, etc.), d'être accompagné vers le logement adapté à sa situation personnelle et familiale, et vers l'emploi et la formation. L'ambition du programme AGIR est de conduire au moins 60 % des bénéficiaires de la protection internationale accompagnés vers l'emploi ou la formation, et 80 % vers le logement.

DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME AGIR



Les bénéficiaires du dispositif AGIR sont bénéficiaires de la protection internationale, qu'ils soient majeurs ou mineurs, et signataires du Contrat d'intégration républicaine (CIR). Ils doivent avoir obtenu la protection internationale depuis moins de deux ans, c'est-à-dire qu'ils 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 ils sont domiciliés et résident habituellement. Toutefois, AGIR n'est pas obligatoire : les bénéficiaires intègrent le programme sur la base du volontariat.

Les deux objectifs du programme en matière d'emploi et de logement sont interdépendants :

- l'accès au logement doit s'appuyer sur les solutions de logement mobilisables en fonction de la situation d'emploi ou de la formation des personnes accompagnées ;
- l'accès à l'emploi doit favoriser le maintien dans le logement et sur le territoire à long terme des personnes accompagnées.

AGIR s'inspire du dispositif « Accelair » de Forum réfugiés, en proposant un accompagnement global à travers un binôme de référents (accès aux droits et au logement ; accès à l'emploi et à la formation), évitant ainsi les redondances et améliorant l'efficacité des services proposés.

Le Plan d'investissement des compétences

Le ministère du Travail a lancé en 2019 un appel à projets dans le cadre du Plan d'investissement des compétences, focalisé sur l'insertion professionnelle des personnes réfugiées.

Selon le *Quatrième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences*¹ publié par la Dares en 2023, « 56 lauréats ont été retenus et 71 projets ont été déployés dans 12 régions métropolitaines (hors Corse). Entre 2019 et 2022, 63 millions d'euros ont été engagés et 43,4 millions d'euros ont été effectivement consommés à la fin de l'année 2022, soit un taux d'exécution financière de 69 %.

Sur ces quatre années, le programme a accompagné 21 000 bénéficiaires sur un objectif initial de 24 460 ».

¹ Dares (2023), *Quatrième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences*, décembre.

Un guichet unique départemental : vers une généralisation du dispositif sur le territoire ?

LE GUICHET UNIQUE DÉPARTEMENTAL : UN PARCOURS D'INTÉGRATION STRUCTURÉ



Le guichet unique départemental accueille les personnes réfugiées lors d'un premier rendez-vous afin de signer un contrat d'engagement et de réaliser un diagnostic personnalisé. Pour garantir un parcours d'intégration structuré, le guichet unique assure l'accompagnement des personnes et définit un plan d'action, en s'appuyant notamment sur le droit commun et les partenariats noués avec les programmes spécifiques d'accompagnement. Il s'agit ici d'un levier majeur pour faciliter et fluidifier l'intégration professionnelle des personnes réfugiées.

Le programme AGIR s'appuie sur les réussites et limites des autres programmes d'intégration. Par exemple, le programme Hope a eu un impact notable avec 72 % de ses bénéficiaires accédant à l'emploi, mais concerne un volume relativement restreint de personnes (environ 1 000 par an), principalement des jeunes hommes, et nécessite un engagement fort des entreprises dès le démarrage du programme. Le programme AGIR permet alors de dépasser ces limites par un passage de l'échelle d'expérimentation à la généralisation sur le territoire pour augmenter le nombre de personnes réfugiées accompagnées. Par ailleurs, les initiatives locales financées dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences de 2018 ont permis de tester différentes approches pour dynamiser l'intégration professionnelle sur les territoires, offrant des expérimentations précieuses mais isolées.

Le programme AGIR offre alors un cadre d'intégration plus structuré et inclusif. Adoptant une approche holistique de l'intégration, il peut permettre, malgré ses limites :

- de généraliser le dispositif pour accompagner davantage de personnes réfugiées sur l'ensemble du territoire, notamment grâce au guichet unique départemental ;
- de développer une approche individualisée et inclusive afin de répondre à la diversité des profils des personnes réfugiées, dont notamment les femmes et les familles (moins représentées dans des programmes comme Hope par exemple).

Toutefois, la multiplicité des acteurs (État, collectivités territoriales, associations, organismes de formation, Opco, missions locales, etc.) impliqués dans l'intégration des personnes réfugiées conduit à un paysage fragmenté où la coordination fait parfois défaut. Des initiatives comme AGIR, tout en étant centrales, doivent s'intégrer dans un écosystème où les acteurs opèrent en parallèle.

2.1.2. Les CTAI : une articulation entre la politique nationale et les initiatives locales

Les Contrats territoriaux d'accueil et d'intégration (CTAI) représentent un dispositif clé en France pour l'intégration des migrants, notamment les personnes réfugiées et les primo-arrivants¹. Ils sont conçus pour renforcer la coopération entre l'État et les collectivités territoriales, y compris les villes, les intercommunalités, et les conseils régionaux ou départementaux. Ce partenariat permet une mise en commun des ressources, une cartographie des acteurs locaux impliqués et vise à améliorer la synergie des efforts d'intégration au niveau local. Les CTAI sont accompagnés de financements spécifiques et visent à établir une politique d'intégration cohérente et adaptée aux spécificités de chaque territoire.

D'après l'étude de l'OCDE² *Améliorer l'intégration locale des migrants. Les Contrats territoriaux d'accueil et d'intégration des réfugiés* publiée en 2022, ces efforts locaux sont jugés essentiels pour une intégration réussie des personnes réfugiées. Les CTAIR³ représentent une innovation dans la politique d'intégration en France grâce à leur capacité à coordonner les efforts entre divers niveaux de gouvernance et à répondre de manière ciblée aux besoins spécifiques des personnes réfugiées.

¹ <https://accueil-integration-refugies.fr/les-contrats-dintegration-ctai/>

² *Améliorer l'intégration locale des migrants: Les Contrats territoriaux d'accueil et d'intégration des réfugiés* | READ online (oecd-ilibrary.org)

³ Les CTAI ont remplacé les CTAIR depuis la fin de l'année 2022.

Exemples de CTAI dans les territoires

À Dijon, le dispositif du Contrat territorial d'accueil et d'intégration des réfugiés (CTAIR), précurseur des CTAI, offre un exemple réussi d'intégration des personnes réfugiées à travers une collaboration entre divers acteurs locaux. Ce programme, piloté par Dijon Métropole et activement soutenu par l'association Cesam, implique des Maisons des jeunes et de la culture (MJC), des centres sociaux, les services municipaux, la direction des sports, la Caisse d'allocations familiales (CAF), l'assurance maladie, ainsi que diverses institutions culturelles. Une initiative clé, « Ensemble ! », utilise des animateurs et des éducateurs pour renforcer l'intégration sociale et culturelle des personnes réfugiées et encourager la population locale à changer son regard sur elles. Cette approche globale ne se contente pas de répondre aux besoins immédiats, mais s'efforce également de créer des opportunités de rencontres interculturelles qui sont essentielles pour une intégration réussie.

Le CTAI de Grenoble a, quant à lui, été confronté à plusieurs défis, notamment les barrières linguistiques. Certaines personnes réfugiées possèdent un faible niveau de scolarisation, ce qui rend difficile l'atteinte du niveau de langue A1. Pour répondre à ces défis, des ateliers linguistiques professionnalisants ont été mis en place, incluant des sessions d'alphabétisation adaptées aux non-lecteurs et non-scripteurs dans leur langue maternelle. Un autre problème notable est le déclassement socioprofessionnel que rencontrent de nombreuses personnes réfugiées, avec des difficultés à faire reconnaître leurs compétences et connaissances antérieures. Pour surmonter cela, des évaluations de compétences par l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes, financées dans le cadre du CTAI, permettent aux individus d'obtenir un certificat listant les compétences acquises dans des métiers spécifiques. Grenoble a développé des dispositifs tels que le Contrat d'engagement jeune spécifique pour les personnes bénéficiaires de la protection internationale, incluant un programme intensif de français langue étrangère et l'accompagnement à la création d'entreprise.

À Autun, une ville de 14 000 habitants, le CTAI met en œuvre un suivi individualisé pour l'intégration des familles réfugiées. Cette initiative tire parti des ressources locales sous-utilisées, telles que les logements sociaux vacants et les places libres dans les crèches, pour répondre aux besoins des nouveaux arrivants. Les comités de pilotage locaux facilitent une collaboration étroite entre divers acteurs pour adapter les services aux besoins spécifiques de chaque famille, avec des actions concrètes comme l'amélioration des options de transport pour les enfants et l'accélération des processus d'emploi pour les adultes. L'approche d'Autun démontre comment une petite municipalité peut jouer un rôle significatif dans l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées, en mobilisant des ressources existantes de manière innovante et en impliquant activement la communauté locale dans le processus.

Les CTAI permettent de surmonter les disparités territoriales dans la répartition des personnes réfugiées, comme en témoignent les chiffres de l'Ofpra en 2019. En effet, les départements de Seine-Saint-Denis, de Paris, du Val-de-Marne et du Val-d'Oise concentrent la majorité des personnes réfugiées, tandis que d'autres départements, comme le Maine-et-Loire, en accueillent beaucoup moins. Pour pallier ces déséquilibres, les CTAI permettent une allocation des ressources ciblée sur les territoires qui accueillent le plus de personnes réfugiées et favorisent l'émergence de projets adaptés aux spécificités locales.

Entre 2019 et 2021, les CTAI ont bénéficié de la part de l'État d'une enveloppe totale de 4 millions d'euros en 2021 répartie sur dix-huit territoires, comparativement à 3 millions d'euros investis pour les onze premiers territoires en 2019. Ce soutien financier a permis aux collectivités territoriales de développer de nouvelles initiatives et d'étendre celles existantes, comme l'embauche de personnel dédié à l'intégration ou la création de formations spécifiques pour les professionnels.

L'étude de l'OCDE précise en outre plusieurs axes d'amélioration des CTAI, notamment une meilleure coordination et intégration des actions avec les programmes nationaux pour éviter les doublons et optimiser les ressources. L'adoption d'une approche holistique, intégrant les politiques publiques et les stratégies ciblées ainsi que l'extension des CTAI aux zones moins urbanisées, sont également préconisées pour mieux répartir les personnes réfugiées et exploiter les opportunités d'intégration dans les petites villes et les zones rurales. Enfin, l'étude souligne la nécessité d'une meilleure communication et coopération entre les différents échelons territoriaux pour une gestion plus cohérente et efficace des politiques d'intégration.

2.1.3. Les associations spécialisées dans l'accompagnement professionnel, maillon essentiel de l'intégration des personnes réfugiées

Les associations agissent à la fois comme complément et catalyseur des efforts gouvernementaux. Elles sont souvent les premiers points de contact pour les personnes réfugiées, leur offrant un accès à des informations et ressources essentielles pour leur nouvelle vie. En simplifiant la navigation à travers les complexités administratives et en offrant un soutien personnalisé, elles sont indispensables à une intégration réussie.

Les associations offrent un suivi social complet, allant du conseil juridique à l'assistance psychologique. Ce soutien est crucial pour les personnes réfugiées qui ont souvent fui des circonstances traumatisantes et qui se retrouvent confrontées à des défis complexes dans un environnement étranger. Elles jouent également un rôle dans la facilitation de l'accès à la citoyenneté, en informant les personnes réfugiées sur leurs droits et devoirs et en les encourageant à participer activement à la vie communautaire.

En outre, les associations jouent un rôle essentiel en matière d'intermédiation vers l'emploi pour les personnes réfugiées. Elles nouent des partenariats avec des entreprises locales, des agences de recrutement et des organismes de formation pour faciliter la connexion des personnes réfugiées en recherche d'emploi avec les entreprises qui ont des besoins de recrutement. De plus, elles sensibilisent les employeurs à la richesse culturelle offerte par les personnes réfugiées.

2.2. Le financement pluriannuel des politiques d'intégration

L'Union européenne, à travers ses différents fonds, joue un rôle pivot dans le soutien des initiatives d'intégration au niveau national. Pour la période de programmation des fonds européens 2021-2027, l'Union européenne a révisé ses stratégies d'attribution des fonds pour mieux répondre aux défis actuels et futurs. En particulier, trois fonds principaux – le Fonds asile, migration et intégration, le Fonds pour la sécurité intérieure et l'Instrument de soutien financier à la gestion des frontières et à la politique des visas – ont été mobilisés pour gérer les questions d'asile, de migration, de sécurité intérieure et de gestion des frontières.

Le Fonds asile, migration et intégration (FAMI) est notamment destiné à une gestion efficace des flux migratoires et au renforcement de la coopération entre les États membres. Ce fonds soutient également des programmes nationaux visant à intégrer les primo-arrivants dans les sociétés européennes.

En France, la gestion de ces fonds est illustrée par le Programme 104, qui centralise les crédits des politiques publiques d'accueil et d'intégration des personnes étrangères. Pour le cycle 2021-2027, la France a reçu une enveloppe totale, pour ces trois fonds, de 1 215 millions d'euros de la part de la Commission européenne. Le Programme 104 porte notamment les initiatives d'intégration, tels le dispositif national d'hébergement des réfugiés et l'accès à la nationalité française. Ces programmes visent une intégration rapide et respectueuse des principes et valeurs de la République française.

Selon le *Rapport annuel de performances*¹ du budget général pour la Mission ministérielle Immigration, asile et intégration de l'année 2023, le budget du Programme 104 s'est élevé à 264,56 millions d'euros de Subvention pour charge de service public (SCSP). Ce budget inclut une augmentation de 20,64 millions d'euros par rapport au budget initial, due à une hausse significative du nombre de CIR signés, passant de 109 000 initialement prévus à 122 750. Ces fonds sont destinés à couvrir les coûts des formations linguistiques et civiques, ainsi que d'autres mesures d'accompagnement pour les primo-arrivants.

¹ Gouvernement (2023), *Rapport annuel de performances*. Annexe au projet de loi relative aux résultats de la gestion et portant approbation des comptes de l'année 2023, Mission ministérielle Immigration, asile et intégration.

Outre ces mesures, le Programme 104 finance également des actions spécifiques d'accompagnement pour les bénéficiaires de la protection internationale. En 2023, près de 74 millions d'euros ont été consacrés à des actions d'accueil et d'accompagnement des personnes réfugiées, ce qui inclut le financement de 10 868 places dans les Centres provisoires d'hébergement.

L'étude de l'OCDE *Améliorer l'intégration locale des migrants. Les Contrats territoriaux d'accueil et d'intégration des réfugiés*¹, publiée en 2022, recommande par ailleurs de focaliser les actions sur les besoins réels des individus plutôt que sur leur statut et d'assurer un financement pluriannuel pour soutenir les politiques d'intégration de manière continue. Par ailleurs, l'étude précise qu'il est essentiel de renforcer les mécanismes d'évaluation pour mesurer l'efficacité des CTAIR et d'engager davantage le secteur privé pour tirer parti de ses ressources et expertises.

En outre, le secteur associatif, grâce à sa capacité à mobiliser des financements complémentaires et à travailler en synergie avec les autorités gouvernementales, maximise l'impact des programmes d'intégration.

2.3. Dans l'entreprise, faire évoluer l'embauche des personnes réfugiées et la formation professionnelle au cœur d'une intégration professionnelle réussie

2.3.1. Les outils à mobiliser au sein des entreprises²

L'identification des compétences

Le plan de développement des compétences

Un plan de développement des compétences est un outil stratégique pouvant être mobilisé au sein des entreprises. Il recense toutes les formations et actions de développement professionnel que les employés peuvent entreprendre pour s'adapter à leurs postes de travail et assurer leur employabilité à long terme. Ce plan favorise l'acquisition de compétences nouvelles ou la mise à jour de celles existantes, essentielles à l'évolution professionnelle des salariés dans un marché du travail en évolution. L'utilité d'un tel plan réside dans sa capacité à préparer les employés aux changements de fonction ou aux avancements de carrière prévus, en garantissant que toutes les formations nécessaires se déroulent durant les heures de travail tout en préservant les droits des salariés tels que

¹ [Améliorer l'intégration locale des migrants: Les Contrats territoriaux d'accueil et d'intégration des réfugiés | READ online \(oecd-ilibrary.org\)](#)

² Outils identifiés dans le guide employeurs – info emploi réfugiés publié par Action Emploi Réfugiés et le groupe SOS.

la rémunération et la protection sociale. Les personnes réfugiées, souvent confrontées à des barrières linguistiques et culturelles, peuvent profiter de formations spécifiques qui facilitent leur adaptation au milieu de travail local et améliorent leurs compétences professionnelles.

Il existe plusieurs types de formations au sein du plan de développement des compétences, dont les formations obligatoires qui visent à acquérir des compétences directement liées au poste actuel ou futur des employés et se déroulent pendant les heures de travail.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles d'un salarié. D'une durée maximale de vingt-quatre heures étalée sur plusieurs semaines, il permet aux employés de faire le point sur leurs acquis, de définir leurs aspirations professionnelles et de planifier leur développement de carrière. Pour les entreprises, mobiliser le bilan de compétences pour l'intégration des personnes réfugiées représente une opportunité stratégique. En effet, cela permet d'identifier les compétences et les potentialités souvent sous-exploitées chez ces nouveaux arrivants, facilitant ainsi leur intégration dans l'entreprise et sur le marché du travail local.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet de faire reconnaître officiellement les compétences professionnelles et personnelles acquises au fil des années, en vue d'obtenir une certification ou un diplôme. Cette démarche est particulièrement pertinente pour l'intégration des personnes réfugiées dans le milieu professionnel, car elle valorise leur expérience préalable, souvent acquise dans des contextes divers et à l'international. Pour les entreprises, mobiliser la VAE dans le cadre de l'intégration des personnes réfugiées est un levier stratégique de développement des compétences. En soutenant les personnes réfugiées dans leur démarche de VAE, les entreprises facilitent leur accès à des postes qualifiés, améliorent la diversité de leurs équipes et renforcent leur responsabilité sociétale. La VAE permet ainsi de reconnaître et d'exploiter pleinement les talents cachés au sein de populations souvent sous-employées, offrant une double valeur ajoutée tant pour l'individu que pour l'organisation.

La formation professionnelle

Les dispositifs de formation en alternance

Les formations en alternance telles que les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage sont des moyens efficaces pour les entreprises de répondre à leurs besoins en recrutement et offrent des opportunités pour les personnes réfugiées de se former et d'intégrer le monde du travail. Ce public peut y prétendre, cependant des prérequis au niveau de la maîtrise de la langue et des savoirs de base sont nécessaires, qui représentent les freins à leur entrée sur ce type de contrat.

Le dispositif de conversion ou de reconversion par alternance, connu sous le nom de « pro A », est utile pour améliorer les compétences et l'employabilité des salariés, particulièrement ceux ayant moins de qualifications. Cette mesure permet aux employés de s'adapter aux changements technologiques ou organisationnels en facilitant la transition vers de nouveaux métiers ou en offrant des opportunités de promotion. En combinant des formations théoriques dispensées par des organismes ou au sein de l'entreprise avec des activités pratiques en milieu professionnel, ce dispositif assure une montée en compétences directement applicable au travail.

Le Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est un dispositif permettant à chacun de se former tout au long de sa vie professionnelle, en accumulant des droits à la formation mobilisables selon les besoins individuels. Ce mécanisme est particulièrement intéressant pour les personnes réfugiées. En effet, grâce au CPF, elles peuvent accéder à des formations adaptées à leurs besoins et aspirations, augmentant ainsi leurs chances d'accéder à un emploi durable¹.

Par ailleurs, pour les entreprises, l'utilisation du CPF dans le cadre de l'intégration des personnes réfugiées constitue un atout pour le développement des compétences internes. En encourageant et en soutenant les personnes réfugiées à utiliser leur CPF, les entreprises non seulement contribuent à leur employabilité, mais renforcent également la diversité et l'inclusion au sein de leurs équipes.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La Préparation opérationnelle à l'emploi permet d'acquérir à la suite d'une formation de quatre cents heures les compétences nécessaires pour des métiers en tension, grâce à des formations individuelles (POEI) ou collectives (POEC). Initiée par des entreprises ou des branches professionnelles, la POE facilite l'embauche à l'issue de la formation. En outre, les personnes réfugiées peuvent être indemnisées pendant leur formation, facilitant ainsi leur transition professionnelle. Pour les entreprises, la POE est un levier de développement des compétences et de diversification des équipes, renforçant leur responsabilité sociétale et valorisant les talents².

La période de mise en situation professionnelle

La Période de mise en situation professionnelle offre aux personnes réfugiées l'opportunité de découvrir un métier ou un secteur d'activité au sein d'une entreprise, facilitant ainsi leur intégration professionnelle. Ce dispositif, d'une durée variant d'une journée à un mois, permet aux participants de confirmer leurs aspirations professionnelles grâce à des

¹ [Utiliser son Compte personnel de formation \(CPF\) - Réfugiés.info \(refugies.info\)](https://refugies.info)

² [La préparation opérationnelle à l'emploi collective \(POEC\) - Akto](#)

expériences réelles de travail. Accessible à tous, y compris aux demandeurs d'emploi, aux jeunes en insertion, aux personnes en situation de handicap et aux bénéficiaires du RSA, la Période de mise en situation professionnelle est encadrée par un tuteur. Pour bénéficier d'une Période de mise en situation professionnelle, une demande doit être formulée via le site Immersion facilitée¹ afin d'entrer en contact avec une structure d'accueil. Une convention précisant les conditions de l'immersion est par la suite signée entre les parties².

Les programmes d'intégration et de formation sur le terrain

Repenser l'embauche des personnes réfugiées nécessite des approches qui valorisent à la fois leurs compétences et leur adaptabilité, plutôt que de se limiter aux parcours académiques ou professionnels traditionnels. L'une des méthodes est la Méthode de recrutement par simulation, qui évalue les candidats sur leur capacité à accomplir des tâches spécifiques plutôt que sur leur passé professionnel. Cette approche est particulièrement utile pour les personnes réfugiées qui peuvent ne pas disposer de documents attestant de leur formation ou de leur expérience antérieure.

Projet Lotus d'Humando

Le projet Lotus porté par Humando Compétences du groupe Adecco, membre des entreprises pour la cité³, est un exemple de programme d'intégration par la formation professionnelle. Ce projet financé par le Plan d'investissement dans les compétences vise l'intégration professionnelle des personnes réfugiées via un parcours d'intégration rémunéré et qualifiant. Ce dispositif offre un contrat de développement professionnel intérimaire suivi d'un contrat de professionnalisation, combinant formation en centre et expérience en entreprise.

Les participants reçoivent une formation en français professionnel et suivent divers ateliers pour obtenir un Certificat de qualification professionnelle ou un titre professionnel.

Le projet, qui a démarré dans le BTP, s'adapte aux besoins du marché en intégrant de nouveaux métiers comme celui de mécanicien de véhicules industriels. En consortium avec des partenaires tels que l'école THOT, l'Afpa, et Action logement, le projet a aidé 233 personnes réfugiées sur trois ans, proposant également un accompagnement en logement.

¹ [Accueil Immersion Facilitée - PMSMP: Immersion Facile \(beta.gouv.fr\)](https://beta.gouv.fr)

² [Qu'est-ce qu'une période de mise en situation en milieu professionnel \(PMSMP\) ? | Service-Public.fr](https://www.service-public.fr)

³ Les entreprises pour la cité est une association qui accompagne un collectif de 150 organisations engagées dans la société sur les thématiques d'égalité des chances dans l'éducation, de diversité en entreprise, de mécénat et d'engagement citoyen.

En plus de la Méthode de recrutement par simulation, les entreprises peuvent mettre en place des programmes d'intégration et de formation sur le terrain. Ces initiatives permettent aux personnes réfugiées de travailler dans un cadre temporaire tout en recevant une formation spécifique au poste, offrant ainsi une double opportunité : pour l'employeur d'évaluer l'aptitude et l'adaptabilité du candidat, et pour la personne réfugiée de se familiariser avec le milieu de travail local et d'acquérir des compétences.

LE PROJET LOTUS



Tutorat, mentorat et suivi post-embauche

Les dispositifs de tutorat, de mentorat et de suivi post-embauche sont un levier majeur.

Le tutorat permet aux nouveaux employés réfugiés de se familiariser avec l'environnement de travail spécifique de l'entreprise, en les associant avec des employés expérimentés de l'entreprise, qui peuvent ainsi guider leur apprentissage et leur adaptation.

Le mentorat, quant à lui, va plus loin en offrant un soutien plus personnalisé et à long terme, en aidant les personnes réfugiées à s'intégrer dans leur poste mais également dans leur développement de carrière. Ces mentors agissent souvent comme des conseillers de confiance, facilitant l'intégration culturelle et professionnelle.

Enfin, un suivi post-embauche efficace mis en place par le service des ressources humaines permet une évaluation régulière des progrès réalisés par les personnes réfugiées ainsi que l'identification des difficultés et défis éventuels auxquels elles sont confrontées dans l'emploi.

2.3.2. Au sein de l'écosystème de l'entreprise : l'engagement des parties prenantes pour réussir l'intégration professionnelle des personnes réfugiées

L'engagement de la direction : quelle condition de réussite ?

Afin de réussir l'intégration des personnes réfugiées au sein de l'entreprise, la sensibilisation et l'implication de la direction est nécessaire. Cet engagement permet notamment l'accompagnement des managers de proximité et des opérationnels concernés. Il s'agit de connecter les différents départements, notamment ceux en charge de la RSE et des ressources humaines. L'étude de l'Ifri *L'emploi des personnes réfugiées. Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises*, publiée en février 2022, souligne notamment que « les programmes les moins conséquents sont ceux où le département RSE et le département RH ne communiquent que peu entre eux, voire pas ».

La sensibilisation et la formation des collaborateurs : clés de voûte de l'intégration professionnelle des personnes réfugiées dans l'entreprise ?

L'étude de l'Ifri¹ précise également l'importance de la formation des collaborateurs des ressources humaines au droit du travail pour déconstruire notamment les idées reçues sur les démarches administratives supplémentaires contraignantes en cas de recrutement de personnes réfugiées.

¹ Ifri (2022), *L'emploi des personnes réfugiées. Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises* publiée, février.

De même, la sensibilisation des managers de proximité et des opérationnels aux stéréotypes et principe d'interculturalité joue un rôle important. Un travail de déconstruction des stéréotypes est nécessaire et peut prendre différentes formes : ateliers de discussion, formation sur le droit d'asile et les spécificités des personnes réfugiées, programmes de mentorat et de parrainage, etc. Les canaux de communication interne dans l'entreprise peuvent être mobilisés pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs.

Les entreprises peuvent également mettre en place des cours de renforcement FLE (français langue étrangère) en se rapprochant de France Travail et opter pour la mise en œuvre de programmes alliant cours de français et stage en entreprise en amont de l'embauche. Elles peuvent en outre faciliter la cohésion de leurs équipes et l'intégration des personnes réfugiées auprès des managers de proximité en mettant en place des bonnes pratiques au sein de l'entreprise. Enfin, elles peuvent instaurer des outils de mobilité interne pour les personnes réfugiées qualifiées en leur proposant des programmes précis d'évolution dans l'emploi qui explicitent les compétences à valider ainsi que les expériences à acquérir pour occuper un poste plus qualifié.

Les associations, partenaires majeurs des entreprises

Les associations se révèlent être des partenaires incontournables pour les entreprises souhaitant embaucher des personnes réfugiées dans leurs effectifs. En effet, nouer des partenariats avec les associations offre plusieurs avantages, notamment dans le cadre du processus de recrutement.

Les associations, grâce à leur connaissance approfondie des défis spécifiques que rencontrent les personnes réfugiées, possèdent une expertise en matière d'évaluation de leurs compétences et de leurs expériences professionnelles. En s'appuyant sur elles, les entreprises peuvent bénéficier d'une présélection efficace des candidats, ce qui simplifie et accélère le processus de recrutement.

En outre, les associations jouent un rôle majeur dans la formation linguistique des personnes réfugiées, l'un des piliers de l'intégration. Elles proposent des cours adaptés qui aident les personnes réfugiées à surmonter les barrières linguistiques, facilitant ainsi leur insertion sociale et professionnelle. Cette formation linguistique est cruciale, car elle permet d'acquérir des compétences de base en français, essentielles pour toute interaction quotidienne et professionnelle.

Les associations jouent également un rôle clé dans l'intégration professionnelle en aidant les nouveaux arrivants à acquérir des compétences nécessaires sur le marché du travail et en les guidant dans leurs démarches de recherche d'emploi. Cela inclut l'orientation vers des formations qualifiantes et des dispositifs d'accompagnement spécifiques, permettant une intégration plus rapide et efficace des personnes réfugiées sur le marché du travail.

Each One

Each One¹ est un organisme de formation créé en 2018, qui agit en tant que tiers de confiance entre les personnes réfugiées et les entreprises. Sa mission principale est de faciliter l'intégration durable des personnes réfugiées et des nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Each One offre des parcours de formation pré-embauche de 400 heures qui combinent compétences transversales, métier et immersion en entreprise.

En parallèle, Each One apporte un soutien global sur des aspects périphériques tels que la mobilité, la garde d'enfants et l'hébergement, favorisant ainsi une insertion professionnelle pérenne.

Avec plus de 1 500 partenaires, Each One a déjà accompagné plus de 3 000 personnes, assurant un emploi pour 70 % d'entre elles après la formation.

Financé principalement par des dispositifs de formation et des conventions avec des acteurs comme France Travail et les Opco, Each One se distingue par son approche holistique qui allie formation et accompagnement pour répondre aux besoins des personnes réfugiées et des entreprises.

À Paris, des initiatives comme l'appel à projet REFUG² et l'appel à projet « Parcours linguistique à visée professionnelle³ » illustrent bien cette complémentarité entre la formation linguistique et l'intégration professionnelle, en offrant des parcours personnalisés et intégrés aux personnes réfugiées.

Selon l'Étude de la prise en compte des dimensions emploi et formation professionnelle dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés⁴ de la Dares, publiée en 2022, une part importante des personnes réfugiées n'atteignent pas réellement le niveau A1 au terme de leur formation obligatoire. Peu de personnes suivent les parcours de l'Office français de l'immigration et de l'intégration au-delà de ce niveau, malgré l'existence de dispositifs de formation complémentaire vers les niveaux A2 et B1, en raison de leur caractère facultatif et de leur durée limitée. Les associations, par leur action ciblée et adaptée, contribuent donc de manière essentielle à combler ces lacunes et à favoriser une

¹ <https://www.eachone.co/>

² 6ème édition de REFUG, appel à projet pour l'apprentissage du français à destination des réfugiés et demandeurs d'asile (maisondesrefugies.paris)

³ reseau-alpha.org/evenement/494/modal-voir

⁴ Dares (2022), *Étude de la prise en compte des dimensions emploi et formation professionnelle dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés*, rapport d'études, n° 35, août.

meilleure intégration linguistique et professionnelle des personnes réfugiées. Toutefois, malgré ces efforts, selon l'étude¹ de l'Ifri L'emploi des personnes réfugiées. Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises publiée en février 2022, l'aide d'une assistante sociale ou d'une association a constitué le mode d'embauche pour moins de 5 % seulement des personnes réfugiées.

Les fondations et les fonds de dotation d'initiative privée, engagés aux côtés des associations et des acteurs de l'intégration

Dans le cadre de l'intégration professionnelle des personnes réfugiées, le mécénat joue un rôle important en offrant des ressources financières pour mettre en place des programmes de formation, d'accompagnement et de création d'emplois adaptés à ce public spécifique.

Fondations

En France, plusieurs fondations d'entreprise sont engagées pour favoriser l'intégration des personnes réfugiées. Cet engagement prend des formes diverses :

- *Soutien financier*

En avril 2022, la Fondation The Adecco Group a, par exemple, décidé de soutenir des associations, sous la forme d'une aide financière d'urgence versée à trois associations engagées auprès des personnes réfugiées. Il s'agit de l'association Aurore, qui met en place l'accueil, l'hébergement et l'insertion professionnelle des personnes réfugiées. La plateforme J'accueille de Singa, qui développe l'accueil citoyen de long terme et le retour à l'emploi. Enfin, l'association JRS France, qui propose un accueil citoyen en famille et des programmes orientés vers la rencontre et l'intégration des personnes réfugiées.

- *Mécénat de compétences*

Le programme Réfugiés de la Fondation SNCF² œuvre à l'insertion professionnelle et l'apprentissage du français des personnes réfugiées, particulièrement les jeunes de moins de 35 ans. La fondation s'appuie, entre autres, sur l'engagement des collaborateurs en mécénat de compétences.

¹ L'emploi des personnes réfugiées. Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises (ifri.org)

² La Fondation SNCF | Groupe SNCF (groupe-sncf.com)

Par ailleurs, la Fondation Michelin¹ soutient l'association CeCler² qui œuvre à l'insertion professionnelle des personnes réfugiées dans le cadre d'un Plan d'investissement dans les compétences. Elle a mis en place Pietra – Plateforme intégrée entreprises et territoires de remobilisation et d'accélération, un dispositif expérimental qui vise à lever les freins de l'insertion professionnelle des personnes réfugiées dans le Puy-de-Dôme.

- *Incubateur d'associations*

Depuis décembre 2021, la Fondation Bouygues Telecom³ a lancé Incub'Asso, un incubateur d'associations. L'objectif est de permettre à un collaborateur de devenir mentor et de parrainer une association. Pour sa première édition, sept associations ont été sélectionnées, dont Kipawa⁴ située à Marseille, qui développe un programme d'apprentissage du français intensif et inclusif destiné aux personnes exilées. En échange de cette formation, les bénéficiaires participent à des missions de bénévolat auprès d'associations locales.

En 2017, The Human Safety Net, fondation d'entreprise de Generali⁵, a mis en place trois programmes dont un qui s'adresse aux personnes réfugiées. Le programme s'appuie notamment sur trois incubateurs dédiés à l'innovation sociale des personnes réfugiées, situés à Strasbourg, Montreuil et Saint-Denis, et des associations partenaires comme Singa France ou encore Each One.

L'engagement des entreprises s'adresse également à des publics spécifiques :

- *Pour les femmes en situation de grande précarité*

Le Groupe L'Oréal, engagé auprès des femmes depuis longtemps, a créé en 2020 le Fonds L'Oréal pour les femmes, pour soutenir des associations locales dans leurs missions⁶ auprès de femmes réfugiées notamment, en situation de grande précarité. Le Fonds L'Oréal pour les femmes et le UNHCR sont engagés dans un partenariat pour soutenir les programmes dédiés aux personnes réfugiées, notamment sur l'aide d'urgence et psychologique des filles et femmes déracinées à travers le monde et des actions autour de l'éducation, l'emploi et l'insertion sociale.

¹ [Home - Fondation d'Entreprise Michelin : Fondation d'Entreprise Michelin](#)

² [CeCler](#)

³ [La Fondation Bouygues Telecom - Corporate - Bouygues Telecom](#)

⁴ [Kipawa | Apprendre et pratiquer le français à Marseille](#)

⁵ [The Human Safety Net, la fondation Generali](#)

⁶ [Fonds L'Oréal pour les Femmes \(loreal.com\)](#)

- *Pour les publics sous-représentés*

Depuis 2022, la Fondation Air Liquide¹ est engagée dans un programme au côté de Simplon Foundation, qui propose des formations au numérique ciblant prioritairement des publics sous-représentés dans le secteur des nouvelles technologies. Le programme, intitulé SAS, s'adresse à une vingtaine de jeunes en Île-de-France. Les collaborateurs d'Air Liquide peuvent s'engager via du mentorat individuel ou des interventions lors des formations préqualifiantes proposées dans le cadre d'ateliers SAS. Différents publics sont concernés, dont les personnes réfugiées.

- *Pour l'hébergement d'urgence*

Les entreprises peuvent également jouer un rôle crucial dans l'hébergement des personnes réfugiées, suivant l'exemple d'initiatives comme celles de Airbnb. En effet, des plateformes comme « Airbnb welcome² » ont démontré qu'il est possible pour les entreprises de mettre à disposition leurs ressources pour aider les personnes dans le besoin. Cette plateforme permet aux propriétaires de proposer temporairement leur logement aux personnes réfugiées ou aux victimes de catastrophes naturelles, offrant ainsi un premier toit à ceux qui en ont besoin. En s'associant avec des organisations locales telles que Réfugiés Bienvenue³, les entreprises peuvent organiser des réunions d'information pour sensibiliser et encourager les citoyens à participer à ces initiatives.

L'engagement de certaines entreprises s'apprécie à différentes échelles :

- *À l'échelle européenne*

BNP Paribas⁴ est engagée depuis 2015 en faveur des personnes réfugiées avec un plan de mécénat global dans une dizaine de pays européens. Ces programmes ont notamment permis de financer 25 associations dans les dix pays européens du dispositif : Allemagne, Autriche, Belgique, Espagne, France, Italie, Luxembourg, Pologne, Suisse, Royaume-Uni. En France, la formation « Refugeeks », dispensée par Simplon, permet de développer la double compétence de maîtrise *du* français et des outils digitaux fondamentaux. La Fondation BNP Paribas apporte également son soutien au programme « DAFI » de l'UNHCR. Il s'agit de bourses universitaires permettant aux étudiants réfugiés d'accéder à des études supérieures.

¹ [Fondation Air Liquide | Air Liquide](#)

² [Airbnb : locations de vacances, cabanes, maisons de plage, logements et expériences uniques](#)

³ <https://refugiesbienvenue.com/>

⁴ [Fondation BNP Paribas Solidarité \(group.bnpparibas\)](#)

Fonds de dotation

Certaines initiatives privées apportent un soutien financier pour développer des projets facilitant l'accès au marché du travail pour les personnes réfugiées. Ces fonds peuvent permettre de financer des cours de langue, des certifications professionnelles ou des ateliers de compétences interculturelles, contribuant à une intégration professionnelle réussie et durable.

Les fonds de dotation sont des structures juridiques à but non lucratif créées pour gérer des donations et les utiliser dans des projets d'intérêt général. Ils permettent de pérenniser les ressources financières en capitalisant les fonds et en utilisant les revenus générés pour financer des actions spécifiques. Dans le cadre de l'intégration des personnes réfugiées, les fonds de dotation peuvent être particulièrement intéressants car ils offrent une source de financement stable et continue pour des initiatives telles que des programmes éducatifs, des formations professionnelles ou des services de soutien social. Ces fonds permettent de mettre en place des projets à long terme, offrant ainsi une stabilité et une cohérence dans l'aide apportée aux personnes réfugiées. Bien qu'ils présentent un avantage fiscal pour les donateurs, l'impact positif de ces fonds sur la création d'emploi est intéressant.

Par exemple, le Fonds FAIRE¹ (Fonds d'action et d'innovation des réfugiés entrepreneurs) créé en 2018 vise à rassembler des entrepreneurs et des philanthropes pour soutenir les personnes réfugiées dans leur nouvelle vie en France. L'objectif de FAIRE est de promouvoir une nouvelle vision de la contribution des personnes réfugiées dans la société française. Pour cela, FAIRE soutient l'entrepreneuriat des personnes réfugiées par le biais de programmes de financement, incluant des prêts d'honneur de 20 000 euros pour les projets d'entrepreneurs, et des dons à des organisations non lucratives partenaires pour l'incubation ou l'accélération des entreprises telles que Singa.

Par ailleurs, la Loi Pacte relative à la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019² introduit le « fonds de pérennité économique », une structure inspirée des fondations actionnaires en Europe du Nord, permettant aux associés fondateurs d'une entreprise de transmettre tout ou partie de leurs titres à une fondation qui en assure la gestion. Son objectif principal est d'assurer la pérennité économique de l'entreprise, mais il est également possible d'utiliser les ressources générées pour financer des causes d'intérêt général, indépendamment de l'activité de l'entreprise, comme des initiatives pour l'intégration des personnes réfugiées.

¹ [Fonds d'Action et d'Innovation des Réfugiés Entrepreneurs | Faire](#)

² [Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises \(article 177\) LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

Les Opco, opérateurs de soutien des entreprises pour la formation

Les opérateurs de compétences (Opco) contribuent à l'intégration des personnes réfugiées à travers divers mécanismes de soutien et d'accompagnement aux entreprises.

Les Opco facilitent l'accès à des formations telles que le « permis de former ». Cette formation est bénéfique pour encadrer les personnes réfugiées, couvrant des aspects comme l'accueil, l'information et la communication pour préparer les employeurs et les équipes à intégrer efficacement des employés venant de divers horizons culturels.

Par ailleurs, les Opco soutiennent financièrement des diagnostics RH, souvent réalisés par des cabinets externes. Ces diagnostics permettent d'analyser les pratiques actuelles de l'entreprise en matière de gestion des ressources humaines et de définir des opportunités d'amélioration adaptées à l'intégration des personnes réfugiées. Ces analyses détaillées mènent à la création de plans d'action ciblés pour améliorer l'intégration et l'accueil au sein de l'entreprise. Après le diagnostic, l'Opco ne se limite pas à fournir un soutien financier ; il accompagne aussi l'entreprise dans la mise en œuvre des actions recommandées. Cela inclut l'aide à l'élaboration d'outils spécifiques pour l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées, ainsi que le suivi du déploiement des plans d'action validés.

De plus, les Opco peuvent organiser des réunions et des ateliers où les entreprises peuvent partager leurs expériences concernant l'intégration des personnes réfugiées. Ces réunions permettent aux entreprises d'échanger des bonnes pratiques qui s'appuient sur l'expérience réelle de professionnels du secteur mais aussi sur l'expertise d'autres partenaires spécialisés.

2.4. L'intégration économique des personnes réfugiées

2.4.1. Les réseaux d'entreprises favorisant l'intégration économique des personnes réfugiées

À la veille de la Journée mondiale des réfugiés organisée le 20 juin 2023, une quarantaine de grandes entreprises ont collectivement annoncé des engagements ambitieux à fournir, à travers toute l'Europe, des emplois et des formations à 250 000 personnes réfugiées au cours des trois prochaines années. L'annonce a été faite lors du *Tent European Business Summit* organisé à Paris par le Tent Partnership for Refugees (Tent).

Avec le conflit entre la Russie et l'Ukraine, l'Europe fait face à une importante vague de personnes réfugiées et les engagements pris des entreprises françaises et européennes pour faire progresser l'intégration économique des personnes réfugiées sont inédits.

De grandes entreprises telles que Hilton, Marriott International et Teleperformance se sont engagées à recruter 13 680 personnes réfugiées. Les plus grandes agences d'emploi, dont Adecco, ManpowerGroup et Randstad, se sont engagées à connecter 152 000 personnes réfugiées à des emplois, et de grands groupes comme Accenture, Generali et Indeed à former plus de 86 000 personnes réfugiées.

Un financement de Google.org, la branche philanthropique de Google, a également été annoncé pour développer le travail de Tent en Pologne ainsi que des partenariats stratégiques avec LinkedIn et Visa pour soutenir le développement des programmes de mentorat professionnel de Tent destinés aux personnes réfugiées en Europe.

« Alors que l'invasion russe de l'Ukraine ne semble pas près de s'arrêter – et que l'Union européenne accueille des millions d'Ukrainiens –, il est impératif de permettre aux réfugiés une inclusion et un espoir à plus long terme en les intégrant sur le marché du travail », a déclaré Margaritis Schinas, vice-président de la Commission européenne, qui a prononcé le discours d'ouverture du sommet. « L'ouverture des frontières de l'UE aux Ukrainiens il y a plus d'un an a montré l'Europe sous son meilleur jour. Cependant, un an plus tard, beaucoup trop de réfugiés restent sans emploi, malgré nos pénuries endémiques de compétences, leur haut niveau d'éducation, leur désir de subvenir à leurs besoins et leur droit de travailler grâce à la directive relative à la protection temporaire. Cette manifestation sans précédent de soutien de la part d'entreprises de tout le continent sera essentielle pour permettre à des dizaines de milliers d'Ukrainiens de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs proches restés en Ukraine. »

Tent France

Le réseau Tent a été créé en 2016. Tent France¹ est une coalition de plus de trente grandes entreprises qui se mobilisent pour aider les personnes réfugiées à intégrer le marché du travail par le biais de la préparation à l'emploi et de l'embauche.

Plusieurs dizaines de grandes entreprises ont déjà rejoint Tent France, explorant les possibilités concrètes pour embaucher, former et mentorer des personnes réfugiées. Parmi celles-ci : Accor, The Adecco Group, Amazon, Avis, BNP Paribas, Concentrix Webhelp, DLA Piper, Foundever, Generali, Hyatt, IDEX, IHG Hotels and resorts, Ikea, Ipsos, Keolis, KFC, L'Oréal, Marriott international, Michelin, O'Tacos, Pfizer, Randstad, Salesforce, Sanofi, Schneider Electric, Sodexo, Starbucks, Stef, Suez, Teleperformance, Uber, Uniqlo.

¹ <https://www.tent.org/france/>

2.4.2. L'entrepreneuriat comme vecteur d'insertion économique

L'entrepreneuriat peut être un vecteur d'insertion professionnelle pour les personnes réfugiées. Souvent confrontées à des obstacles majeurs tels que les barrières linguistiques, la reconnaissance des qualifications et l'accès restreint au marché du travail, les personnes réfugiées peuvent trouver dans l'entrepreneuriat une alternative pour surmonter ces défis. En effet, créer une entreprise offre à ces individus la possibilité de capitaliser sur leurs compétences et leur expérience, tout en contribuant activement à l'économie de leur pays d'accueil.

Des organisations comme Singa¹ soutiennent ces ambitions entrepreneuriales à travers divers programmes d'incubation, d'accélération et de pré-incubation. Ces programmes sont spécialement conçus pour accompagner les personnes réfugiées à chaque étape de la création d'entreprise : de l'idée et la structuration de leur projet jusqu'à la mise en œuvre et l'expansion de leur activité. En fournissant des formations, des mentorats, des ateliers et des opportunités de réseautage, ces initiatives facilitent leur intégration professionnelle.

En effet, le programme de pré-incubation aide les participants à formuler leurs idées d'entreprise, à travers des sessions de suivi individuel et des ateliers d'idéation, tandis que les programmes d'incubation et d'accélération offrent un soutien plus approfondi, y compris la préparation à présenter leurs projets devant des jurys et à obtenir des financements. Cette progression structurée permet aux entrepreneurs de développer des entreprises qui restent actives et prospèrent sur le long terme, comme en témoigne le taux de survie² de 60 % des entreprises après trois ans rapporté par Singa.

Un exemple de projet soutenu par Singa

Mme Bonney Magambo, confrontée à ses propres défis de santé, a innové en concevant un protecteur d'intraveineuse pour les patients fréquemment dialysés. Observant le manque de solutions, elle a créé un brassard spécial intégrant une protection, qui a significativement réduit pour elle-même la nécessité d'interventions chirurgicales. Avec le soutien de Singa, elle a ainsi pu structurer et développer un projet qui pourrait améliorer la vie de nombreuses personnes en créant la start-up HemoFAB.

¹ <https://singafrance.com/>

² [L'insertion professionnelle des réfugiées : étude et témoignages \(carenews.com\)](#)

En plus de l'impact économique direct, l'entrepreneuriat enrichit également le tissu social et culturel des sociétés d'accueil. Les entreprises introduisent souvent des produits et services novateurs, favorisant ainsi la diversité culturelle et économique. Elles permettent aussi de lutter contre les stéréotypes et de promouvoir une image positive de l'intégration, en montrant que les personnes réfugiées sont non seulement des bénéficiaires de l'aide, mais aussi des contributeurs actifs à la société.

Cependant des restrictions existent en matière de création d'entreprise. Les personnes réfugiées, comme les autres étrangers non communautaires, ne peuvent pas être débitant de boissons, buraliste, dirigeant d'une société de sécurité, dirigeant d'une société de détective, notaire, officier de la marine marchande ou huissier de justice. La création d'entreprise reste aujourd'hui un phénomène marginal et un levier limité.

2.4.3. Le recrutement des personnes réfugiées sur des métiers en tension : levier d'intégration professionnelle durable ?

Les personnes réfugiées constituent un vivier de compétences et peuvent représenter une opportunité pour les entreprises qui souffrent de difficultés de recrutement, particulièrement sur les métiers en tension.

Les métiers en tension sont souvent associés à une certaine dévalorisation, des contraintes d'horaires ou encore de fortes exigences physiques, ce qui peut contribuer à une perception négative de ces métiers. Cependant, il est important de nuancer cette vision car tous les métiers en tension ne sont pas synonymes de faible qualification. En effet, certains métiers en tension requièrent un haut niveau de qualification. C'est le cas par exemple des médecins, des pharmaciens, des ingénieurs en informatique ou encore des cadres dans le secteur du bâtiment, comme cela a été démontré dans l'enquête Besoins en main-d'œuvre¹ menée par France Travail.

L'orientation des personnes réfugiées vers des métiers en tension peut être un levier pour faciliter leur accès à l'emploi à court terme, mais elle reste une réponse partielle à leur intégration professionnelle. Les personnes réfugiées constituent un vivier de compétences supplémentaires qui peuvent enrichir et diversifier le tissu économique. En intégrant ces talents, les entreprises peuvent bénéficier d'un avantage économique significatif en comblant les besoins en compétences spécifiques et en renforçant leur capacité d'innovation. Pour maximiser ces avantages, le suivi d'une formation professionnelle adaptée aux métiers en tension est nécessaire. Cela garantit non seulement une intégration réussie des personnes réfugiées dans l'emploi, mais aussi une contribution durable à la performance économique des entreprises et au dynamisme du marché du travail.

¹ France Travail BMO 2024 (pole-emploi.org)

2.5. Le développement des politiques de diversité et d'inclusion

Les dispositifs mentionnés précédemment s'inscrivent pleinement dans les politiques de diversité et d'inclusion. Ils ne sont pas seulement bénéfiques pour les personnes réfugiées, mais également pour celle éloignée de l'emploi. En intégrant ces initiatives, les entreprises promeuvent l'égalité des chances et s'ouvrent également à une richesse culturelle qui peut nourrir la créativité et l'innovation. Cela crée des opportunités économiques significatives, tout en renforçant la cohésion sociale et en offrant des avantages à l'ensemble de la société. Ces politiques favorisent un environnement inclusif et dynamique profitable à tous.

2.5.1. Les clauses sociales d'insertion dans les marchés publics : un outil au service des politiques d'inclusion dans l'emploi

La clause sociale est un outil juridique mobilisable dans la commande publique. Elle consiste en la possibilité, pour un donneur d'ordres, maître d'ouvrage, de réserver une partie des heures générées par un marché public à une action d'insertion. Lorsqu'un marché public comporte une clause sociale d'insertion, les entreprises répondant à l'appel d'offre ont l'obligation de faire appel à des personnes en insertion professionnelle, comme des demandeurs d'emploi de longue durée, des travailleurs handicapés, des jeunes de moins de 26 ans, des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ou encore des personnes réfugiées.

En donnant un emploi à des personnes en difficulté, les clauses sociales constituent un outil puissant des politiques d'inclusion dans l'emploi. Elles permettent également de répondre aux problèmes de recrutement et de tension rencontrés par certains secteurs économiques.

La clause sociale est un dispositif efficace de lutte contre le chômage et l'exclusion. Elle est aussi un moyen pour aller vers une société plus inclusive, solidaire et durable¹. La clause sociale permet par ailleurs aux entreprises de rencontrer des personnes qu'elles n'auraient pas pensé recruter en raison de leurs spécificités.

Le développement de l'utilisation des clauses sociales dans les marchés publics de l'État et des collectivités territoriales est un levier à mobiliser pour favoriser le recrutement des personnes réfugiées et faciliter leur intégration sur le marché de l'emploi. La loi Climat et Résilience du 22 août 2021² fixe comme objectif d'ici 2025 que 30 % des contrats de la commande publique notifiés au cours de l'année comprennent au moins une considération sociale.

¹ Plateforme RSE (2023), *RSE : le rôle des acteurs publics*, octobre [RSE : le rôle des acteurs publics | France Stratégie \(strategie.gouv.fr\)](#)

² LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

2.5.2. La CSRD et le *reporting* de durabilité : un levier pour développer une politique de diversité et d'inclusion dans les entreprises ?

Publiée en 2022, la Corporate Sustainability Reporting Directive¹ (CSRD), est la nouvelle directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises. La CSRD couvre les trois enjeux ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance). Son objectif principal est de renforcer les exigences en matière de *reporting* pour les entreprises. En effet, la CSRD prévoit la création de mesures de *reporting* de durabilité, dites normes ESRS (European Sustainability Reporting Standards), qui permettront d'encadrer et d'harmoniser les publications des entreprises. Ces futurs critères, propres au *reporting* européen, vont ainsi favoriser la transparence et la comparaison des rapports d'information publiés par les entreprises.

La CSRD offre ainsi un cadre aux entreprises afin de rendre compte de leurs engagements dans la diversité de leurs effectifs et la promotion d'une culture d'inclusion pour tous. Le *reporting* de durabilité mis en place dans le cadre de l'application de la CSRD impose aux entreprises de rendre compte, notamment, de leurs actions en matière de politique sociale, y compris en ce qui concerne leurs politiques de diversité et d'inclusion. Le recrutement de personnes réfugiées et l'engagement des entreprises envers ces populations vulnérables pourront ainsi être valorisés dans le cadre du *reporting* de durabilité. L'évaluation de la contribution des entreprises dans le cadre de leurs politiques de diversité et d'inclusion sera également facilitée grâce au *reporting* de durabilité.

À terme, le *reporting* de durabilité permettra en outre la comparaison des données par les investisseurs, ce qui pourrait orienter les capitaux vers les entreprises les plus vertueuses en matière de durabilité. À cet égard, la mise en œuvre de la directive européenne peut constituer une opportunité pour inciter les entreprises soumises à la CSRD à développer des politiques de diversité et d'inclusion, en partie par le recrutement de personnes réfugiées. Les entreprises non soumises à la CSRD mais indirectement impactées par son application dans le cadre de leurs relations entre les donneurs d'ordres, les fournisseurs et les sous-traitants dans la chaîne de valeur pourraient également être incitées à développer de telles politiques. Toutefois, la mise en œuvre du *reporting* de durabilité pourrait conduire à une certaine homogénéisation des pratiques des entreprises, limitant ainsi leur capacité d'innovation à long terme.

Levier de transformation du modèle d'affaires des entreprises et de leurs relations avec la société, la CSRD peut être un moyen d'impulser le recrutement de personnes réfugiées dans les entreprises et pour faciliter leur intégration professionnelle.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>

Conclusion

Après l'obtention du statut de réfugié, les démarches administratives sont encore longues et complexes. Les difficultés de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger constituent un obstacle pour accéder à un emploi et les procédures de recrutement ne sont pas toujours adaptées au profil des personnes réfugiées. La multiplicité des dispositifs et le manque de coordination des acteurs compliquent aussi la mise en place de parcours d'intégration efficaces et cohérents avec les besoins des entreprises. Par ailleurs, les personnes réfugiées rencontrent des difficultés pour accéder à un logement et à un moyen de transport, des difficultés communes aux personnes éloignées de l'emploi. Toutefois, la discrimination à l'embauche, qu'elle soit directe ou indirecte, reste un obstacle majeur¹.

Malgré ces difficultés, il existe des leviers pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes réfugiées. La création d'un guichet unique départemental dans le cadre du programme AGIR (Accompagnement global et individualisé des réfugiés), en cours de déploiement en France et dans les territoires ultramarins, constitue une réponse à la double problématique d'accès à un emploi et à un logement. Là où les programmes d'intégration précédents limitaient le nombre de bénéficiaires, le programme AGIR permet un accompagnement plus large de personnes réfugiées sur l'ensemble du territoire. De même, les initiatives locales sont nombreuses et sont un levier majeur pour favoriser l'intégration des personnes réfugiées, notamment grâce aux Contrats territoriaux d'accueil et d'intégration (CTAI). À ce titre, l'approche pluriannuelle du financement des politiques d'intégration offre une réponse durable à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées. L'utilisation des clauses sociales d'insertion dans les marchés publics de l'État et des collectivités territoriales est également un levier à mobiliser davantage.

Les entreprises jouent par ailleurs un rôle clé. Un éventail d'outils peut être mobilisé pour faire évoluer les pratiques de recrutement, mieux identifier les compétences et former les personnes réfugiées. Ces outils, connus des entreprises, sont les mêmes que ceux mobilisés pour les personnes éloignées de l'emploi. Pour les accompagner, les entreprises peuvent notamment s'appuyer sur les associations, acteurs majeurs de l'écosystème de l'intégration des personnes réfugiées. Mais l'engagement de la direction et la formation des collaborateurs au sein de l'entreprise sont des conditions essentielles pour réussir cette intégration. En outre, les opérateurs de compétences (Opco) sont de précieux soutiens pour la formation des personnes réfugiées. D'autres acteurs sont également engagés aux côtés des entreprises et des associations, notamment les fondations et fonds de dotation où le mécénat sous toutes ses formes joue un rôle important dans la mise en place de programmes de formation, d'accompagnement et de création d'emplois. En outre, les réseaux d'entreprises peuvent favoriser l'intégration économique des personnes

¹ Défenseur des droits (2020), Discrimination et origine : l'urgence d'agir, juin

réfugiées, à l'image de Tent France qui offre des conseils, ressources et formations à ses adhérents et diffuse des bonnes pratiques. Enfin, la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) offre un cadre aux entreprises afin de rendre compte et valoriser leurs engagements en matière de politique de diversité et d'inclusion. En effet, la mise en œuvre de la directive européenne peut constituer une opportunité pour inciter les entreprises soumises à la CSRD à développer de telles politiques.



CHAPITRE 4

RECOMMANDATIONS

La Convention de Genève relative au statut des réfugiés¹ de 1951 et son Protocole de New York² de 1967 définissent le statut de réfugié, énoncent leurs droits et les obligations des États en matière de protection.

Dans un contexte français de pénurie de main-d'œuvre et de métiers en tension, les personnes réfugiées constituent par ailleurs un vivier de recrutement en proposant des compétences précieuses qui peuvent stimuler l'innovation et la créativité au sein des entreprises. Elles apportent aussi une richesse culturelle dans l'entreprise et, plus globalement, à la société. Toutefois ce potentiel est sous-exploité en France. Il s'agit ici d'une situation paradoxale. Par ailleurs, leur intégration dans l'emploi doit respecter le principe de non-discrimination et contribuer à faire progresser pour tous l'esprit d'accueil et de tolérance.

L'intégration professionnelle des personnes réfugiées ne diffère pas en tant que telle de l'intégration des personnes éloignées de l'emploi mais implique une approche systémique et coordonnée entre tous les acteurs. Une intégration professionnelle réussie repose ainsi sur quatre piliers : la maîtrise de la langue, l'intégration culturelle, le logement et le niveau de qualification reconnu au regard des besoins de recrutement.

À ce titre, la Plateforme RSE formule des recommandations aux différents acteurs selon les axes suivants :

mesurer, évaluer et suivre ;

financer ;

sectoriser, former et accompagner ;

mobiliser et fédérer aux différentes échelles.

¹ Article 1^{er} A2 de la Convention de Genève du 28 juillet 1951.

² [Protocole relatif au statut des réfugiés | OHCHR](#).

– MESURER, ÉVALUER ET SUIVRE

La Plateforme RSE recommande *au gouvernement* :

- (1) D'évaluer le programme AGIR (Accompagnement global et individualisé des réfugiés) dès son déploiement pleinement réalisé sur l'ensemble du territoire, y compris dans les territoires ultramarins, comme une réponse à la double problématique d'accès au logement et à l'emploi.

La Plateforme RSE recommande *aux entreprises* :

- (2) De mieux diffuser, en collaboration avec les pouvoirs publics, les bonnes pratiques en ce domaine, issues du secteur économique français.
- (3) Lorsqu'elles ont mis en œuvre ou souhaitent définir des politiques et actions en faveur des populations réfugiées, de prendre en considération les impacts liés à ces populations dans leur démarche RSE.

– FINANCER

La Plateforme RSE recommande *au gouvernement* :

- (4) De privilégier l'approche pluriannuelle du financement des politiques d'intégration afin d'apporter une réponse durable à l'intégration professionnelle des personnes réfugiées.
- (5) De poursuivre le financement du programme d'intégration Hope (Hébergement, orientation et parcours vers l'emploi) dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences ; d'évaluer sa contribution afin d'en tirer des enseignements pour la définition des politiques publiques.

La Plateforme RSE recommande *au gouvernement et aux collectivités territoriales* :

- (6) De promouvoir et développer les clauses sociales d'insertion réelles et pérennes dans l'emploi dans les marchés publics comme un levier pour soutenir davantage les entreprises qui développent des politiques de diversité et d'inclusion dans l'emploi, en veillant à tenir compte des spécificités sectorielles.

– SECTORISER, FORMER ET ACCOMPAGNER

La Plateforme RSE recommande *au gouvernement* :

- (7) De favoriser et renforcer des formations linguistiques adaptées, y compris à visée professionnelle, aux personnes réfugiées.

La Plateforme RSE recommande *aux entreprises* :

- (8) De s'appuyer sur les expériences réussies pour améliorer les procédures de recrutement ; de former et sensibiliser leurs collaborateurs afin de déconstruire les

stéréotypes et de faire évoluer les procédures de recrutement pour favoriser l'intégration professionnelle réussie des personnes réfugiées.

La Plateforme RSE recommande aux fédérations professionnelles :

- (9) D'accompagner les entreprises de leur secteur d'activité, notamment les TPE et PME, par la mise en place d'outils dédiés pour recruter les personnes réfugiées, mieux identifier et qualifier leurs compétences et les intégrer par l'emploi ainsi que par la diffusion des bonnes pratiques.

La Plateforme RSE recommande aux partenaires sociaux :

- (10) De s'appuyer sur la négociation collective, y compris les accords de branches et les accords-cadres internationaux.

– MOBILISER ET FÉDÉRER AUX DIFFÉRENTES ÉCHELLES

La Plateforme RSE recommande au gouvernement :

- (11) De développer et soutenir les initiatives locales par le développement des Contrats territoriaux d'accueil et d'intégration (CTAI) afin d'engager les territoires dans une dynamique d'intégration.
- (12) D'engager une réflexion avec les États membres de l'Union européenne tenant compte des enseignements des dispositifs d'urgence mis en place pour les Ukrainiens et Ukrainiennes, dans le but d'améliorer l'intégration des personnes réfugiées.



ANNEXES



ANNEXE 1

**SAISINE DE LA DÉLÉGATION
INTERMINISTÉRIELLE À L'ACCUEIL
ET À L'INTÉGRATION DES
RÉFUGIÉS DU 6 SEPTEMBRE 2023**



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

Paris, le 06/09/23

Le Préfet,

**Délégué interministériel à l'accueil
et à l'intégration des réfugiés**

Monsieur le Commissaire général,

La France accueille aujourd'hui un peu plus de 500 000 bénéficiaires de la protection internationale – essentiellement des personnes réfugiées. Cet accueil répond tant aux exigences de notre constitution qu'à nos engagements internationaux, précisés notamment dans la convention de Genève de 1951.

Ces personnes, qui ont vécu des persécutions dans leur pays d'origine, sont appelées à rester de plein droit en France. Les personnes réfugiées sont l'expression d'un devoir de la France ; à l'heure du vieillissement de notre population et de la nécessité de renforcer notre potentiel de main d'œuvre, elles représentent aussi une chance. Devoir, opportunité : la question se pose également en ces termes pour les entreprises.

Déracinées, déclassées, et pourtant déterminées à saisir la chance qu'offre le refuge dans un pays accueillant, les personnes réfugiées doivent faire face à des défis : trouver un logement, accéder au système de soin ou à la mobilité. Et surtout, réussir leur intégration professionnelle. Une étude du Haut-commissariat des Nations Unies pour les réfugiés datant de 2012, menée en Autriche, France, Suède et Irlande montrait que l'obtention d'un emploi était le premier facteur contribuant à l'existence d'un sentiment d'intégration selon les personnes réfugiées.

Bénéficiant de plein droit d'un titre de séjour et dispensés de demander une autorisation de travail, les réfugiés rencontrent néanmoins des freins importants pour trouver un emploi. Selon un rapport de l'Institut français des relations internationales paru en 2022, une personne réfugiée sur deux est au chômage ou en inactivité trois ans après son arrivée. Ces dernières sont aussi particulièrement concernées par le phénomène de déclassement professionnel. Selon le même rapport, en moyenne, seuls 20% des réfugiés qui étaient cadres dans leur pays d'origine le demeurent en France. Cette situation regrettable les pénalise eux autant que la société française, qui ne bénéficie pas de leurs compétences.

Les pouvoirs publics ont tenté de répondre à ce constat en mettant en œuvre des actions en matière d'insertion professionnelle et un programme d'accompagnement global pour l'intégration des réfugiés (AGIR). Toutefois, les acteurs économiques et les entreprises en particulier jouent, eux aussi, un rôle décisif pour rendre possible cette insertion professionnelle et favoriser la réussite du processus d'intégration. Dans un contexte où divers secteurs de l'économie française connaissent des tensions de recrutement croissantes, les

Place Beauvau
75800 PARIS Cedex 08
Standard : 01 49 27 49 27 – 01 72 71 69 75
Adresse internet : <https://accueil-integration-refugies.fr/>

1/2

personnes bénéficiaires d'une protection internationale peuvent constituer un vivier de recrutement pour les entreprises qui rencontreraient des difficultés à pourvoir leurs offres d'emploi. Le sujet de l'insertion professionnelle des personnes réfugiées est donc à la fois utile pour les entreprises mais également pour l'intérêt général et la cohésion sociale de notre pays.

C'est pourquoi je souhaite saisir à la plateforme RSE sur le sujet de la responsabilité des entreprises dans l'intégration des personnes bénéficiaires de la protection internationale en France.

Cette saisine pourrait comporter trois axes principaux :

- La réflexion pourrait tout d'abord aborder la question du recrutement, à travers les bonnes pratiques à mettre en place pour faciliter la mise en lien entre employeurs et réfugiés, adapter les processus de recrutement et favoriser leur intégration réussie dans l'entreprise; elles pourront concerner, par exemple, l'accompagnement à l'apprentissage du français, le dépassement des barrières culturelles, le mentorat ou le parrainage, des pratiques innovantes d'immersion dans l'entreprise, des modes alternatifs d'évaluation des compétences et des qualifications (la comparaison de celles-ci, entre deux systèmes de formation distincts, et parfois en l'absence de justifications des titres, se révèle souvent difficile);
- La plateforme pourrait également se pencher sur la manière dont l'entreprise joue le rôle de milieu d'intégration, en reflétant les attentes, les exigences mais aussi l'expression de solidarité et les opportunités de promotion caractéristiques de notre société. Cette matrice peut exercer son effet de manière naturelle et systémique, elle peut aussi le faire de manière volontariste en mettant en œuvre des programmes dédiés: ainsi, elle peut soutenir l'engagement des collaborateurs en faveur des personnes réfugiées. Ces derniers peuvent être encouragés à s'engager sur leur temps libre ou bénéficier de mécénat de compétence pour accompagner des réfugiés (salariés ou non), jouant ainsi un rôle complémentaire à celui des acteurs publics et structures associatives pour favoriser l'accueil et l'intégration des réfugiés;
- Enfin, la réflexion pourrait porter sur les fondations d'entreprise, dont certaines contribuent très positivement à l'intégration des réfugiés, notamment à travers les financements qu'elles octroient à des structures associatives.

Sur ces thématiques centrales, je souhaiterais que la plateforme puisse mener un travail de diagnostic et d'orientation. D'une part, elle pourrait recenser les bonnes pratiques existantes ainsi que les freins que les acteurs économiques peuvent rencontrer, afin de dresser un bilan de la situation au sein de ses membres. D'autre part et sur cette base, elle pourrait également recenser les besoins et formuler des recommandations. Idéalement, les travaux devront refléter une bonne prise en compte de la diversité des secteurs professionnels et types d'entreprises concernés.

Je sais pouvoir compter sur les compétences et l'implication de la plateforme RSE pour mener à bien cette mission sur un sujet trop souvent abordé avec dogmatisme.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Commissaire général, l'expression de toute ma considération.



Alain Régnier



ANNEXE 2

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Les membres de la Plateforme RSE ont pris part aux travaux du présent avis.

Au sein du pôle des entreprises et du monde économique :

- Odile MENNETEAU (Medef)
- Lydie RECORBET (ORSE)
- Katia MAREMBERT (FEP)
- Muriel PIBOULEAU (FEI)
- Emmanuel GAUZY (Experts comptables France)

Au sein du pôle des organisations syndicales de salariés :

- Pierre-Yves CHANU (CGT)
- Geoffroy de VIENNE (CFTC)

Au sein du pôle des organisations de la société civile :

- Laurent GODIN (Atd quart monde)
- Ghislaine HIERSO (Les petits débrouillards)
- Catherine GOMY (LDH)
- Jean-Christophe VINCENT (Lyon La Duchère)

Au sein du pôle des chercheurs et développeurs de la RSE :

- Pierre VICTORIA (Comité 21)
- Bettina LAVILLE (Comité 21)
- Fanny BENARD (OBSAR)
- Cécile EZVAN (RIODD)

Au sein du pôle des institutions publiques :

- Daniel MATHIEU (DAEI, ministères sociaux)



ANNEXE 3

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

Le groupe de travail a mené quinze auditions, au cours des mois de février et mars 2024. Il a rencontré des entreprises, des représentants d'institutions nationales, des associations, une collectivité territoriale, un opérateur de compétences et une chercheuse, qu'il remercie pour leur disponibilité et leur contribution à ses travaux. De plus, le groupe de travail remercie celles et ceux qui ont accepté de partager leurs analyses et leurs expériences dans le cadre de la préparation de ces travaux.

Auditions du 13 février 2024

- Frédéric SAMPSON, ministère de l'Intérieur et des Outre-mer (DGEF DIAN)
- Véronique DELARUE, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion (DGEFP)
- Fabrice BLANCHARD, OFII

Auditions du 27 février 2024

- Xénia NEDELCOUX et Isabel REBELO, Groupe ARES
- Arnaud DE LA PAILLONNE, Each One
- Damien FILLUZEAU, Humando (Groupe Adecco, membre des entreprises pour la cité)

Auditions du 4 mars 2024

- Jean-Marie GLOWACKI, Akto
- Emmanuel BOUGRAS et Adèle CROISE, Fédération des acteurs de la solidarité
- Cécile Pierrat, Stefanie BIESMANS et Alice RAY, Collectif Work With Refugees (Kodiko, Duo for a job et Weavers)

Auditions du 18 mars 2024

- Godefroy CAPRON, Lewis Industrie et Christine CLEMENT, UIMM
- Laludin AFTAB, Pauline VIALARET et Antoine VIALARET, Terre 2 Cultures

Auditions du 19 mars 2024

- Eloïse SANCHES RODRIGUEZ, Contrat territorial d'accueil et d'intégration de de Grenoble-Alpes Métropole
- Fatemeh JAILANI et Myriam NOUICER, Singa Global
- Yasmine LEROUX, Tent
- Catherine WIHTOL DE WENDEN, directrice de recherche CNRS



ANNEXE 4

GLOSSAIRE

A

Afpa (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) : organisme français de formation professionnelle pour adultes, offrant des formations pour aider à l'intégration professionnelle, notamment des personnes immigrées et des personnes réfugiées.

AGIR (Accompagnement global et individualisé des réfugiés) : programme visant à faciliter l'intégration des personnes réfugiées en France par l'emploi et le logement, incluant des formations linguistiques et civiques.

Asile : protection accordée par un État à une personne étrangère qui est persécutée dans son pays d'origine.

Asile temporaire : protection à court terme accordée aux personnes fuyant des situations d'urgence, comme la guerre, souvent sous des régimes spécifiques de protection temporaire.

B

Bénéficiaire de la protection subsidiaire : personne qui, bien qu'elle ne remplisse pas les critères pour être reconnue réfugiée, est exposée à un risque grave en cas de retour dans son pays d'origine.

C

Convention de Genève (1951) : accord international définissant le statut de réfugié et les obligations des États en matière de protection des personnes réfugiées. Plus spécifiquement, les articles 17, 18 et 19 garantissent l'égalité des personnes réfugiées dans l'accès à l'emploi salarié (17), aux activités non salariées (18), et aux professions libérales (19).

Contrat d'intégration républicaine (CIR) : programme visant à favoriser l'intégration des étrangers en France, incluant des formations sur les valeurs de la République et des cours de français.

D

Demandeur d'asile : personne qui demande la protection internationale mais dont la demande n'a pas encore été examinée ou approuvée.

Directive Qualification : règlement européen définissant les critères pour reconnaître les personnes éligibles à une protection internationale et leurs droits.

M

Migrant : personne qui se déplace d'un lieu à un autre, souvent entre pays, pour des raisons diverses (économiques, sociales, politiques, environnementales, etc.). Ce terme englobe un large spectre de situations, et peut inclure des individus cherchant de meilleures opportunités de vie, des personnes réfugiées, ou d'autres personnes déplacées.

N

Non-refoulement : principe interdisant de renvoyer une personne dans un pays où elle risque la persécution, en vertu de la Convention de Genève.

O

Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) : agence nationale en charge de l'accueil des immigrés en France, facilitant leur intégration et la gestion de leur séjour, y compris l'accompagnement dans les démarches d'installation et d'intégration.

Office français de protection des réfugiés et apatrides (Ofpra) : agence française responsable de l'examen des demandes d'asile et de la reconnaissance du statut de réfugié.

R

RAEC (Régime d'asile européen commun) : cadre européen harmonisant les politiques d'asile des États membres de l'Union européenne pour assurer une protection uniforme des personnes réfugiées.

Réfugié : le terme « réfugié » désigne une personne qui a été contrainte de fuir son pays en raison de persécutions, de conflits armés ou de violences généralisées, et qui bénéficie de ce fait d'une protection internationale spécifique en vertu de la Convention de Genève de 1951.

T

Titre de séjour : document délivré par un État permettant à une personne étrangère de résider légalement sur son territoire, incluant des cartes de résident pour les personnes réfugiées.

U

UNHCR (Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés) : organisation des Nations unies mandatée pour protéger et soutenir les personnes réfugiées dans le monde entier.



ANNEXE 5

BIBLIOGRAPHIE

Publications

Assemblée nationale, commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire relatif à l'intégration professionnelle des demandeurs d'asile et des réfugiés (M. Jean-Noël Barrot et Mme Stella Dupont) 15^e législature (2020), *Rapport d'information n°3357*, septembre.

Aurore, la Cimade, Coallia, Fédération des Acteurs de la Solidarité Forum réfugiés-cosi, France Terre d'Asile, Groupe SOS Solidarités, Samusocial de Paris, Secours Catholique-Caritas France (2021), *Accès aux droits des personnes étrangères*, octobre.

Budget.gouv.fr (2024), *Rapport annuel de performances. Annexe au projet de loi relative aux résultats de la gestion et portant approbation des comptes de l'année 2023*, Mission ministérielle Immigration, asile et intégration, octobre.

CNCDH (2018), *Effectivité des droits de l'Homme dans les Outre-mer*, étude, mai.

Dares (2023), *Quatrième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences*, décembre.

Dares (2022), *Étude de la prise en compte des dimensions emploi et formation professionnelle dans les politiques locales d'accueil et d'intégration des réfugiés*, Paris, août.

Dares (2022), *Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences*, novembre.

Défenseur des droits (2020), *Discrimination et origine : l'urgence d'agir*, juin.

France Travail (2024), *Enquête Besoins en main-d'œuvre 2024 BMO*, avril.

Ifri (2022), *L'emploi des personnes réfugiées. Des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises*, février.

Insee (2023), *Les premières années en France des réfugiés*, mars.

JRS France (2020), *Bien accueillir les réfugiés et mieux les intégrer*, avril.

Ministère de l'Intérieur (2024), *L'essentiel de l'enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants*, *Elipa 2*, janvier.

OCDE (2022), *Améliorer l'intégration locale des migrants : Les Contrats territoriaux d'accueil et d'intégration des réfugiés*, mai.

OCDE (2019), *Prêts à aider ? : Améliorer la résilience des dispositifs d'intégration pour les réfugiés et les autres immigrés vulnérables*, décembre.

Ofptra (2023), *Rapport annuel d'activité 2022*, juin.

UNHCR (2024), *Global Appeal 2024*.

UNHCR (2024), *Focus Area Strategic Plan for Climate Action 2024-2030*, mars.

UNHCR (2024), *Global Appeal focus Europe 2024*.

UNHCR (2023), *Mid-year trends 2023*, octobre.

UNHCR (2023), *Global Compact on Refugees Indicator 2023*, novembre.

Travaux de la Plateforme RSE

Plateforme RSE (2024), *RSE et ODD*, avis, mai.

Plateforme RSE (2023), *RSE : le rôle des acteurs publics*, avis, octobre.

Plateforme RSE (2021), *La RSE, un enjeu européen. Contribution aux travaux de la présidence française du Conseil de l'Union européenne*, avis, octobre.

Plateforme RSE (2020), *Responsabilité numérique des entreprises*, avis, juillet.

Plateforme RSE (2018), *RSE et objectifs de développement durable*, avis, octobre.

Documents juridiques

Article 14 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948.

Article R5221-42 - Code du travail.

Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Convention relative au statut des réfugiés, 1951.

Convention relative aux droits de l'enfant, 1989.

Décret n° 2022-468 du 1 avril 2022 relatif au droit au travail des bénéficiaires d'une protection temporaire.

Directive - 2008/115 - EN.

Directive - 2011/95 - EN.

Directive - 2013/32 - EN.

Directive - 2013/33 - EN.

Directive 2001/55/CE du Conseil du 20 juillet 2001 relative à des normes minimales pour l'octroi d'une protection temporaire.

Directive 2013/33/UE du Parlement européen et du Conseil du ...

Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) no 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises EUR-Lex - 12012P/TXT - EN.

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

LOI n° 2024-42 du 26 janvier 2024 pour contrôler l'immigration, améliorer l'intégration.

Pacte sur la migration et l'asile.

Autres références bibliographiques

Action Emploi Réfugiés (2023), [Guide Employeurs Info Emploi Réfugiés](#).

Commissariat général au développement durable, [Plan national pour des achats durables 2022-2025](#).

Commission européenne (2023), [Statistiques sur la migration vers l'Europe](#), octobre.

Direction générale des étrangers en France et Ministère de l'Intérieur (2020), [Schéma national d'accueil des demandeurs d'asile et d'intégration des réfugiés 2021-2023](#), décembre.

Eurostat (2023), [Migration and asylum in Europe – 2023 edition](#).

OCDE (2023), [Labour and skills shortages in the agro-food sector](#), janvier.

Pew Research Center (2016), [Record 1.3 Million Sought Asylum in Europe in 2015](#), août.



LA PLATEFORME RSE

Installée par le Premier ministre au sein de France Stratégie en 2013, la Plateforme RSE, *plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises*, regroupe les administrations compétentes, les organisations représentant les entreprises et le monde économique, les organisations syndicales de salariés, des représentants de la société civile et de la recherche, et comprend parmi ses membres un député et un sénateur.

Elle émet des avis sur les questions qui lui sont soumises et formule des recommandations sur les questions sociales, environnementales et de gouvernance soulevées par la responsabilité sociétale des entreprises (article 60 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 ; article 5 du décret n° 2013-333 du 22 avril 2013).

Les travaux de la Plateforme RSE sont le reflet des enjeux de la société en matière environnementale, sociale et économique, et de sa capacité à identifier et se saisir des alertes qui traversent la société. Les thématiques abordées sont, d'une part, des thématiques RSE transverses liées à la pratique de la RSE telles que le *reporting* extra-financier, les enjeux de gouvernance, les objectifs de développement durable, la compétitivité des TPE-PME, les relations entre donneurs d'ordres et sous-traitants, etc., et, d'autre part, des thématiques plus spécifiques en lien avec les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux.

Ses travaux sont publiés sur le site de France Stratégie :

www.strategie.gouv.fr/plateforme-rse

RETROUVEZ LES DERNIÈRES ACTUALITÉS DE FRANCE STRATÉGIE SUR :



Les opinions exprimées dans cet avis engagent leurs auteurs et n'ont pas vocation à refléter la position du gouvernement.



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Institution autonome placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique par ses analyses et ses propositions. Elle anime le débat public et éclaire les choix collectifs sur les enjeux sociaux, économiques et environnementaux. Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement. Les résultats de ses travaux s'adressent aux pouvoirs publics, à la société civile et aux citoyens.