

La mobilisation des entreprises pour l'emploi des réfugié-es en France : acteurs, pratiques et enjeux

Frédéric Salin, sociologue, postdoctorant à l'INED, fellow de l'Institut Convergences Migrations.

L'arrivée de personnes réfugiées en France à partir de 2015, nommée parfois « crise des réfugiés » ou « crise de l'accueil », a suscité des politiques et des pratiques visant à améliorer l'accès à l'emploi des personnes réfugiées. J'ai analysé dans le cadre d'une thèse de socio-histoire, par des archives, des entretiens, et des statistiques, l'origine et la diversité de ces dispositifs portant sur l'emploi.

La politique dite d'intégration professionnelle des réfugiés a été mise en place en France à partir de 2015, et plus nettement à partir de 2017. Elle est passée par la création d'une Délégation interministérielle à l'accueil et l'intégration des réfugiés (DIAIR, en 2018), rattachée au ministère de l'Intérieur, et par la mise en place d'un plan d'investissement, d'une valeur d'environ 100 millions d'euros, qui a pris différentes formes : financement de formation professionnelle ou subventions d'association. Malgré le caractère inédit de cette politique (relativement inédit car il y a eu en France depuis 1970 de nombreux dispositifs mis en place sur cette thématique), les actions financées présentaient deux limites principales : premièrement, elles ne concernaient souvent que les personnes hébergées dans les centres, car l'objectif de la politique était avant tout de vider les centres ; deuxièmement, elles ne visaient, dans leur grande majorité, que des métiers précaires, difficiles, et peu qualifiés.

L'Etat n'est pas le seul acteur à prendre en main la question du travail des réfugiés. La séquence 2015-2021 voit l'entrée massive d'acteurs économiques, privés lucratifs, dans le domaine de l'emploi des réfugié-es, aux côtés des associations traditionnelles. Cet investissement prend des formes distinctes, portées par des logiques différentes.

D'abord, les branches professionnelles ont déployé ce que l'on peut appeler une logique de main-d'œuvre. Devant des pénuries de recrutement, certains secteurs (BTP, hôtellerie-restauration, agriculture, nettoyage) se sont rapprochés des institutions publiques pour recruter des personnes réfugiées. Plusieurs dispositifs ont ainsi été mis en place : le programme HOPE (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi) d'abord, qui consistait à former un peu plus de 1000 réfugiés par an dans les centres de formation professionnelle pour adultes, avec un hébergement des personnes réfugiées et un financement de France Travail et des ministères du Travail et de l'Intérieur. Cette formation comprenait également un volet linguistique. Des recrutements « fléchés » ont également été organisés, par exemple dans le secteur du bâtiment, qui concernaient spécifiquement des personnes réfugiées, ce qui permettait de communiquer auprès d'acteurs associatifs sur les opportunités d'emploi. Enfin, et c'est une mesure très concrète, les personnes réfugiées ont été rajoutées à la liste des « publics d'insertion », ce qui permettait à des entreprises embauchant des réfugiés de satisfaire les clauses sociales contenues dans les marchés publics.

A côté des branches professionnelles, les grandes entreprises et leurs fondations ont déployé une logique davantage philanthropique. Ce sont souvent les fondations ou les départements RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) qui initient ces projets. Au moment où nous avons enquêté avec Sophie Bilong sur les pratiques des entreprises en matière de recrutement de réfugiés, en 2021, dans le cadre d'un rapport pour l'IFRI, ces initiatives étaient encore émergentes. Les programmes pour les réfugiés avaient été créés dans les entreprises souvent à l'initiative d'une ou plusieurs personnes motivées qui arrivaient à mobiliser collègues et hiérarchie. Les actions entreprises étaient diverses :

Sur le volet recrutement :

- Des formations au droit d'asile et aux spécificités du statut de réfugiés ont été proposées auprès des services RH (Ressources Humaines)
- Certaines entreprises fixaient des objectifs explicites de recrutement de personnes réfugiées
- D'autres repensaient les circuits de l'offre d'emploi en intégrant comme partenaires immédiats les associations travaillant avec des réfugiés
- Ont enfin été mis en place des dispositifs d' « essais » (stages, période de mise en situation professionnelle) qui permettent aux réfugiés de découvrir une entreprise dans un temps court

Sur le volet engagement :

- Des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise aux réalités de l'exil ont été organisées
- Des actions de mentorat ont été mises en place, soit avec une personne réfugiée pour l'accompagner dans son apprentissage du français et son installation en France, soit avec une personne réfugiée dont le projet professionnel correspondait au domaine d'activité de l'entreprise

L'enjeu clé de nombreuses initiatives était de transformer une mobilisation de type philanthropique / RSE en des processus pérennes de recrutement. Il s'agissait donc de passer d'une logique RSE à une logique RH.

Au-delà des programmes dans telle ou telle entreprise, des réseaux se sont créés, par exemple Tent France, qui est un réseau d'entreprises affichant une volonté de recruter des réfugiés, qui vient d'une initiative états-unienne, ou Work With Refugees, qui rassemble quelques entreprises mais surtout les associations investies sur la question de l'emploi des réfugiés. Ces réseaux ont mis en place des outils et des pratiques mutualisés : un guide pour l'emploi des réfugiés par exemple, des forums de l'emploi (*job fairs*), des tribunes dans la presse pour sensibiliser d'autres acteurs économiques sur le sujet. D'autres réseaux se sont mobilisés ensemble pour les réfugiés : les acteurs de l'insertion, les chambres de commerce et de l'industrie, ou encore le réseau « Les entreprises s'engagent » (communauté publique-privée organisée en clubs départementaux). Un exemple d'action récente de cette nébuleuse est la mise en place d'un prix national, en janvier 2026, intitulé « Entreprises avec les réfugiés ».

Néanmoins, le rôle de l'Etat a été crucial pour la mobilisation des acteurs économiques. D'abord, l'Etat a eu un rôle de financeur, notamment des projets d'accompagnement professionnel des réfugiés portés par des structures nouvellement arrivées sur le sujet des réfugiés. L'Etat a également joué un rôle dans la garantie de la légalité de l'embauche des réfugiés, qui ont depuis la fin des années 1970 un accès légal au marché du travail français, sauf emplois publics et professions réglementées. Concrètement des événements ont été organisés et des documents produits par les préfetures pour sensibiliser les acteurs économiques au niveau départemental. L'administration a ensuite eu un rôle clé pour faire l'intermédiaire entre les acteurs économiques et les centres d'hébergement pour réfugiés, afin de faire circuler les offres de dispositifs, et de toucher les réfugiés, souvent par l'intermédiaire des travailleurs sociaux. Le programme AGIR, qui consiste en la création de guichets départementaux dédiés à l'accompagnement socio-professionnel des réfugiés, a également pour objectif d'aider les réfugiés à trouver un emploi. L'Etat a enfin eu un rôle de promotion des actions réalisées par des acteurs économiques, via des événements conjoints ou des documents, mais aussi un rôle d'information des réfugiés sur les opportunités professionnelles ou les droits à la formation, via le site réfugiés.info, traduit en de nombreuses langues, et qui propose des « fiches pratiques » pour divers sujets.

Au-delà de ces dynamiques entre entreprises et secteur public, les enquêtes font ressortir différents obstacles structurels à l'emploi des réfugiés, qui appellent des réponses à différentes échelles.

D'abord, les entreprises comme les associations critiquent de nombreuses entraves administratives au recrutement des réfugiés en France. D'abord, depuis 1991 il est interdit de travailler pendant la demande d'asile, et il est possible de demander une autorisation de travail au bout de six mois de procédure, ce qui est rarement accepté. Ensuite, plusieurs dimensions retardent l'accès effectif à l'emploi des personnes reconnues réfugiées : délai de production du titre de séjour, reconnaissance du permis de conduire, ou encore la difficulté à ouvrir un compte bancaire.

Deuxièmement, la question de la langue est unanimement reconnue comme un frein majeur. Les cours de français officiel ne débutent qu'une fois la protection obtenue. Nombre de personnes qui devaient être bénéficiaires des associations d'accompagnement professionnel devaient en fait apprendre le français avant de continuer une formation professionnelle, ce qui augmente le temps d'accès à l'emploi. Le français enseigné dans un cadre temporel restreint a parfois le défaut d'être spécifique à un secteur ou un métier seulement. Cela peut être une action des acteurs économiques que d'aider les salariés réfugiés à poursuivre leur formation linguistique et à valider des certifications qui les aideront ensuite pour leur mobilité professionnelle. Il y a ici un enjeu d'inégalités de genre car selon les données de l'enquête ELIPA 2, les difficultés en français affectent davantage l'accès à l'emploi des femmes réfugiées que des hommes.

Un troisième enjeu porte sur la qualification des réfugiés. Certaines professions restent très difficiles d'accès – c'est le cas des professions réglementées comme architecte, médecin, comptable – tandis que les attestations d'équivalence de diplôme peuvent ne pas être reconnues par les entreprises, ce qui est source de déclassement professionnel et social. Des dispositifs ont néanmoins été créés dans les universités, par des mobilisations d'étudiant-es et d'enseignant-es, pour favoriser la reprise d'études et l'apprentissage du français des réfugiés, via la création de Diplômes Universitaires Passerelles, qui ont été mis en place dans une cinquantaine d'universités en France. De tels dispositifs existent dans la formation professionnelle mais n'ont pas encore été généralisés. Certaines actions, financées par l'Etat, ont proposé des alternatives à la qualification par le diplôme (système de badges, de mini-CV, etc.) qui, si elles permettent une appréciation minimale des compétences des personnes réfugiées, ne présentent pas du tout les mêmes garanties qu'un diplôme reconnu, en termes de salaires ou de mobilité professionnelle.

Enfin, s'il y a eu incontestablement une mobilisation d'acteurs divers ayant donné lieu à une multitude de pratiques, la mobilisation des acteurs, notamment économiques, pour les réfugiés souffrent encore de certaines limites. D'abord, les statistiques sur les conditions de travail et d'emploi des réfugiés donnent à voir des difficultés d'accès à l'emploi et des positions fragiles sur le marché du travail, notamment pour les femmes. Ensuite, la multiplicité des acteurs, des projets qui ne durent que quelques années, le turn-over des initiatives ont rendu le paysage difficile à décrypter pour les réfugiés et leurs soutiens. Ainsi, le service public de l'emploi n'a été impliqué qu'à la marge de la politique publique dite d'intégration professionnelle des réfugiés. D'où les demandes d'acteurs associatifs et économiques pour créer un véritable service public de l'emploi pour les réfugiés, qui soit compétent sans limite de temps sur les questions de recherche d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle.

Se pose enfin la question de l'accès au marché du travail des personnes qui n'ont pas pu obtenir la protection internationale, pour diverses raisons. C'est là une question d'actualité en ce moment en France, où l'on voit des acteurs économiques, notamment des organisations patronales,

critiquer les difficultés de régularisation de travailleurs et qui appellent, en la matière, à faciliter l'accès à des titres de séjour pour motif de travail pour des personnes qui n'ont pas de titre de séjour.