L'insertion professionnelle des réfugiés : un processus au croisement des politiques publiques, des besoins de main-d'œuvre et des trajectoires individuelles

Appel à articles pour un numéro thématique de la revue *Socio-économie du travail*

Depuis son premier numéro en 2016, la revue *Socio-économie du travail* documente la variété des systèmes d'emploi et des formes de mobilisation du travail en croisant approches qualitatives (monographie, enquête de terrain) et quantitatives (statistique ou économétrique). Dans une perspective interdisciplinaire proche de la tradition anglo-saxonne des *Industrial Relations*, les articles publiés décrivent et analysent cette variété en prêtant une attention particulière au rôle des institutions dans l'économie et en développant une approche compréhensive de la réalité sociale.

Si *Socio-économie du travail* s'est récemment intéressé aux frontières du travail et de l'emploi dans les pays du Nord comme dans ceux du Sud (*cf.* n° 2022-1 et 2022-2), la question des migrations n'a pas encore fait l'objet d'un numéro thématique de la revue. L'immigration constitue pourtant un objet de recherche privilégié des économistes, des sociologues ainsi que des politistes, tout particulièrement, du moins pour les premiers, sous l'angle de la participation des migrants au marché du travail qui suscite des controverses politiques récurrentes. Parmi les différentes catégories de migrants administrativement distinguées, la figure du réfugié occupe désormais le premier plan dans l'espace médiatique à la suite de la multiplication des crises et conflits. Simultanément, la production scientifique internationale concernant l'insertion professionnelle des réfugiés s'est considérablement accélérée depuis une dizaine d'années. Les travaux consacrés au cas français restent néanmoins encore peu nombreux et éparpillés. Il s'agit donc par ce numéro spécial de dresser un état des lieux des connaissances sur la situation de l'insertion professionnelle des réfugiés en France. L'appel à contributions se veut pluridisciplinaire, ouvert à toute proposition d'article original dans le champ de l'économie et de la sociologie, mais aussi d'autres disciplines.

Calendrier des soumissions

Les auteurs et autrices devront soumettre leur texte au plus tard le 31/05/2024 sur la plateforme de la revue https://classiques-garnier.com/ojs/index.php/set/index. Les articles ne devront pas dépasser 70 000 signes, bibliographie, notes et espaces compris. Ils seront accompagnés d'un titre et d'un résumé en français et en anglais suivant les consignes développées ici : Soumissions | Socio-économie du travail (classiques-garnier.com)

Depuis la « crise migratoire » de 2015 consécutive à la guerre civile syrienne, la question des réfugiés s'est durablement imposée dans le débat public en Europe. En France, après un repli lié à la crise sanitaire de la Covid-19 en 2020-2021, les demandes d'asile ont retrouvé en 2022 leur niveau antérieur, avec 136 724 premières demandes et 19 049 demandes de réexamen, dont le traitement a abouti au total à 56 276 décisions d'accord d'un statut de protection[1]. Ce statut correspond à une catégorie administrative dont les contours et les modalités d'attribution ont varié au fil du temps (Akoka, 2020). Depuis 2004, le régime d'asile est défini au niveau de l'Union européenne, le traitement des demandes reposant sur une procédure commune à tous les États membres. Les personnes dont la demande reçoit une issue favorable obtiennent le statut de bénéficiaires de la protection internationale,

[1] Ministère de l'Intérieur et des outre-mer (2023), *L'essentiel de l'immigration*, n°2023-100, juin.

qui se subdivise en deux cas. Les personnes reconnues réfugiées au sens strict se voient délivrer une carte de résident d'une durée de 10 ans. Celles qui ne remplissent pas complètement les conditions mais sont exposées dans leur pays à une grave menace peuvent bénéficier de la protection subsidiaire, avec un droit au séjour d'un an renouvelable.

La croissance du nombre de demandeurs d'asile et de bénéficiaires de la protection internationale a mis à l'agenda la question de leur insertion professionnelle. À ce jour, les demandeurs d'asile ne disposent pas en France du droit d'occuper un emploi pendant les six premiers mois qui suivent leur enregistrement. Ce n'est que si leur demande d'asile n'a pas été examinée dans les six mois qu'ils ont la possibilité de travailler, mais selon des conditions restrictives : leur employeur potentiel doit solliciter une autorisation de travail auprès du Ministère de l'Intérieur, lequel n'y accède qu'au motif d'une situation de tension dans la profession et dans le bassin d'emploi concernés (Ferré, 2022). En raison de ces entraves, nombre de demandeurs d'asile sont contraints de travailler de manière informelle pour compléter les maigres ressources tirées de l'allocation de demandeur d'asile. Il en va de même pour les demandeurs d'asile qui ont été déboutés, dans l'attente de la réception et de l'exécution d'une obligation de quitter le territoire français. Même pour les personnes ayant obtenu le statut de bénéficiaire de la protection internationale et donc autorisées à travailler, l'accès à l'emploi s'avère particulièrement difficile : à caractéristiques identiques, leur insertion professionnelle s'opère à un rythme plus lent que pour les autres catégories de migrants (Jourdan et Prévot, 2020 ; Ghiorghita *et al*., 2023). Ce constat d'un « refugee gap » n'est pas propre à la France mais se vérifie à l'échelle internationale (Dustmann *et al*., 2017).

L'objet de cet appel à articles est de contribuer à une meilleure compréhension des processus par lesquels s'opère en France l'insertion professionnelle des demandeurs d'asile, et en leur sein des bénéficiaires de la protection internationale. À la lumière de la littérature académique sur l'insertion professionnelle des réfugiés[2], on peut identifier trois grandes thématiques, les propositions d'articles pouvant s'inscrire dans une seule d'entre elles ou à l'intersection de plusieurs.

1. Comment opèrent les politiques d'insertion professionnelle des réfugiés ?

Selon la littérature académique, les difficultés d'insertion professionnelle des réfugiés relativement aux autres migrants trouvent en partie leur origine dans le traitement spécifique dont ils font l'objet. Ainsi, la lenteur de la procédure de la demande d'asile peut engendrer du découragement chez des personnes réfugiées déjà psychologiquement éprouvées par l'exil (Hainmueller *et al*., 2016). Des programmes d'installation visant à répartir les réfugiés sur l'ensemble du territoire national peuvent les éloigner des zones géographiques où les opportunités d'emploi sont les plus fortes (Fasani *et al*., 2020). Enfin, les dispositions réglementaires limitant l'accès des réfugiés à un emploi lors de leur entrée dans le pays d'accueil peuvent s'avérer contre-productives concernant leur employabilité à long terme car elle contrarie l'entretien et l'acquisition de compétences (Marbach *et al*., 2018 ; Fasani *et al*., 2021).

Nombre de pays européens ont, ces dernières années, infléchi leur politique d'intégration des réfugiés en privilégiant un accès rapide à l'emploi. Des programmes d'aide personnalisée à la recherche d'emploi ont ainsi été mis en place en Allemagne, dont les effets se manifestent seulement sur le moyen terme mais avec des résultats particulièrement significatifs pour les réfugiés les moins instruits (Battisti *et al*., 2019). Une telle orientation est également suivie au Danemark, avec des résultats mitigés : si l'accès à l'emploi est effectivement accéléré, cela se fait au prix de contrats précaires et de temps partiel

[2] Dans la suite de cet appel à article, nous employons le terme de réfugié pour désigner indifféremment aussi bien les demandeurs d'asile que les bénéficiaires de la protection internationale. Les contributions pourront en effet concerner l'une comme l'autre de ces situations.

subi, rendant les effets à long terme incertains (Arendt, 2022). De même, Bonoli et Otmani (2023) font le constat que les dispositifs d'insertion professionnelle suisses incitent les réfugiés à devenir financièrement indépendants le plus vite possible. Une voie alternative est tracée par l'expérience de pays scandinaves privilégiant la construction d'un parcours d'insertion sur le moyen terme. La Suède a ainsi recentralisé la compétence de l'intégration des réfugiés pour mettre en place des programmes linguistiques renforcés et des modules d'accompagnement et de formation professionnels qui ont à terme permis d'accroître nettement le nombre d'heures travaillées (Andersoon *et al*., 2016). La Finlande a refondu ses programmes d'intégration sur le même principe avec des résultats significatifs sur les revenus des bénéficiaires (Sarvimaki et Hamalainen, 2016).

En France, l'insertion professionnelle des réfugiés a longtemps été essentiellement prise en charge par des programmes associatifs (Tcholakova, 2014), la politique publique d'asile reposant sur des principes de protection et de gestion de l'accueil priorisant l'hébergement. Un tournant s'opère à la suite de la remise du rapport parlementaire d'Aurélien Taché en février 2018, qui inspire la Stratégie nationale pour l'intégration des personnes réfugiées adoptée par le Comité Interministériel à l'intégration du 5 juin 2018. Afin de décupler les prises en charge, le programme Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi (HOPE), initié dès 2017, se voit complété en 2018 par un appel à projets « Intégration Professionnelle des Réfugiés » (IPR) du Plan d'Investissement dans les Compétences. Les recherches consacrées à ces récents dispositifs ne permettent pas de dégager une orientation claire des politiques d'insertion professionnelle des réfugiés en France. D'un côté, Keyhani (2020) conclut que le programme HOPE se fonde sur le principe d'une mise en emploi rapide des réfugiés par le ciblage de métiers en tension, au risque de leur déqualification. De l'autre, à partir de l'étude d'un projet IPR pour jeunes réfugiés, Lusinchi (2022) met en évidence un processus de « désactivation » différant la recherche d'emploi afin de lever préalablement certains freins de nature administrative ou linguistique.

Les propositions d'articles viseront à caractériser le contenu et le fonctionnement des politiques d'insertion professionnelle des réfugiés. Elles pourront s'attacher, dans une perspective sociohistorique, à retracer comment l'insertion professionnelle s'est imposée comme un axe structurant en matière d'accueil et d'intégration des réfugiés au niveau national. À une échelle plus locale, elles pourront également analyser la mise en œuvre territoriale de ces politiques publiques, et notamment l'articulation des différents organismes qui y participent (Préfectures, Office Français de l'Immigration et de l'Intégration, services déconcentrés de l'État, Pôle Emploi, collectivités territoriales, etc.) Les contributions pourront enfin se concentrer sur un unique dispositif d'insertion professionnelle des réfugiés, pour en étudier le fonctionnement comme pour en évaluer l'efficacité.

2. Quel recours des entreprises à la main-d'œuvre réfugiée ?

Selon la littérature académique, une deuxième source des difficultés d'insertion professionnelle des réfugiés relativement aux autres migrants réside dans un certain nombre de singularités qui constituent autant d'obstacles dans l'accès à l'emploi.

Un premier obstacle consiste tout d'abord dans une insuffisante maîtrise par les réfugiés de la langue du pays d'accueil, celle-ci n'étant le plus souvent ni leur langue maternelle, ni apprise avant l'exil du fait du caractère soudain et imposé de la migration. À partir d'une enquête statistique portant sur les Pays-Bas, De Vroome *et al*. (2018) vérifient qu'il s'agit là d'un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi. Sur la base d'une expérimentation naturelle réalisée sur les comtés de l'Allemagne, Kanas et Kosyakova (2023) le démontrent également en montrant que la quantité de l'offre de cours de langue proposée localement influence positivement la probabilité d'emploi des réfugiés.

Un deuxième obstacle à l'emploi des réfugiés réside dans la valorisation des qualifications acquises dans le pays d'origine. Tout d'abord, les réfugiés quittent généralement des économies nationales où le recours à la technologie est moindre que dans les pays d'accueil, ce qui peut être à l'origine de qualifications inadaptées. Quand bien même les réfugiés détiennent des qualifications opérationnelles et recherchées dans le pays d'accueil, celles-ci ont été acquises dans des systèmes éducatifs et/ou des marchés du travail avec lesquels les équivalences ne vont pas de soi (Windisch, 2020). De plus, les documents en attestant ne sont souvent plus en possession des réfugiés du fait de leur destruction ou de leur perte.

Un troisième obstacle à l'emploi concerne les phénomènes de discrimination à l'embauche subis par les réfugiés, qui débordent la simple appartenance ethnique ou religieuse (Cheung *et al*., 2022). Si une expérience préalable de l'embauche de réfugiés limite les attitudes négatives des employeurs (Lundborg et Skedinger, 2016), les efforts visant à déstigmatiser les réfugiés en naturalisant leurs savoir-être (des travailleurs investis dans leur tâche et respectueux de la hiérarchie) peuvent paradoxalement aboutir à une restigmatisation (Bullinger *et al*., 2022). Les stéréotypes positifs peuvent certes faciliter l'accès à certains emplois, mais aussi limiter les possibles professionnels des réfugiés (Meslin, 2020).

Un quatrième obstacle à l'emploi peut résider dans le manque de capital social au sein du pays d'accueil. Il entrave la connaissance des institutions, entrainant des situations de non-recours aux dispositifs (Blain *et al*., 2018). Il peut aussi contrarier l'apprentissage des codes culturels qui régissent le fonctionnement des entreprises (Rushworth et Hackl, 2022). Enfin, il atrophie le réseau de relations sur lequel s'appuie la recherche d'emploi (Torezani *et al*., 2008). Certes, les réseaux communautaires des réfugiés peuvent constituer un capital social de substitution pour leur insertion professionnelle (Cheung et Phillimore, 2014) mais sous des conditions dégradées propres aux « enclaves ethniques ».

Dans le prolongement, les contributions attendues porteront sur les conditions dans lesquelles les employeurs recourent à la main-d'œuvre réfugiée. Considèrent-ils la maîtrise de la langue comme impérative dans l'accès à l'emploi ? Dans quelle mesure les qualifications détenues par les réfugiés sont-elles valorisables sur le marché du travail ? Des savoir-faire informels peuvent-ils participer à l'employabilité des réfugiés, et si oui moyennant quelles interventions ? Les employeurs développent-ils des stéréotypes concernant les savoir-être des réfugiés ? Comment le capital social des réfugiés impacte-t-il les modalités de leur insertion professionnelle, particulièrement concernant les modalités de recrutement ? Il s'agira ici de saisir les freins mais aussi les leviers à l'insertion professionnelle des réfugiés en France.

3. Des réfugiés condamnés au déclassement ?

L'analyse par Brell *et al*. (2020) de données internationales collectées dans sept pays à revenus élevés (Australie, Canada, Finlande, Allemagne, Norvège, Suède et États-Unis) fait le constat d'une insertion professionnelle des réfugiés s'effectuant majoritairement sur les segments les plus dévalorisés du marché du travail. Les métiers « en tension » exigeant peu de qualifications constituent pour les réfugiés autant de « niches d'emploi » (Colic-Peisker et Tilbury, 2006). Ce constat a également été établi de longue date en France (Spire, 2004). Il a récemment été confirmé en 2019 par l'enquête quantitative ELIPA 2 (enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants)[3]. Les secteurs d'activité dans lesquels les réfugiés occupent un emploi appartiennent très largement à ceux qui rencontrent des difficultés de recrutement.

[3] Les données de l'enquête ELIPA sont accessibles à la communauté scientifique sur Data Progedo : Étude "Enquête Longitudinale sur l'Intégration des Primo-Arrivants (Elipa 2), vague 3 - 2022" | Catalogue (progedo.fr).

La concentration des réfugiés dans des « métiers en tension » de bas niveau de qualification est propice au déclassement. Les enquêtes ELIPA confirment un déclassement tant objectif que subjectif pour les réfugiés. Ainsi l'enquête ELIPA 1 menée en 2010 (Okba, 2018) pointait le fait que les réfugiés indiquaient souffrir d'un sentiment de déclassement plus important que les autres titulaires d'un titre de séjour : 38 % d'entre eux considéraient occuper une activité professionnelle moins favorable que celle qu'ils avaient dans leur pays d'origine (contre 26 % chez les détenteurs d'un titre de séjour de type familial et 14 % pour les détenteurs d'un titre de séjour lié au travail). Les réfugiés n'étaient que 19 % à déclarer utiliser leurs compétences ou leur diplôme le plus élevé dans leur emploi actuel (contre 29 % des détenteurs d'un titre de séjour familial et 42 % des détenteurs d'un titre de séjour salarié). L'enquête ELIPA 2 menée en 2019 confirme ces premiers résultats. En comparant les catégories socioprofessionnelles des réfugiés salariés avant et après migration, on note une augmentation du poids du groupe des ouvriers (de 22 % à 46 %) et des employés (de 18 % à 42 %), alors que diminue celui des professions intermédiaires (de 16 % à 7 %) comme des cadres (de 10 % à 2 %) (Bilong et Salin, 2022).

L'analyse du déclassement au sein du pays d'accueil ne peut s'appréhender qu'au regard de la trajectoire individuelle du réfugié. Elle conditionne en effet les ressources dont il dispose pour son insertion professionnelle comme ses aspirations. Il importe donc de prendre en compte l'ensemble des dimensions caractérisant le parcours du réfugié : la position sociale occupée dans le pays d'origine, les compétences qu'il y a acquises et celles qu'il a pu acquérir au cours de sa migration, les motifs et les conditions de son exil, sa situation au sein du pays d'accueil du point de vue financier, familial ou de l'hébergement, ses projets futurs, etc. Les réfugiés apprécient en effet les opportunités d'emploi qui se présentent à eux au regard de toutes ces variables, qui impactent également leurs possibilités de choix. Leurs réactions lorsqu'ils sont exposés au déclassement oscillent entre la blessure de l'estime de soi, la résignation et la contestation (Tcholakova, 2016). Le déclassement reconfigure en effet l'identité des réfugiés, du fait des attentes fortes en termes de reconnaissance que véhicule le travail (Luimpöck, 2019).

Les propositions d'articles s'attacheront à décrire comment opèrent en France les processus de déclassement des réfugiés. Les dispositifs d'insertion participent-ils du déclassement en promouvant des logiques de type « work first » ? Les réfugiés se conforment-ils aux injonctions qui leur sont adressées, de plus ou moins bon gré ? Développent-ils des stratégies de résistance ou de contournement face à l'assignation à des emplois qu'ils n'entendent absolument pas occuper ? Comment est vécu le déclassement par les réfugiés lorsqu'il survient ? S'agit-il d'une transition vers une meilleure reconnaissance ultérieurement dans leur parcours ? Dans quelle mesure le déclassement constitue-t-il une fatalité pour les réfugiés ?

Références

Akoka K. (2020), *L'Asile et l'exil. Une histoire de la distinction réfugiés/migrants*, Paris, La Découverte.

Andersoon J., Lanninger A.W., Sundstrom M. (2016), « Reforming the integration of refugees: the Swedish experience », IZA Discussion Papers n°10307.

Arendt J. N. (2022), « Labor market effects of a work-first policy for refugees », *Journal of Population Economics*, vol. 35, p. 169-196.

Battisti M., Giesing Y., Laurentsyeva N. (2019), « Can job search assistance improve the labour market integration of refugees? Evidence from a field experiment », *Labour Economics*, vol. 61, 101745.

Bilong S., Salin F. (2022), *L'emploi des personnes réfugiées en France – des trajectoires professionnelles aux politiques de recrutement des entreprises*, études de l'IFRI, février.

Blain M.J., Chanoux P., Caron R. (2018), *Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiés*, Rapport de recherche pour la table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, Montréal.

Bonoli G., Otmani I. (2023), « Upskilling as integration policy: making the most of refugee's human capital in a context of skill shortage », *Social policy and administration*, vol. 57, n°1, p. 51-66.

Brell C., Dustmann C., Preston I. (2020), « The Labor market integration of refugee migrants in high-income countries », *Journal of economic perspectives*, vol. 34, n° 1, p. 94-121.

Bullinger B., Schneider A., Gond J. P. (2022), « Destigmatization through visualization: striving to redefine refugee workers'worth », *Organization studies*, online first: 1-25.

Cheung S. Y., Phillimore K. (2014), « Refugees, social capital, and labour market integration in the UK », *Sociology*, n°48, p. 518-536.

Cheung H. K., Baranik L.E., Burrows D., Ashburn-Nardo L. (2022), « Hiring discrimination against refugees: examining the mediatic role of symbolic and realistic threat », *Journal of vocational behavior*, vol. 138.

Colic-Peisker V., Tilbury F. (2006), « Employment niches for recent refugees: segmented labour market in twenty-first century Australia », *Journal of Refugees Study*, vol. 19, n°2, p. 203-229.

De Vroome T., Van Tubergen F. (2010), « The employment experience of refugees in the Netherlands », *International migration review*, vol. 44, n°2, p. 376-403.

Dustmann C., Fasani F., Frattini T., Minale L., Schonberg U. (2017), « On the economics and politics of refugee migration », *Economic Policy*, vol. 32, n°91, p. 497-550.

Fasani F., Frattini T., Minale L. (2020), « (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: evidence from Europe », *IZA Discussion Papers* n°11333.

Fasani F., Frattini T., Minale L. (2021), « Lift the ban? Initial employment restrictions and refugee labour incomes », *Journal of the European Economic Association*, vol. 19, n°5, p. 2803-2854.

Ferré N. (2022), « Les demandeurs d'asile, privés du droit de travailler », *Plein Droit*, n°136, p. 12-16.

Ghiorghita A., Henry J. Ninin L.M. (2023), « Les premières années en France des réfugiés », *Insee Références*, p. 27-37.

Hainmueller J., Hangartner D., Lawrence D. (2016), « When lives are put on hold: lengthy asylum processes decrease employment among refugees », *Science advances*, vol. 2, n°8.

Jourdan V., Prévot M., « Les primo-arrivants en 2019, un an après leur premier titre de séjour : premiers résultats de l'enquête ELIPA 2 », *Infos Migrations*, n ° 98, 2020.

Kanas A., Kosyakova Y. (2023), « Greater local supply of language courses improves refugees'labor market integration », *European Societies*, vol. 25, n°1, p. 1-36.

Keyhani B. (2020), « L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans. », *Travail et Emploi*, n°161, p. 93-118.

Luimpöck S. (2019), « Social recognition beyond employment. Refugees embedding deskilling and restructuring identity », *Identities*, vol.26, n°3, p. 305-320.

Lundborg P., Skedinger P. (2016), « L'attitude des employeurs à l'égard des réfugiés : les résultats d'une enquête suédoise », *Revue internationale du travail*, vol. 155, n°2, p. 347-371.

Lusinchi A. (2022), « Les jeunes "réfugiés", des jeunes comme les autres à accompagner vers l'emploi ? », *Revue française des affaires sociales*, n°3, p. 89-107

Marbach, M., Hainmueller, J., & Hangartner, D. (2018). « The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees », *Science advances*, vol. 4, n°9.

Meslin K. (2020), *Les réfugiés du Mékong. Cambodgiens, Laotiens et Vietnamiens en France*, Bordeaux, Éditions du Détour.

Okba M. (2018), « Les réfugiés en France : des travailleurs étrangers (presque) comme les autres ? », *Dares analyses*, n° 39, août 2018.

Rushworth P., Hackl A. (2022), « Writing code, decoding culture: digital skills and the promise of a fast lane to decent work among refugees and migrants in Berlin », *Journal of ethnic and migration studies*, vol. 48, n°11, p. 2642-2658.

Sarvimaki M., Hamalainen K. (2016), « Integrating immigrants: the impact of restructuring active labor market programs », *Journal of labor economics*, vol. 34, n°2, p. 479-508.

Spire A. (2004), « Les réfugiés, une main-d'œuvre à part ? Conditions de séjour et d'emploi, France, 1945-1975 », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20, n°2, p. 13-38.

Tcholakova A. (2014), « La relation de service comme rapport de reconnaissance : l'exemple de l'accompagnement des réfugiés vers le travail », *Travailler*, n°32, p. 99-129.

Tcholakova A. (2016), « Le remaniement identitaire entre reconnaissance et maintien de la cohérence biographique ; l'exemple des réfugiés en France », *Sociologie*, vol. 7, n°1 (en ligne).

Torezani S., Colic-Peisker V., Fozdar F. (2008), « Looking for a missing link: formal employment services and social networks in refugees'job search », *Journal of intercultural studies*, vol. 29, n°2, p. 135-152.

Windisch H.C. (2020), « Recognition of refugees'informally and non-formally acquired vocational skills for use in Germany's labour market », *Journal of vocational education and training*. https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1771109