



## ATELIER 1 : Innover pour réussir l'inclusion en entreprise de personnes réfugiées

Animation : Clotilde HOPPE, FAS IDF

Cet atelier s'inscrit dans la journée régionale Passerelles Entreprise. Il a pour objectif de faire réfléchir sur la/les manière(s) de favoriser l'intégration et l'inclusion des BPI salarié-e-s en insertion au sein des entreprises.

*Pourquoi cet atelier ?*

Appréhender l'axe BPI répond à une nécessité de sortir du cadre plus général des salarié-e-s en insertion, du fait de l'observation du nombre croissant de BPI depuis 2015, disposant en grande partie d'un faible niveau de qualification.

Par ailleurs, ce public cumule différents freins périphériques à l'emploi qui lui sont spécifiques et se doivent d'être appréhendés comme tels.

Face à ce constat, des entreprises se mobilisent, mais également d'autres acteurs, institutionnels, associatifs et autres, à l'instar des lauréats du PIC IPR (Plan Investissement Compétences pour l'Intégration Professionnelle des Réfugiés)

Émerge la nécessité de développer des programmes dédiés, afin d'agir sur les freins spécifiques au public BPI pour accéder à un emploi durable. On pense par exemple au frein linguistique.

L'atelier a vocation à répondre à plusieurs questions :

- **Quelles actions sont aujourd'hui développées ?**
- **Comment intégrer la problématique des compétences langagières dans la construction de parcours vers l'emploi des BPI ?**
- **Quelles bonnes pratiques mises en place en entreprise ?**
- **Quelles conditions favorables à l'intégration/inclusion des BPI en entreprise ?**

Intervenants :

- Amélie RAMBAUD, Responsable innovation, SUEZ
- Taha NISARI, chargée de partenariat et suivi, WERO
- Pauline CHAUVET, Coordinatrice Pôle Formation Emploi, PASSERELLES (85)



---

COMPTE-RENDU DES ECHANGES DE L'ATELIER

---

- **Amélie RAMBAULT, SUEZ :**

Vidéo de présentation du projet HOPE : [https://www.youtube.com/watch?v=jTKtYCuJD\\_0](https://www.youtube.com/watch?v=jTKtYCuJD_0)

Genèse :

Le projet HOPE voit le jour dans le cadre d'un appel à projet pour l'accompagnement des salarié-e-s en entreprise.

Pour le Groupe SUEZ (90 000 collaborateurs, 30 000 en France), celui-ci correspond à une envie de faire un peu plus, « faire sa part ». Par ailleurs, il répond à une nécessité réelle de recruter sur des métiers en tension.

Le programme :

Le dispositif propose un programme tourné vers l'emploi et l'**autonomie** (accompagner à la mobilité géographique, trouver un logement, construire sa famille et s'installer durablement en France).

Les bénéficiaires sont orienté-e-s vers ce dernier par l'OFII (Office Français de l'immigration et de l'intégration), pour composer une promotion de 12 personnes, formées pour devenir conducteur-riche-s poids lourd remplaçants.

Il ne s'agit pas d'une formation simple, elle nécessite des démarches (équivalence permis) et l'obtention d'un titre professionnel (beaucoup de travail).

Deux régions sont ciblées dans le cadre de ce programme : l'Île-de-France (9 bénéficiaires) et la Franche-Comté (3 bénéficiaires).

Quelques chiffres :

A l'heure actuelle en sortie de parcours, on dénombre : l'obtention de 10 permis B, celle de 8 permis C, et 4 recrutements en CDI.

Difficultés rencontrées :

La mise en place d'un tel dispositif ne va pas sans la rencontre de difficultés nouvelles, telles que :

- La gestion et la coordination d'une promotion
- La sensibilisation des prescripteur-riche-s/partenaires emploi aux métiers en amont
- La gestion du sourcing et freins à prendre en compte
- La méconnaissance des contraintes employeurs
- L'accompagnement social du candidat
- La formation du manager et des équipes

Les perspectives 2020/2021 : (voir ppt)



- **Taha NISARI, Wero :**

L'objectif de [Wero](#) est de permettre la rencontre entre personnes réfugiées et entreprises.

En ce sens, Wero se place côté des entreprises et les accompagne au recrutement du public BPI.

Ce mouvement part du constat d'une méconnaissance du statut de réfugié et des spécificités afférentes. De fait, les processus de recrutement ne sont pas toujours adaptés à ce public, ce malgré le recensement (*en 2020 ?*) de 200 000 offres d'emploi non pourvues.

L'offre WERO :

L'enjeu de l'action est de faire valoir l'apport véritable du recrutement d'une personne BPI, outre l'aspect philanthropique.

Ainsi, on identifie 3 valeurs ajoutées au recrutement de BPI :

- Un panel de profils diversifié, porteurs de nouvelles compétences
- Des candidat-e-s motivé-e-s
- L'ouverture sur d'autres marchés

De la même manière, l'accompagnement mis en place représente différentes opportunités pour les bénéficiaires de l'offre :

- Des recrutements directs en CDD / CDI
- Des formations rémunérées et immersions en entreprise (POEC)
- La redirection vers d'autres associations (accompagnement social, définition du projet)

- **Pauline CHAUVET, Association Passerelles (SIAE) :**

L'association Passerelles :

L'association Passerelles représente une centaine de salarié-e-s, mobilisé-e-s autour de différents champs d'action (CHRS, maisons AJ).

Elle est notamment composée d'un Pôle formation emploi, lui-même gestionnaire d'une SIAE et de deux dispositifs Intégration BPI. Ci-après la présentation de l'un deux.

Le dispositif ADERé (Action départementales pour l'emploi des réfugiés), PIC IPR :

Issu d'une expérimentation sur un ancien service depuis une dizaine d'années, le dispositif ADERé est créé sous forme de consortium avec des associations locales qui permettent de créer des parcours vers l'emploi durable pour les BPI.

- Radio locale : découverte des métiers de la radio / réalisation d'enquêtes métier
- Salle de spectacle : travail de l'expression en français et la confiance, via la musique
- Ligue de l'enseignement : travail sur la laïcité, discrimination en entreprise
- FAS Vendée : travail autour des stimulations en entretien et présentation des entreprises
- FAS Pays de la Loire : évaluation qualitative du dispositif
- Une EI partenaire coordonne des parcours de 24 mois, ...



Le parcours en pratique :

Lorsque les BPI intègrent le dispositif, une prise de parcours modulable (orientation vers différents partenaires et prestations) est pensée en fonction des besoins identifiés.

Par ailleurs, un travail relatif à la construction du projet professionnel est mis en place, ce en addition à l'apprentissage des techniques de recherche d'emploi.

A ce titre, les équipes de l'association ont été formées à la méthode SEVE Emploi (*insérer ressource ?*).

Enfin, l'association propose un soutien au recrutement auprès des entreprises, de même que l'apport de réponses aux besoins de ces dernières.

Pour exemple, face à la problématique linguistique, une formation de FLE à visée professionnelle a été mise en place au sein du parcours.

A toutes fins utiles, un article sur le projet : [https://actu.fr/societe/emploi-refugiee-somalienne-elle-reve-de-devenir-patissiere-a-la-roche-sur-yon\\_35333764.html](https://actu.fr/societe/emploi-refugiee-somalienne-elle-reve-de-devenir-patissiere-a-la-roche-sur-yon_35333764.html)

- Parole donnée à **Nathalie SEVIN, Kodiko** :

Pour rappel, Kodiko propose un programme d'accompagnement vers l'emploi (coaching avec salarié-e-s en entreprise) de 6 mois ; à raison de 2 promotions de 60 BPI par an (idéalement 3 à l'avenir).

En pratique, rdvs individuels (2 par mois pendant 5 mois) et ateliers collectifs.

L'objectif est ici de permettre aux BPI de découvrir le milieu de l'entreprise.

Sur les freins identifiés :

- Linguistique (sous-évaluation de l'importance du niveau de français)
- Permis de conduire
- Non-adéquation des BPI aux métiers en tension

Un point de vigilance : il est essentiel de favoriser le développement de l'autonomisation des personnes et non pas systématiquement « faire à la place de ».

En résumé :

Il est intéressant de souligner l'insistance portée à la question de **l'environnement d'entreprise** ; cette idée que tout le monde est concerné/impacté/mobilisé par le recrutement, l'intégration et l'inclusion des personnes bénéficiaires d'une protection internationale au sein de l'entreprise.

Après avoir évoqué cette notion, il est également essentiel de penser **l'adaptation du contexte de l'entreprise** aux spécificités du public BPI, notamment au travers de la question linguistique :

- Comment adapter les supports de communication ?
- Comment optimiser la progression sur poste ?



Par ailleurs, il existe un réel besoin en **acteurs intermédiaires**, qui interviennent entre le public BPI et les entreprises. Ceux-ci ont pour rôle la jonction entre les deux parties, ce qui passe par exemple d'une part par la démystification du statut de réfugié, de l'autre par la découverte du monde professionnel et l'apprentissage de ces codes.