



RÉFUGIÉS STATUTAIRES

L'accompagnement des réfugiés statutaires se fonde sur les fonctions d'accueil, d'expertise et de médiation.

Les réfugiés statutaires constituent une population hétérogène dont les membres ont traversé une longue période d'attente lors de leur procédure d'asile (1). Leur prise en charge durant leur demande d'asile, dans le Dispositif National d'Accueil, ou par les assistantes sociales de secteur s'ils ne sont pas hébergés dans ce dispositif, favorise le développement de relations d'assistantat (2).

La démarche d'accueil (3) vise à briser l'endettement psychique de la personne à l'égard du système, en créant un espace d'échange entre les réfugiés et le chargé d'insertion professionnel. Mettre l'individu au centre de la relation permet également de dépasser la stigmatisation dont souffrent les réfugiés. Les discours médiatiques, politiques et également associatifs réduisent en effet ceux-ci principalement à leur statut juridique, effaçant du même coup leur hétérogénéité de parcours, de vécu.

L'accompagnement de ce public nécessite une importante capacité d'écoute, un savoir-faire en communication interculturelle et en droit des étrangers, ainsi qu'une approche de la personne dans sa multi-dimensionnalité. Cette démarche est d'autant plus à privilégier que les demandes des personnes sont souvent multiples : accéder à un logement, à une formation, à un emploi, surmonter des difficultés administratives...

De plus, les réfugiés cumulent les handicaps socio-professionnels, puisqu'ils se retrouvent majoritairement déqualifiés (4) en France, ont de fausses représentations du marché du travail, manquent de réseaux, maîtrisent peu le français et souffrent de discriminations raciales. Le développement de stratégies d'alliance avec les réfugiés pour cibler des objectifs à court et moyen terme peut permettre à ceux-ci de se projeter à nouveau plus précisément dans l'avenir. L'étayage par un référent est nécessaire à ces populations qui sont engagées dans un processus de recomposition identitaire suite à leur exil, leur perte de statut social et, bien souvent, leur reconversion professionnelle.

Un travail de médiation envers le système de droit commun et les entreprises reste essentiel pour dépasser nombre d'obstacles et d'idées reçues. Les réfugiés souffrent du contexte médiatico-politique qui favorise l'amalgame entre réfugiés statutaires et « clandestins », « faux demandeurs d'asile », « réfugiés économiques » et « sans-papiers ». Des journées de formation sont ainsi mises en place en partenariat entre Forum Réfugiés et la

(1) Dix-huit mois en moyenne.

(2) Rappelons que, depuis 1991, leur droit à travailler n'est pas reconnu en France.

(3) Dans le cadre du projet AccelAIR, un des treize projets du PIC Equal en Rhône-Alpes, qui vise à améliorer l'insertion des réfugiés et à réduire les discriminations rencontrées par ce public en matière d'accès à l'emploi.

(4) Non reconnaissance de leur qualification due aux faibles équivalences existant avec les diplômes des ressortissants de pays hors de la communauté européenne, mais également due au manque de preuves attestant du niveau éducatif et de l'expérience de la personne, les réfugiés fuyant souvent en hâte leur pays d'origine.



CIMADE (5) pour sensibiliser les bailleurs immobiliers et les acteurs du monde économique sur la thématique de l'asile. L'accompagnement en insertion professionnelle des réfugiés requiert également une importante part d'explication, aux divers partenaires, de la procédure d'asile et des droits spécifiques qu'ouvre le statut de réfugié : allocation du RMI, carte de résident de dix ans, naturalisation sans condition de stage (6). Par ailleurs, la médiation vers l'emploi au travers d'un réseau de parrainage (7) favorise une valorisation des réfugiés, en leur permettant d'échanger sur leurs compétences professionnelles avec des cadres d'entreprise.

La lutte contre les discriminations raciales s'inscrit alors dans le cadre d'une médiation quotidienne qui sort les réfugiés statutaires du carcan stigmatisant dans lequel ils sont souvent relégués aux yeux de l'opinion publique. L'accompagnement des réfugiés se pense comme une rencontre de l'altérité, les engageant dans un processus d'intégration, gage nécessaire pour donner sens à la protection qu'offre le droit d'asile.

Alexis Hadzopoulos

Chargé de mission à Forum Réfugiés

(5) Service œcuménique d'entraide, axé notamment sur l'asile politique.

(6) Elle correspond à « la résidence habituelle en France pendant les cinq ans précédant le dépôt de la demande » ; voir www.service-public.fr

(7) Pour toute information complémentaire au sujet du projet AccelAIR et de l'action de parrainage, consulter www.forumrefugies.org

CADRES SENIORS MENACÉS DANS LEUR EMPLOI

*Accompagner les seniors,
c'est aussi agir auprès des entreprises.*

Les cadres quinquagénaires demandeurs d'emploi ou menacés dans leur emploi représentent une part non négligeable de salariés qui risquent d'être victimes d'inégalités et de discriminations dues à l'âge. Leur accompagnement exige une action suivie auprès des entreprises.

De manière générale, les salariés seniors détiennent un important savoir-faire (1). Quant aux seniors cadres, leur situation s'est dégradée sur le marché de l'emploi. Cette situation, peu analysée, est rarement traitée spécifiquement. Au-delà du recueil de témoignages individuels et de l'affirmation commode « c'est l'âge », il n'existe pas d'étude précise mettant en évidence les « profils » des seniors cadres, les circonstances de leur fragilisation et les facteurs discriminants dont ils sont victimes (2). Beaucoup de cadres seniors, par exemple, sont fragilisés par rapport aux nouveaux outils utilisés et aux évolutions de leurs fonctions. De plus, ils doivent faire face à des représentations éloignées de la réalité.

(1) En France, le taux d'emploi des 55-64 ans est de 29,7 %, et est plus faible que la moyenne européenne : 37,7 %. Quant aux 60-64 ans, le taux d'activité est 10,1 %, pour une moyenne européenne de 22,3 %. 24,8 % des femmes de plus de 50 ans ont un emploi. Au total, 35,8 % des plus de 50 ans ont un emploi en France, alors qu'ils sont 65 % en Suède !

(2) La problématique à leur égard est toutefois en train d'évoluer du fait d'une perspective de pénurie d'encadrement et de la réforme des retraites : à l'horizon 2010, il y aura une réelle nécessité de réintégrer les seniors.



Face aux inégalités d'accès à l'emploi et à la fragilisation des cadres seniors, le projet mis en place par CEFORALP et ses partenaires est d'expérimenter une nouvelle organisation industrielle – fondée sur une communauté d'intérêts économiques et sociaux, l'Entreprise Élargie (EE) – auprès de trois entreprises et leurs fournisseurs. L'EE se développe comme nouveau modèle d'organisation, selon lequel les frontières sont repoussées jusque chez les fournisseurs des fournisseurs, et les clients des clients (3). Elle a un impact sur l'organisation du travail, les salariés, et les compétences. Au-delà des inévitables tensions entre organisations, l'effort d'adaptation et de flexibilité exigé, et les interdépendances croissantes entre acteurs concernés contribuent à la création d'une communauté d'intérêts, porteuse de transferts de compétences, ce qui offre un contexte favorable au devenir des cadres seniors.

La mise en place d'entreprises élargies (4) a permis d'étudier les compétences et les valorisations de l'expérience des cadres seniors. À partir de là est apparu l'intérêt de créer un nouveaux profil, celui de « consultant interne » à destination de cadres seniors (5). Cette compétence « technique » complémentaire augmente les chances de maintien ou de retour à l'emploi. De fait, les seniors formés à la compétence de « consultant interne » ont su trouver leur place, ont valorisé leur expérience et sont devenus de réels interlocuteurs.

Pour prolonger leur activité et continuer de progresser, il est indispensable d'aider les salariés à anticiper. Il est également nécessaire d'identifier et de réduire les éléments discriminants liés aux parcours individuels et à l'environnement, et de prendre des initiatives pour favoriser un retour à l'emploi. Le projet a ainsi permis de construire, avec l'ANPE-Cadres et l'AFPA, une grille d'évaluation des éléments discriminants, des appétences personnelles et des leviers d'action (6). Les facteurs discriminants prennent souvent naissance pendant l'emploi : même activité sur toute une carrière, pas de formation continue, etc. Le diagnostic réalisé a conduit les personnes à mettre en place un plan d'action individuel et à faire évoluer leurs propres représentations et celles de leurs interlocuteurs.

Mario Capraro et Hervé Bleuvin
 CEFORALP

(3) Cette réalisation s'appuie sur des outils comme les TIC et la Chaîne Logistique Globale (*Supply Chain*).

(4) Le projet porté par CEFORALP et ses partenaires (AFPA, AFPI Roanne, ANPE Régionale Rhône Alpes et Espace Cadres, LV3, MEDEF-RA, UNITEX, UIC-RA) vise à concevoir et expérimenter des outils pour la nouvelle organisation industrielle « Entreprise Élargie ».

(5) Au sein de l'Entreprise Élargie, il y a en effet besoin d'un lien humain entre chef de file et fournisseurs pour pérenniser l'approche commune de développement et la communauté d'intérêts.

(6) Cet outil est appelé « diagnostic de trajectoire ».