

Hope, une main-d'œuvre réfugiée à disposition ?

Référence :

KEYHANI Behrouz, 2020, « Hope, une main-d'œuvre réfugiée à disposition ? », *Plein droit*, 23 juin 2020, n° 125, n° 2, p. 35-38.

« *L'intégration des réfugiés passe par l'Afpa et la restauration rapide.* »¹ Le titre de la brève est sans équivoque. Il prescrit un secteur d'activités pour « *les réfugiés* » et l'acteur tout indiqué pour les y insérer : l'Agence pour la formation professionnelle des adultes (Afpa). Le communiqué n'oublie pas – photographie à l'appui – les personnes recrutées : « *Ils sourient. Ils sont soulagés. Ahmad, 23 ans, et Ramin, 24 ans, sont sélectionnés parmi 12 réfugiés pour être bénéficiaires du programme Hope – Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi.* » Si aucune liste officielle des titres professionnels, des métiers, des entreprises et des types de contrats que recouvre le programme Hope n'est connue, on sait que les entreprises mobilisant des stagiaires réfugiés appartiennent aux secteurs de l'industrie (19 %), des services (38 %) et du BTP (43 %)². Ce dernier secteur est même qualifié de « *terre d'asile* »³ pour les primo-arrivants par un délégué général de la fondation Vinci, interrogé dans le cadre d'un rapport commandé par Adecco, multinationale du travail temporaire, et préfacé par Pascal Brice – alors directeur de l'Office français de la protection des réfugiés et des apatrides (Ofpra). Ironique ou non, la formulation peut interpeller, toutefois elle rappelle une évidence : recevoir une protection de l'Ofpra, c'est obtenir le droit au travail. Mais c'est également être orienté vers les segments précarisés du marché de l'emploi ; les emplois subalternes sont présentés comme une

¹ Afpa, « L'intégration des réfugiés passe par l'Afpa et la restauration rapide », 9 juillet 2018 [en ligne sur www.afpa.fr]

² Afpa, « Rapport d'activité 2018 », p. 28. Outre les communiqués et articles de presse, ce rapport d'activité est la seule source d'informations sur le programme provenant directement de l'Afpa. Lors de mon enquête, mes demandes de données plus fines (entreprises, postes, types de contrats, titres professionnels délivrés, « résultats » à la sortie du dispositif, nationalité, sexe et âge des stagiaires) sont restées sans réponse.

³ Anne-Céline Leh, *Accueillir les réfugiés... autrement ? L'insertion professionnelle au cœur de l'intégration*, Groupe Adecco, 2018, p. 38.

obligation, voire une chance, sous prétexte qu'y être assigné est une norme historique pour certaines catégories d'immigré·es.

Hope est le fruit d'un partenariat entre multinationales et institutions publiques en charge de la gestion et du contrôle des personnes étrangères, du logement et de l'emploi. C'est la forme que prennent aujourd'hui les politiques mêlant l'asile, l'emploi et les entreprises. Le programme est régulièrement présenté dans les termes consensuels d'un partenariat *win-win-win*. Les entreprises souhaiteraient « *s'engager* »⁴ et auraient des emplois non pourvus que pourraient prendre les réfugié·es trouvant ainsi une stabilité matérielle. Le gouvernement pourrait de la sorte « *favoriser l'acceptabilité locale de la prise en charge de ces populations nouvelles* » par le pilotage de ces « *parcours intégrés d'insertion professionnelle* »⁵ qui permettent de libérer des places dans un parc d'hébergement que la « crise migratoire » aurait saturé.

Une enquête, conduite dans un « campus » de l'Afpa en région parisienne auprès d'un groupe de 12 stagiaires recrutés par McDonald's⁶, montre le rejet que peuvent susciter les emplois déqualifiés vers lesquels un dispositif comme Hope les canalisent. Dès lors, la mobilité résidentielle et professionnelle qu'implique le programme est conflictuelle et elle n'est possible que par l'entretien du flou et de l'informalité dans les relations entre les réfugié·es, les institutions qui les encadrent et les employeurs bénéficiant d'une forme de préemption sur cette nouvelle main-d'œuvre qui vient élargir les rangs d'un vivier à leur disposition.

Institutionnalisation du sous-emploi

Le « plan migrant » de 2015⁷ officialise la mobilisation du parc immobilier de l'Afpa. À un moment où les campements de Calais et de Paris étaient politisés et incarnaient le désordre pour

⁴ FM Logistic, « FM Logistic s'engage pour aider l'insertion de réfugiés politiques en France », 13 septembre 2019 [en ligne sur www.fmlogistic.fr].

⁵ Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et al., *Accord-Cadre national relatif au parcours expérimental d'insertion professionnelle des bénéficiaires d'une protection internationale*, 2017.

⁶ Behrouz Keyhani, « L'intégration par l'économique. La déqualification des réfugiés afghans », *Travail et Emploi*, en cours d'évaluation. L'article s'appuie sur un mémoire de master qui étudie les dispositifs de mise au travail des réfugié·es à partir du cas d'hommes afghans vivant en région parisienne.

⁷ Ministère de l'intérieur et ministère du logement, de l'égalité des territoires et de la ruralité, circulaire interministérielle du 22 juillet 2015 relative à la mise en œuvre du plan « Répondre au défi des migrations : respecter les droits, faire respecter le droit », annexe 3.

les pouvoirs publics, l'inclusion de l'agence dans les dispositifs ciblant les réfugié·es semble répondre à une politique de pacification de l'espace public par l'hébergement temporaire⁸. Une première « expérimentation » d'hébergement d'urgence et de mise au travail est menée avec Humando, agence privée d'emploi et filiale du Groupe Adecco, et le Fonds d'assurance et formation du travail temporaire (FAF. TT). Une partie des personnes est alors recrutée par Humando, l'autre affiliée à Pôle Emploi. Cette expérimentation concerne au total 179 personnes expulsées du bidonville de Calais, dont 79 demandeurs d'asile, ce qui témoigne d'une application souple du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda), voire d'une dérogation. En effet, les préfetures ne délivrent que très rarement une autorisation de travail pendant la procédure de demande d'asile. De ce premier groupe, huit personnes, sans emploi ni logement à la fin de leur formation en 2018, restaient sous le coup d'une procédure d'expulsion⁹ d'un centre Afpa où elles avaient été transférées et qu'elles refusaient de quitter.

Après ce test, le programme Hope prend le relais. Il réunit, par le biais d'un accord-cadre, trois ministères (intérieur, travail, logement), l'Office français de l'immigration et de l'intégration (Ofii), Pôle emploi et des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés siégeant au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. L'Afpa y tient une place centrale : elle participe au recrutement, elle met en œuvre les formations professionnelles et propose – et impose – ses studios aux réfugié·es recruté·es afin de libérer des places dans le dispositif national d'accueil (DNA) censé assurer l'hébergement des demandeurs d'asile¹⁰.

Régulièrement, dans les informations promotionnelles diffusées dans la presse pour présenter le programme Hope, des métiers ou secteurs « en tension » sont évoqués. Cette notion est censée caractériser des secteurs où le nombre d'emplois à pourvoir dépasse celui des candidat·es. Or, dans le BTP par exemple, on sait que le discours sur la « pénurie de main-

⁸ Anne-Céline Leh, *op. cit.*, p. 18. Le dispositif est en cela similaire à des programmes ciblant les migrants roms après la destruction de leurs lieux de vie. Cf. Alexandra Clavé-Mercier et Olivera Martin, « Une résistance non résistante ? Ethnographie du malentendu dans les dispositifs d'« intégration » pour des migrants roms », *L'Homme*, n° 219-220, mars 2016, p. 175-207.

⁹ Préfet de la région d'Île-de-France, *Schéma régional d'accueil des demandeurs d'asile et des réfugiés (2019-2020)*, projet, 2019, p. 28.

¹⁰ Serge Slama, « Le dispositif d'accueil des demandeurs d'asile : dissuader ou accueillir ? », *Cahier de recherche sur les droits fondamentaux*, 2015, p. 15-30.

d'œuvre » est une stratégie patronale qui produit une vision déséquilibrée des rapports entre l'offre et la demande et qui invisibilise les travailleurs racisés occupant les postes les plus bas dans l'organisation du travail des chantiers¹¹. Dans le cas de Hope, la définition de la « tension » a été imposée par les entreprises par le biais de leurs organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)¹², alors qu'elle constitue habituellement un enjeu de négociations entre organisations patronales, service public de l'emploi et services des ministères du travail et de l'intérieur¹³.

Le programme s'organise ainsi : il débute par une formation au « français à visée professionnelle » dans le cadre d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)¹⁴ de 6 semaines, au terme de laquelle les stagiaires travaillent en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation de 9 mois. Pour le groupe de stagiaires que j'ai côtoyé, la période en alternance était précédée d'une période d'essai de 2 semaines chez McDonald's.

Cet ensemble de dispositifs et de contrats s'inscrit dans une logique d'institutionnalisation du sous-emploi, qui permet aux employeurs d'externaliser partiellement les dépenses sociales et de transférer les risques du recrutement vers les organismes de formation et, en dernière instance, vers la main-d'œuvre (potentielle). En effet, la période probatoire commence bien avant le travail en alternance, qui peut ou non déboucher sur un emploi dont le statut (CDD, CDI, intérim) n'est pas garanti. La formation fait fonction de filtre pour les stagiaires considérés inadaptés au poste d'équipier polyvalent qui leur est proposé pendant la période d'alternance. Akbar R.¹⁵, un stagiaire afghan qui oscillait entre appels à l'aide, remarques méprisantes et menaces envers les autres stagiaires et le personnel de l'Afpa, est ainsi exclu au bout de quelques semaines de formation. En contactant son ancien centre d'hébergement,

¹¹ Nicolas Jounin, *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, La Découverte, 2008. Sur la décision de justice qui, pour la première fois, qualifie juridiquement cette organisation du travail de raciste, cf. Caroline Gitton, « Un employeur du BTP condamné pour discrimination raciale et systémique envers des salariés sans papier », *Le Monde*, 19 décembre 2019.

¹² Anne-Céline Leh, *op. cit.*, p. 17.

¹³ Léa Lima, « Crise des catégories, catégories de la crise. Les "métiers en tension" dans les politiques de l'emploi », 15e Journées internationales de sociologie du travail, mai 2016, p. 16.

¹⁴ Josua Gräbener, « Socialiser les risques de recrutement : la Préparation opérationnelle à l'emploi », *Sociologies pratiques*, n° 35, 2017, p. 49-57.

¹⁵ Tous les prénoms ont été modifiés.

l'équipe de formation apprend qu'il est suivi par un psychiatre qui déconseille le travail à temps plein.

À l'Afpa, la décision est motivée par la nécessité de le « protéger » et on accuse les travailleuses et travailleurs sociaux qui devaient le suivre de s'être débarrassé·es de lui. Akbar, lui, alterne les explications. Les premiers jours de la formation, il me glissait en rageant : « *Je me suis fait arnaquer par mon social* »¹⁶. Puis, après son exclusion : « *Moi, je veux pas travailler pour l'instant ! Je veux étudier. Non... et puis bon... ils ont raison, il faut bien l'avouer. Je pense que je me mets vite en colère, je suis impatient... J'ai du stress, de la depression [en anglais], j'exagère. Le médecin le sait. Il est pas con, c'est pour ça qu'il me donne des médicaments. C'est vrai, je suis malade ! Je suis malade et je veux trouver une solution à mes problèmes et aller mieux.* » Quelques mois plus tard, après s'être à nouveau fait exclure d'une formation, il avoue à demi-mots les raisons de son mensonge par omission : « *Aux fous, on ne donne pas de travail.* »

Le recrutement par l'informel

Les interactions heurtées d'Akbar avec le personnel de l'Afpa révèlent un mode de recrutement qui repose sur une information floue, rarement écrite, en d'autres termes, sur l'informel. Tous les stagiaires contestent et tentent de négocier les conditions dans lesquelles se déroule la formation. Pour s'en rendre compte, il faut s'intéresser à la temporalité selon laquelle les réfugié·es découvrent les termes du contrat¹⁷ qui les lie à l'Afpa et à McDonald's, entre le moment où ils et elles ont accepté l'offre de formation et donc de quitter leur centre d'hébergement, les premières semaines de formation et les premiers jours de travail chez McDonald's.

Dès les premières réunions d'accueil, les questions des stagiaires mettent en évidence qu'ils et elles n'ont reçu aucune information écrite concernant la formation, l'hébergement ou l'emploi.

¹⁶ Mes échanges avec les réfugiés afghans se sont tenus en persan, dans sa variante afghane, le dari. « Social » fait partie des mots de la migration ; il désigne le personnel employé dans le travail social et l'insertion professionnelle et, par extension, toute personne placée dans une position d'aidant. Les extraits cités proviennent de conversations informelles ou d'entretiens enregistrés.

¹⁷ En s'inspirant d'autres études sur le travail précaire, cf. Nicolas Jounin, *op. cit.* ; Sébastien Chauvin, *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Seuil, 2010.

Pendant la formation, c'est toujours oralement que des miettes d'informations sont communiquées, ce qui suscite les questions insistantes d'Akbar R. qui interrompt le formateur de français à plusieurs reprises pour l'interroger sur le règlement de l'hébergement et les conditions financières de la formation. Pour des personnes qui viennent de libérer leur hébergement, les informations de qualité variable qui leur sont partiellement et graduellement communiquées en font les obligés de l'Afpa et, dans un second temps, de McDonald's. Leurs protestations, leurs tentatives de mettre en évidence les omissions voire les dissimulations qui les ont conduites ici sont rendues illégitimes, a priori : « l'évidence » est qu'ils et elles sont victimes de leur mécompréhension du français. Une autre rhétorique est utilisée pour inhiber les protestations. Pour essayer de faire accepter à Angèle B., stagiaire congolaise, le loyer plus élevé et les conditions dégradées de l'hébergement contre lesquelles elle s'insurge, le formateur finit par en appeler à son courage déjà mis à l'épreuve : « *Imagine le voyage [migratoire], c'était dur. Mais t'as réussi, ben, le logement, c'est pareil.* »

Ainsi, le deuxième jour, les stagiaires de moins de 25 ans voient diminuer le montant de leur allocation (900 € et non 1 150 € comme ils et elles l'avaient compris). La deuxième semaine, voyant que personne ne s'en est occupé, c'est le formateur de français langue étrangère (FLE) qui informe que les absences (hors circonstances familiales exceptionnelles) seront financièrement pénalisées. Ces dispositifs affectent particulièrement une population étrangère, sans logement et jusque-là sans emploi, qui voit son quotidien rythmé par des rendez-vous administratifs et, pour certains, médicaux : en deux semaines, chaque stagiaire compte au minimum une demi-journée d'absence. Lorsqu'approche la date de versement de leur première allocation, les stagiaires apprennent qu'elle ne sera versée qu'à l'issue des deux premiers mois, ce qui les rend dépendants des titres-restaurant distribués en fin de semaine et de la cantine du centre, dont les horaires sont contraignants (le dîner est servi jusqu'à 18 heures) et la nourriture réputée mauvaise. L'allocation sera finalement versée à la fin du premier mois.

La signature du règlement d'hébergement, premier contrat qui leur est présenté, fonctionne comme une extorsion de consentement. À la fin de la première journée, le manager « maintenance » de l'Afpa passe en coup de vent, distribue le document, répond de façon lapidaire aux questions (notamment sur l'interdiction de cuisiner dans les studios, de recevoir des invités, et sur l'obligation de les partager avec une deuxième personne), contre

bruyamment la moindre protestation et exige une signature dans un délai de cinq minutes, sans que les stagiaires aient pu lire ou comprendre.

Plus encore que les engagements oraux, ou écrits et contraints, c'est par l'hébergement que les réfugié·es du programme Hope sont conduit·es à honorer le contrat qu'ils et elles n'ont pas encore signé avec McDonald's. Car, en région parisienne, seules les personnes auparavant hébergées peuvent être recrutées. Ce n'est qu'une fois cet hébergement libéré, pendant la formation, qu'elles découvrent, progressivement, les conditions du programme Hope. Refuser la formation, le logis ou l'emploi qui vont et doivent aller avec, c'est alors prendre le risque, une nouvelle fois, de se retrouver sans abri.

C'est devant un tel dilemme que se retrouve Mirwaïs D., prêt à quitter la formation, rendre le studio et abandonner le poste qu'il n'occupe pas encore chez McDonald's pour rendre visite à son père hospitalisé au Pakistan. Mais ce n'est pas tout. Le caractère peu protecteur des contrats écrits, leur éclatement (entre l'Afpa, Pôle Emploi, et McDonald's), l'absence d'explication et de traduction, le fait qu'ils soient de toute façon signés trop tard et le flou qu'entretient le personnel de l'Afpa laissent une grande marge de manœuvre à la manager chargée des relations avec le futur employeur. C'est peut-être également parce que contribuer à « *l'intégration* » des réfugiés et à « *renforcer [leur] employabilité* »¹⁸ permet à l'Afpa de démontrer son « utilité sociale » à ses partenaires (l'État et les entreprises) dans un contexte où l'agence a perdu le monopole de la formation professionnelle. Au niveau du centre de formation, cela se traduit par le maintien des stagiaires à la disposition des employeurs, au prix parfois de l'invention de règles plus dures encore qu'elles ne le sont : Mirwaïs se voit même menacé d'être définitivement radié de Pôle Emploi.

S'agissant des immigré·es, le caractère dissimulé et précaire du travail est souvent expliqué – voire, dans un discours patronal, justifié – par l'instabilité ou l'absence de titre de séjour. Le cas des réfugié·es du programme Hope montre au contraire que l'informalité des relations de travail continue d'exister pour des étranger·es qui disposent de titres de séjour durables : elle favorise les entreprises dans le rapport de forces avec leur main-d'œuvre. Ce

¹⁸ Afpa, Une voix-e vers l'emploi : www.afpa.fr/afpa/connaitre-l-afpa/une-voix-e-vers-l-emploi.

programme d'insertion pour « primo-arrivants » met en évidence le caractère contraint de leur intégration aux fractions les plus précaires des classes populaires françaises.

La scène de la signature du contrat d'hébergement avec le manager maintenance évoque les récits des personnes étrangères contraintes de signer un procès-verbal lors de leur placement en rétention. Toutefois, dans ce cas précis, il s'agit d'un acte qui vise à construire le consentement comme inéluctable et instaurer une discipline. On peut supposer que l'efficacité de ce processus autoritaire de mobilisation de main-d'œuvre repose sur l'absence de collectifs d'immigré·es – dont la constitution est rendue difficile par l'instabilité de l'hébergement et des emplois –, de documentation¹⁹ et d'organisation syndicale bilingue qui politise la précarité de l'emploi. Alors que les promotions Hope se multiplient dans différentes régions (Hope 1000, Promotion Marie Curie ou Marc Chagall), dans des centres souvent implantés dans des zones périphériques, un tel désert politique ne laisse pas présager d'autres formes de résistance que le refus ou la fuite, qui ont souvent pour conséquence de prolonger la précarité.

¹⁹ La version dari de la fiche de conseils de Pôle emploi donne à voir le statut accordé à une langue minoritaire et au « public » qui la pratique. Non seulement le texte semble avoir été rédigé au moyen d'un logiciel de traduction automatique, mais l'ordre des mots de toutes les phrases et celui des lettres de certains mots sont inversés. Pour donner une idée en français : la traduction de « pour commencer » donne « commencer rpou ». Pôle emploi, *Conseils pratiques pour rechercher un emploi en France – Dari (Afghanistan)*.