

FAVORISER L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROTECTION INTERNATIONALE.

HÉBERGEMENT & RESTAURATIONS

SOMMAIRE

1 COMPRENDRE

l'environnement des Bénéficiaires
d'une Protection Internationale (BPI).

2 RECRUTER

interlocuteurs, outils et conseils.

3 INTÉGRER

et sensibiliser les équipes.

4 FORMER

pour une intégration durable.

5 ACCOMPAGNER

l'entreprise.





COMPRENDRE

l'environnement des Bénéficiaires
d'une Protection Internationale (BPI).

LES DIFFÉRENTS STATUTS ET LEURS DROITS SPÉCIFIQUES.

Le statut de réfugié

« Le terme de **réfugié s'applique à toute personne craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques**, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner ».¹

L'apatridie

« Le terme d'**apatride s'appliquera à toute personne qu'aucun Etat ne considère comme son ressortissant** par application de sa législation ».²

La protection subsidiaire

Le bénéfice de la protection subsidiaire est accordé à toute personne dont la situation ne répond pas à la définition du statut de réfugié mais pour laquelle il existe des motifs sérieux et avérés de croire qu'elle courrait dans son pays un risque réel de subir l'une des atteintes graves suivantes :

- **La peine de mort** ou une exécution ;
- **La torture** ou des peines ou traitements inhumains ou dégradants ;
- Pour des civils, une menace grave et individuelle contre sa vie ou sa personne en raison d'une violence aveugle résultant d'une **situation de conflit armé interne ou international**.³

¹ Article 1^{er} A2 de la Convention de Genève du 28 juillet 1951.

² Article L.712-1 du CESEDA.

³ Article. 1^{er} de la Convention de New-York du 28 septembre 1954.

	Réfugié	Protection subsidiaire	Apatride
Document d'identité	Carte de résident de 10 ans	Carte de séjour pluriannuelle (d'une durée max. de 4 ans)	Carte de séjour pluriannuelle (d'une durée max. de 4 ans)
Autorisation de travail	Oui	Oui	Oui
Taxes et démarches administratives pour l'employeur	Non	Non	Non
Documents de voyage	Titre de voyage valable pour tous les pays excepté celui de sa nationalité	Titre de voyage valable pour tous les pays excepté celui de sa nationalité	Titre de voyage valable pour tous les pays
Demande de nationalité française (sous certaines conditions comme la connaissance de la langue française)	Sans condition de durée de résidence en France	Doit justifier de 5 ans de résidence régulière en France	Doit justifier de 5 ans de résidence régulière en France

LES DROITS INCONTOURNABLES

Le contrat d'intégration Républicaine de l'OFII

Pour qui ?

Pour les personnes qui ont le droit de séjourner en France et qui souhaitent s'y installer durablement (les BPI sont éligibles au dispositif).

Pourquoi ?

Pour favoriser l'insertion dans la société française.

De quoi s'agit-il ? :

- **Un entretien individuel avec un auditeur de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII) pour faire un point** sur la situation administrative et personnelle du signataire du contrat d'intégration républicaine et l'orienter vers les structures du service public et de l'emploi les plus adaptées à sa situation.
- **Une formation civique de 24 h** présentant les institutions françaises, les valeurs de la République, la société française et la vie en France.
- **Une formation linguistique de 100 à 600 h** pour les personnes ayant un niveau inférieur au niveau A1 (débutant) du CECRL (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues) afin d'atteindre à minima ce niveau et accéder au passage d'une certification reconnue.

A l'issue de la formation, il est proposé aux signataires de poursuivre leur formation linguistique en vue d'obtenir le niveau A2 ou B1 oral.

L'emploi

Les BPI sont autorisés à travailler dès la remise du récépissé reconnaissant leur protection internationale sans conditions particulières. Ils bénéficient alors du régime général dès l'obtention d'un emploi.

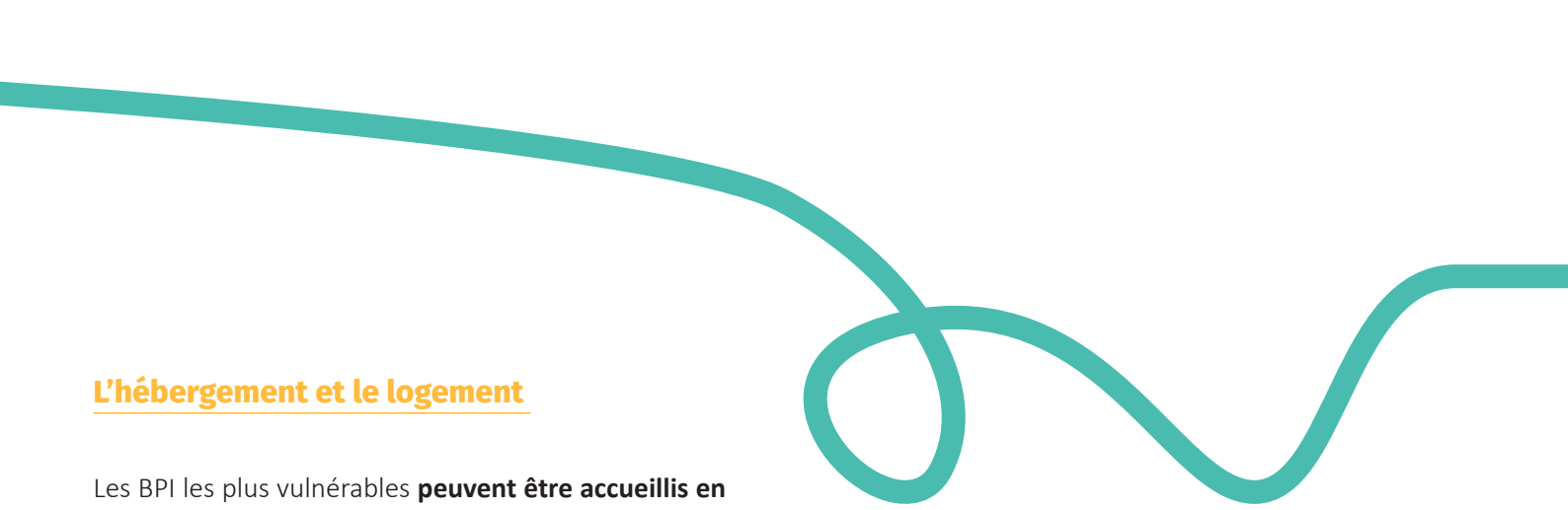
Le processus d'intégration passe en priorité par l'accès à l'emploi et les employeurs ont un rôle majeur à jouer en intégrant des réfugiés au sein de leur entreprise. Forts de leurs expériences passées et de leurs acquis professionnels, les BPI pourront apporter leurs compétences aux employeurs voire renouer avec leur métier d'origine.

Par conséquent, il s'agit de faire converger les besoins en main-d'œuvre sur les métiers en tension tels que dans les domaines de l'hôtellerie et la restauration avec le désir et le besoin de travailler des réfugiés.

Selon une étude menée par France Terre d'Asile, il ressort que le métier de commis de cuisine fait partie des 5 métiers qui favorisent régulièrement l'accès des réfugiés statutaires à un premier emploi.

Trouver un emploi, est pour les BPI, la clé d'une intégration durable et la solution à leur problème de logement qui reste majeur.

> Les BPI doivent s'inscrire à Pôle emploi dès l'obtention de leur statut. Des fiches pratiques traduites en anglais, arabe, chinois, dari, pachto et tigrinya sont disponibles sur le site de [Pôle emploi](#) (inscription, services proposés et l'apprentissage du français notamment).



L'hébergement et le logement

Les BPI les plus vulnérables **peuvent être accueillis en Centres Provisoires d'Hébergement (CPH)**. La durée de l'hébergement est fixée à **9 mois, renouvelable pour une période de 3 mois**, sur décision de l'OFII. L'objectif étant d'acquérir l'autonomie suffisante pour accéder à un logement pérenne.

Les CPH sont gérés par des associations de droit public ou privé et sont financés au titre de l'aide sociale de l'Etat. **L'hébergement proposé est collectif (pour les hommes « isolés » ou pour les familles)**, et peut prendre la forme d'hébergement « diffus » (appartements répartis dans différents endroits). Les locaux sont équipés de sanitaires, de mobilier, de cuisines collectives ou individuelles avec un accès Internet.

Les bénéficiaires disposant de ressources doivent s'acquitter d'une participation financière selon un barème établi.

Les BPI sont accompagnés sur leur lieu d'hébergement par des professionnels. Ils sont assistés dans leurs démarches administratives, juridiques et citoyennes ainsi que vers l'emploi et la formation.

Ils peuvent parfois, dans l'attente de l'obtention d'un logement, être hébergés dans le dispositif national d'accueil (DNA) comme par exemple les CADA (Centres d'Accueil pour Demandeurs d'Asile) ou les CHU (Centres d'Hébergement d'Urgence), ou trouver un logement dans des résidences sociales, des foyers de jeunes travailleurs ou des foyers de travailleurs migrants.

> Les BPI peuvent effectuer une demande de logement social et peuvent bénéficier des aides au logement (APL). Il faut être cependant conscient que la vacance au sein du parc locatif social est très hétérogène en fonction des territoires.

La formation

Elle joue un rôle **essentiel pour une intégration réussie et durable dans la vie sociale et professionnelle des BPI.**

La clé d'une bonne insertion passe avant tout par la maîtrise de la langue française, les savoirs de base et par une formation professionnalisante, de préférence qualifiante. Aussi, ces formations restent prioritaires.

> En tant que salarié : le BPI a accès aux formations de droits communs comme tous les autres salariés via l'opérateur de compétences (OPCO) dont dépend l'entreprise.

> En tant que demandeur d'emploi : le BPI peut éventuellement prétendre à une rémunération sous statut de stagiaires de la formation professionnelle.

Des formations, plus particulièrement en langue française, peuvent être proposées bénévolement au sein des centres d'hébergement où résident les bénéficiaires.

Des applications ont été développées pour les téléphones mobiles, notamment pour venir en appui des formations suivies en amont.

> Voir fiche pratique n°4 « FORMER pour une intégration durable ».

LES AUTRES DROITS ACCESSIBLES AUX BPI

Les BPI, au même titre que les personnes de nationalité française bénéficient de droits sociaux et des dispositifs du droit commun, excepté le droit de vote.

La protection sociale

Affiliation au régime de la sécurité sociale pour les salariés ; les demandeurs d'emploi relèvent de la Protection Universelle Maladie (PUMa).

Le RSA (Revenu de Solidarité Active)

Pour les bénéficiaires demandeurs d'emploi de plus de 25 ans ou disposant de ressources faibles.

La réunification familiale

Pas de délai de séjour, de condition de ressources et de logement pour le BPI.

Les allocations familiales

Si les enfants sont résidents.

La réduction des transports

Si bénéficiaire du RSA ou faibles ressources.

L'échange du permis de conduire

A condition d'être majeur, et échanger son permis original étranger avec sa traduction assermentée contre un permis français auprès de la préfecture. Une demande est possible dès l'obtention du récépissé reconnaissant le statut d'une protection internationale, dans un délai d'un an.

La reconnaissance des diplômes

Possibilité de demander une attestation de comparabilité auprès du centre ENIC-NARIC France. Cette attestation n'a pas de valeur juridique et n'est pas obligatoire mais peut aider un employeur à situer le niveau d'études de la personne. Ce service est gratuit pour les BPI et le délai maximal est de 4 mois. La traduction des diplômes doit être effectuée par un traducteur assermenté excepté pour les langues suivantes (anglais, espagnol, portugais, italien et arabe).

> Les BPI arrivent la plupart du temps sur le territoire d'accueil avec peu de papiers sur eux. Il s'avère donc difficile d'échanger des documents ou de pouvoir établir des équivalences.



RECRUTER

interlocuteurs, outils et conseils.

VOS INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS...

Au-delà de leur offre de service habituelle, les organismes cités ci-dessous sont susceptibles de proposer des dispositifs spécifiques à destination du public Bénéficiaire d'une Protection Internationale (BPI) sur votre territoire pouvant vous aider dans votre processus de recrutement.

Votre OPCO (Opérateur de Compétences) et les représentants de vos branches professionnelles

Votre OPCO comme vos organisations professionnelles ont notamment pour missions de vous informer et vous conseiller dans le cadre du développement de votre entreprise.

En tant qu'interlocuteurs de proximité ils bénéficient d'un réseau de partenaires vers qui vous orienter en fonction de vos besoins, notamment vers les outils à votre disposition lors d'un processus de recrutement.

Pôle Emploi, les missions locales, Cap Emploi, APEC...

Le Service Public pour l'Emploi (SPE) regroupe différentes structures auxquelles vous pouvez faire appel dans le cadre d'un recrutement. Elles sont destinées à accompagner les publics en fonction de leurs situations :

- **Missions locales**
jeunes de 16 à 25 ans
- **Cap Emploi**
personnes en situation de handicap
- **Pôle Emploi**
tous demandeurs d'emploi

Des référents pour le public BPI sont fréquemment désignés au sein de ces structures, pour en savoir plus, contactez votre délégation : www.akto.fr

Associations locales gestionnaires des services d'hébergement et d'accompagnement

Les BPI peuvent bénéficier d'accompagnement et de solutions d'hébergement en fonction de leurs profils.

Les Centres Provisaires d'Hébergement (CPH) ont notamment des missions d'hébergement et d'accompagnement (maîtrise du français, accès aux droits sociaux, emploi). Egalement, de nombreuses autres structures ou associations accompagnent ce public.

> Identifiez le « référent » ou la personne de confiance du candidat, s'il en a un, et contactez-le pour vous **assurer d'une bonne compréhension mutuelle.**

...ET LES OUTILS MOBILISABLES



© Refugee Food Festival | Laura JALBERT

Pour vous aider à identifier vos besoins

Votre OPCO peut vous aider à identifier vos besoins au travers d'un rendez-vous avec votre conseiller ou la mise en place d'un Diagnostic RH.

> Voir fiche pratique n°5
« ACCOMPAGNER l'entreprise ».

Pour vérifier la compatibilité poste/ profil du candidat

Pôle Emploi, la Mission locale et Cap Emploi peuvent vous accompagner sur la mise en place d'un stage d'une durée limitée (*Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel*) afin de vous permettre, tout comme au candidat, de « tester » l'opportunité d'une collaboration et identifier les besoins en formation.

Pour former avant l'embauche

Il est possible de mettre en place des formations pour les potentielles recrues via Pôle Emploi. Votre OPCO lui, peut également coordonner une formation collective.

> Voir fiche pratique n°4 « FORMER pour une intégration durable ».

> Si le recrutement est effectué dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation, l'OPCO, Pôle Emploi ou Cap Emploi peuvent potentiellement intervenir sur le financement du contrat.

L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT AVEC LE CANDIDAT

Communiquer

La communication pourra vous sembler laborieuse si vous ne l'adaptez pas à votre interlocuteur, un candidat en apprentissage du français. Il sera donc nécessaire d'**utiliser des mots usuels et des tournures de phrases simples**, tout en **reformulant** et invitant le candidat à en faire de même si nécessaire. N'hésitez pas à utiliser d'autres langues telles que l'anglais pour vous assurer d'une bonne compréhension mutuelle, de nombreux BPI ont des notions ou parlent couramment anglais.

Attention cependant à ne pas utiliser cette langue au détriment du français qui sera primordial dans les échanges avec l'ensemble des collaborateurs.

Une fois la personne en poste, l'apprentissage du français se fait par les échanges et les interactions avec l'employeur et les collègues. La gestuelle est également à prendre en compte lors de l'entretien puisqu'elle participe à une bonne communication. Votre interlocuteur n'étant pas familier de la culture européenne, **les gestes, attitudes et regards peuvent être perçus différemment**, cela peut impliquer de votre part une certaine adaptation. Les codes culturels de notre pays ne sont pas les mêmes que ceux du candidat, encore une fois il est important de garder un esprit ouvert, sans a priori.

> Dès lors que vous communiquez avec le candidat (avant, après l'entretien), privilégiez les échanges via SMS pour une meilleure compréhension.

Evaluer les savoir-être et le laisser s'exprimer sur ses expériences professionnelles

Il est important de questionner votre interlocuteur sur ses expériences et aptitudes, il aura cependant peut-être des difficultés à vous les expliquer et les détailler.

Questionnez-le sur ses projets en France, et ses aptitudes à intégrer une équipe, être polyvalent et à accepter d'être en situation d'apprentissage. Ne jugez pas le candidat à la présentation de son CV, les imprécisions et/ou vides dans les parcours voire l'absence de CV.

N'hésitez pas à lui présenter l'environnement de travail qui pourrait être le sien, le matériel et les outils utilisés. Cela favorise la mise en confiance et la compréhension des tâches qui pourraient lui être confiées.

> Il est important de questionner le candidat et vérifier sa capacité de travail au regard du droit français.

> Les BPI arrivent la plupart du temps sur le territoire d'accueil avec peu de papiers sur eux. Il s'avère donc difficile d'échanger des documents ou de pouvoir établir des équivalences.

> Il est parfois difficile d'identifier ce qui relèverait de la discrimination lors d'un entretien de recrutement (religion, origine, etc.), n'hésitez pas à vous faire conseiller sur ce sujet (**conseils pratiques Pôle Emploi**).

Les points clés à aborder

Certains points devront être abordés dès l'entretien de recrutement :



Les habitudes alimentaires

(si repas en commun avec l'équipe et pour la manipulation de certaines denrées).



Le code vestimentaire de l'entreprise

(règles voulues par l'employeur et le respect des normes d'hygiène).



Le respect de la hiérarchie

(acceptation des règles, responsable féminine, etc.).



Le moyen de locomotion

à disposition du candidat.



Si un accompagnement par une structure

est en cours (CPH, Mission locale, structure hébergement, particulier, logeur...), demandez les coordonnées du référent et l'autorisation de le/la contacter.

La recherche de candidats

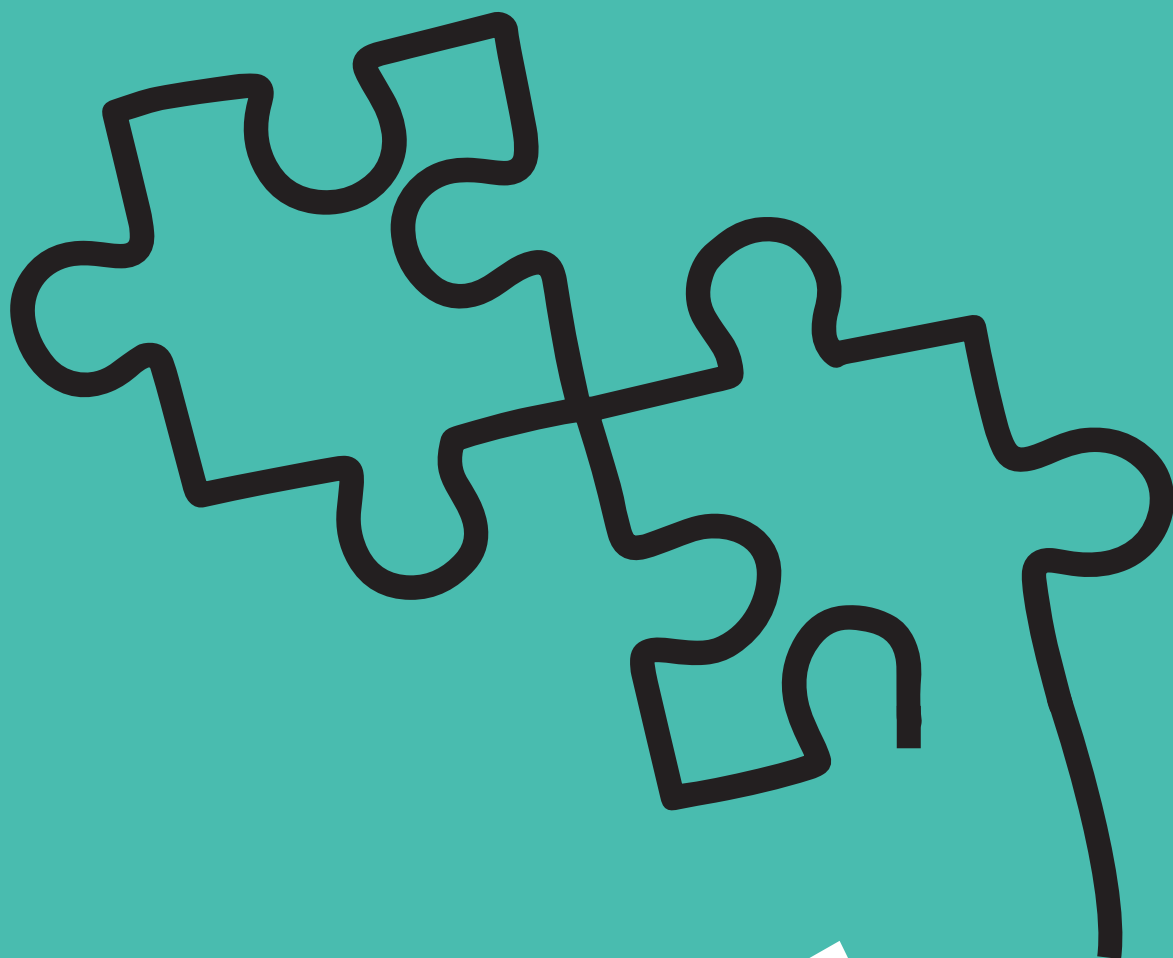
Votre OPCO, ainsi que d'autres partenaires, peuvent programmer des sessions de formation pour les demandeurs d'emploi BPI vers les métiers de la cuisine notamment, n'hésitez pas à les solliciter.

> Voir fiche pratique n°4 « FORMER pour une intégration durable »

Le Service Public de l'Emploi (Pôle Emploi, Mission locale, Cap Emploi) et les associations accompagnant les bénéficiaires d'une protection internationale sont également des structures « ressources » pour orienter des candidats ou vous guider vers des programmes spécifiques.

> Pour le secteur des restaurations, le Refugee Food Festival, implanté dans plusieurs villes françaises et dans le monde, a pour objectif de sensibiliser le public et accompagner des cuisiniers ayant le statut de réfugiés dans leur parcours d'insertion professionnelle à travers la cuisine. L'association bénéficie d'un réseau de professionnels et de candidats.





INTÉGRER

et sensibiliser les équipes.

AVANT L'ARRIVÉE DU SALARIÉ

La sensibilisation des équipes

Accueillir un salarié réfugié c'est intégrer dans son entreprise une personne qui a un parcours différent du sien. Il ne s'agit pas pour autant de « réduire » la personne à un statut de bénéficiaire de la protection internationale.

Il faut garder à l'esprit que cette personne a pu rencontrer des événements douloureux et peut avoir des réactions atypiques face à certaines situations de la vie courante.

Comprendre, rassurer et mettre en confiance le salarié réfugié est la clé d'une embauche durable dans l'entreprise.

Les codes culturels peuvent être différents d'un pays à l'autre et il faut se préparer à d'éventuelles incompréhensions.

Exemple : un langage corporel différent (un signe de tête qui semble vouloir dire « non » et qui en fait signifie « je ne comprends pas »), ne pas regarder son interlocuteur dans les yeux, ne pas pardonner à un employeur qui hausse le ton et réprimande ouvertement, etc...

Ces différences culturelles ne doivent pas être un frein à une bonne collaboration mais au contraire, en faire une richesse dans l'échange et le partage et pourquoi pas, de manière informelle, organiser un rapport d'étonnement entre le salarié bénéficiaire d'une protection internationale et les autres salariés dans les premiers jours de l'embauche. **Ces moments d'interculturalité créeront du lien entre les salariés.**

Exemple : Échanger et comparer la manière de saluer, l'importance de la hiérarchie d'un pays à l'autre, la priorité accordée au repas, etc.

Dans le cas où la personne recrutée a un faible niveau de français, il est alors essentiel de lui parler lentement, distinctement et reformuler si nécessaire. Une bonne intégration du salarié se fera avant tout par l'apprentissage de la langue française. Aussi, c'est en pratiquant avec ses collègues qu'il pourra améliorer ses compétences linguistiques.

> Bienveillance, patience et tolérance seront les valeurs à prôner auprès de vos équipes.

La prise de contact avec un référent ou une personne de confiance du salarié

Il sera sans doute nécessaire, avant l'arrivée du bénéficiaire de la protection internationale de prendre contact avec son « accompagnateur » qui pourra être son référent dans le centre d'hébergement, un proche maîtrisant la langue française ou d'autres interlocuteurs désignés par le salarié.

Cela permettra de vérifier la bonne compréhension des propos tenus lors de l'entretien de recrutement sur des

points pratiques comme par exemple, le trajet pour se rendre dans l'entreprise, les horaires de travail, la tenue vestimentaire...

> Refaire un point avec le salarié afin de savoir si son hébergement est pérenne.

Si besoin, s'entretenir avec son accompagnateur social ou son référent afin de réfléchir à une solution adaptée.



La désignation d'un tuteur

Définir un tuteur dans l'entreprise qui accompagnera le salarié réfugié dans les premiers temps est fortement **conseillé**. Cet accompagnement tutorial permettra de faciliter les échanges, mettra le salarié en confiance et accentuera sa compréhension dans les tâches qu'il aura à réaliser sur son poste.

Ce tuteur devra être choisi avec pertinence au sein de l'entreprise, idéalement sur la base du volontariat. Cela pourrait être l'occasion de **refaire le point avec tous les autres collaborateurs sur leurs connaissances et leurs compétences**. Un salarié se distinguera peut-être quant à sa connaissance du public étranger, par ses aptitudes à transmettre, par la pratique d'une langue étrangère, etc.

Le tuteur pourra idéalement, être un salarié qui est maître d'apprentissage ou qui a suivi une formation pour encadrer des alternants, comme par exemple le « Permis de former ».

> Voir fiche pratique n°4 « **FORMER pour une intégration durable** ».

Il est pertinent de **mettre en place un double tutorat avec un chef opérationnel** (par exemple le chef de cuisine ou le second de cuisine) **et avec le chef d'entreprise**. Cela permet d'organiser des points réguliers entre l'un et l'autre. Les rôles de chacun devront être bien définis et présentés au nouvel embauché, en s'assurant d'une bonne compréhension.

> Le tuteur devra être nommé pour ses qualités de pédagogue et son expertise mais aussi pour sa nature bienveillante.

UNE FOIS ARRIVÉ

Accueil au poste de travail : à l'écrit et à l'oral

Il ne faut pas sous-estimer **l'importance d'une bonne intégration**, qui, au-delà des démarches réglementaires, est un temps nécessaire de présentation à l'équipe et de visite des locaux.

Les règles et usages de l'entreprise présentés à l'oral pourront idéalement être retranscrits sur un livret d'accueil ou des supports de ce type.

Exemple : les horaires, la tenue vestimentaire, les consignes d'hygiène et de sécurité ainsi que les tâches à effectuer sur le poste de travail, etc.

Un parcours d'intégration adapté

Découvrez les bons réflexes à adopter et les erreurs à éviter sur les pages 20 et 21.

✓ bons réflexes

✗ à éviter



Expliquer simplement les règles de fonctionnement et l'organisation de l'activité

Présenter les interactions entre la cuisine et la salle est indispensable : le bon de commande, le dressage des plats, le passage des plats entre les différentes unités, la façon de s'exprimer aussi bien entre les membres de l'équipe de cuisine qu'avec les membres de l'équipe en salle, le coup de feu, etc.

Une présentation simple de l'ensemble des postes et des tâches annexes liées aux fonctions du salarié en cuisine sont également importantes.



Faire des points réguliers

Pour s'assurer de la bonne compréhension du salarié, le laisser s'exprimer sur son ressenti, s'assurer de la bonne progression de ce dernier et être certain qu'il s'est bien intégré. Ces points réguliers intégrant nécessairement le tuteur doivent également prévoir la présence du gérant par moment.

LES BONS RÉFLEXES...



Eviter d'emblée les situations qui peuvent mettre en difficulté le nouvel embauché

Le contact avec la clientèle pour une personne ayant des difficultés d'expression et de compréhension, l'accumulation de consignes trop complexes dès le départ ou le manque de clarté dans les règles de l'entreprise à observer sont des écueils à éviter.



Lui parler trop vite, trop fort, lui donner des ordres sans explications

Les intonations, les accents, une mauvaise prononciation ainsi que la gestuelle peuvent être mal perçues et augmentent les risques d'incompréhension.



Le laisser seul, sans binôme

Le salarié en phase d'intégration a besoin de repères et peut sembler manquer d'autonomie, quand bien même les tâches paraissent simples. La personne réfugiée ne viendra pas, ou peu, solliciter son tuteur « de son propre chef ».

✓ bons réflexes

✗ à éviter



Organiser des temps formels ou informels entre tous les membres du personnel

Pour échanger sur les différences culturelles, organiser des moments de partage (à minima avec l'équipe de cuisine).



Proposer au salarié réfugié de montrer son « savoir-faire »

Inviter le salarié à réaliser un plat de son pays d'origine et le faire découvrir aux membres de son équipe par exemple. Cela favorisera l'intégration autour de valeurs communes et pourrait amener à élargir la carte du restaurant intégrant la diversité culturelle de l'équipe.

En fonction de son parcours professionnel, la personne réfugiée pourrait amener un nouveau « savoir-faire » dans l'entreprise.
Ex : un ancien boulanger qui peut prendre en charge la fabrication de pains « maison ».



Phase d'observation avec prise de notes

Il est nécessaire d'expliquer simplement le vocabulaire technique (ustensiles de cuisines, mobilier de cuisine, produits alimentaires, produits d'hygiène, vêtements professionnels et accessoires) et allier le geste à la parole permet une meilleure compréhension.

La transmission ou l'affichage de pictogrammes associés à son nom en français en cuisine est un bon moyen pour le salarié de progresser plus rapidement.



Echanger sur les us et coutumes et l'importance du repas en France

Il peut être utile de présenter l'art de recevoir et manger au restaurant en France au salarié issue d'une autre culture.

...CEUX À ÉVITER



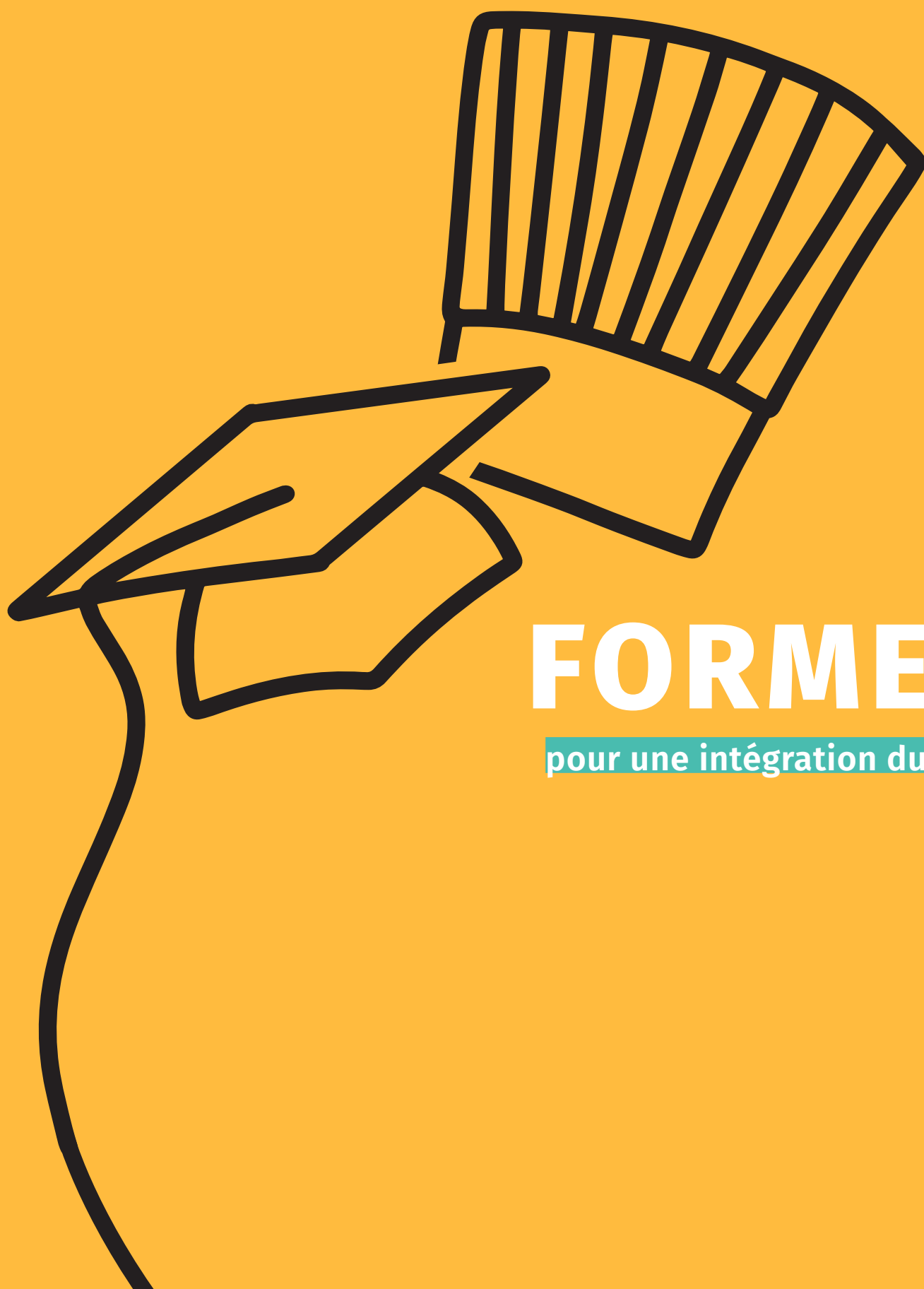
Négliger les problèmes de logement ou des rendez-vous administratifs

Les BPI peuvent se retrouver face à des démarches administratives très lourdes pour eux, malgré l'aide éventuelle d'un référent social. Cela ne doit cependant pas entraver le bon fonctionnement de l'entreprise, il convient donc de déceler les signes annonciateurs de difficultés administratives avant qu'elles ne remettent en question l'emploi du salarié. N'hésitez pas à rassurer votre salarié tout en lui demandant d'anticiper sur ces démarches.



Lui demander de parler de son passé, de son vécu, des épreuves qu'il a traversées

Il ne faut pas questionner le nouveau salarié sur les événements qui l'ont incité à venir en France, il faut le laisser en parler de lui-même.



FORMER

pour une intégration durable.

Les dispositifs de formation en alternance ou pour former avant l'embauche les Bénéficiaires d'une Protection Internationale (BPI)

Les formations en alternance telles que **les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage** sont des moyens efficaces pour les entreprises de répondre à leurs besoins en recrutement et également des opportunités pour les BPI de se former et d'intégrer le monde du travail.

Ce public peut y prétendre, cependant des **prérequis au niveau de la maîtrise de la langue et des savoirs de base sont nécessaires**. Ce sont généralement les freins évoqués à leur entrée sur ce type de contrat.

D'autres dispositifs, **mobilisables via Pôle emploi*** pour des formations individuelles, en interne et/ ou externe, sont envisageables dès lors que l'entreprise présente une offre d'emploi. Des aides peuvent y être associées.

Dans le choix de votre futur salarié, il s'agira d'évaluer sa capacité d'apprentissage, ses aptitudes à l'emploi visé et ses facultés d'intégration.

Tout comme lors d'une embauche non associée à une formation, **l'identification d'un tuteur est nécessaire et primordiale (> Voir fiche pratique n°3 « INTEGRER et sensibiliser les équipes »).**

> Dans les régions **Grand-Est, Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne et Ile-de-France** (sur certaines villes uniquement) le **programme SESAME, porté par votre OPCO, propose des parcours de formations spécifiques sur le secteur des Restaurations pour le public BPI**. Renseignez-vous auprès de votre délégation régionale :

> www.akto.fr

SESAME

**Sous réserve de l'évolution des dispositifs et conditions de prise en charge de Pôle emploi.*



© Refugee Food Festival - Nico PULCRANO

Les formations indispensables à l'intégration des BPI et les dispositifs existants après l'embauche

De la même manière que l'ensemble des salariés, les BPI bénéficient de formations tout au long de leur carrière. L'entreprise peut donc solliciter son OPCO avec un projet de formation. Le salarié peut également mobiliser ses droits par l'intermédiaire du Compte Personnel de Formation (CPF) dès lors qu'il en a acquis.

Comme souligné précédemment, les salariés BPI ne disposent pas de certaines compétences transversales indispensables à une intégration professionnelle ou sociale durable telle que le français, les savoirs de base et le permis de conduire.

APRÈS L'EMBAUCHE

La formation linguistique/ savoirs de base

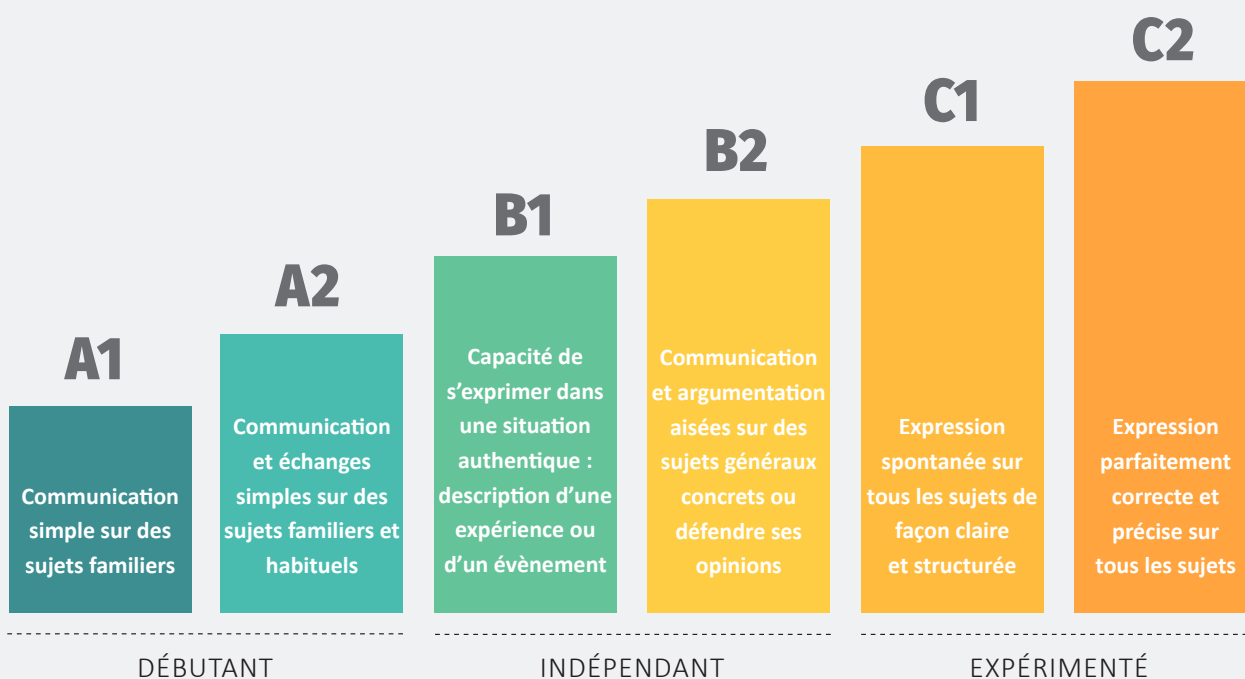
Les BPI se voient prescrire des cours de français via l'OFII pour obtenir, dans la mesure du possible, à minima un niveau A1. Cependant, **le niveau A1 ne garantissant pas une autonomie sociale et professionnelle, il est nécessaire pour ce public de poursuivre des formations linguistiques.**

L'employeur devra inciter le BPI à poursuivre sa formation linguistique que ce soit par les dispositifs de formation de droits communs ou grâce à des associations telles que France Terre d'Asile, la Croix-Rouge Française, le Secours Populaire ou d'autres associations locales. Des cours municipaux peuvent également être dispensés (se renseigner auprès des mairies).

> Des outils d'apprentissage de la langue via les applications mobiles ou en ligne sont aussi de plus en plus utilisés par ce public et parfois méconnus.

Focus sur les niveaux de Français Langue Etrangère (FLE)

du CECRL (Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues)



Le permis de conduire

Le permis de conduire est indispensable lorsque l'on s'éloigne des grandes villes ou bien que le poste occupé nécessite de travailler en horaires décalés. Les BPI sont souvent jeunes et n'ont pas passé l'examen du permis de conduire dans leur pays d'origine ou bien ils ne possèdent plus le document et ne peuvent donc pas le faire changer pour un permis français.

En fonction de l'âge et du statut, il peut être accordé des aides au passage du permis de conduire notamment via l'Etat (apprentis, jeunes de 15 à 25 ans), Pôle emploi ou les auto-écoles sociales. Tout comme pour l'apprentissage du français, l'entreprise peut orienter le salarié vers une application mobile.

> Pour passer le Permis de Conduire grâce au Compte Personnel de Formation, il est nécessaire d'avoir travaillé au cours de l'année N pour mobiliser les droits à N+1.

Ressources pratiques : des outils pour s'exercer

De nombreux BPI sont dotés de smartphone et peuvent donc avoir accès aux applications mobiles pour s'entraîner selon leur niveau.

« J'APPrends »

de Langues Plurielles

Objectif : compléter les cours de français et d'alphabétisation

Thèmes abordés : français et savoirs de base

Niveau : Public peu ou pas scolarisé

« Vivre en France »

de l'Alliance Française Paris-IDF

Objectif : du mot vers la phrase et de l'acte vers la parole, travail sur la graphie et la phonie

Thèmes abordés : vie quotidienne et démarches administratives

Niveau : A1

« Français Premier Pas »

de Cavilam Vichy

Objectif : enrichir son vocabulaire, identifier un son et écrire

Thèmes abordés : vie courante

Niveau : A1

« Happy FLE »

de Forum Réfugiés-Cosi

Objectif : compréhension écrite, orale, vocabulaire

Thèmes abordés : vie quotidienne et démarches administratives

Niveau : A1/A2

« 7 jours sur la planète »

de TV5 Monde

Objectif : entendre et comprendre le français actuel, apprendre à regarder et à analyser des images, enrichir son vocabulaire, tester ses connaissances grammaticales

Thèmes abordés : thèmes d'actualité, reportages divers

Niveau : de A2 à B2

L'inscription sur des MOOC² gratuits de l'Alliance Française Paris - IDF

Vie quotidienne et culturelle

> Vivre en France Niveau A1

> Vivre en France Niveau A2

> Vivre en France Niveau B1

Français professionnel et découvertes des secteurs d'activités : bâtiment, hôtellerie restauration, informatique, santé, service aux personnes et aux entreprises

> Travailler en France Niveau A2/B1

● s'entraîner sur sa formation linguistique

● s'entraîner pour le permis de conduire

² - Formation interactive en ligne ouverte à tous « Massive Open Online Courses »



ACCOMPAGNER

l'entreprise.

L'entreprise comme le bénéficiaire d'une protection internationale peut être accompagnée par le biais de la formation et/ ou « d'outils » en amont, pendant et après le recrutement pour favoriser l'intégration de son salarié dans l'entreprise.

La volonté et l'investissement de l'employeur sont déterminants, tout comme celles du bénéficiaire de la protection internationale pour qui l'emploi est une des clés principales de son intégration.

Le permis de former

Cette formation est obligatoire dans le cadre d'un recrutement en contrat d'apprentissage dans la branche HCR mais elle **peut s'avérer aussi très utile pour encadrer un bénéficiaire d'une protection internationale** qui intégrerait l'entreprise. **La formation « Permis de Former » permet d'améliorer différents axes** comme l'accueil, l'information, la communication, l'encadrement, l'accompagnement, le transfert des compétences et, si nécessaire, l'évaluation.

Durée* : 14 h (formation initiale) ou 7h (mise à jour, tous les 4 ans)

Comment ? * : en s'inscrivant prioritairement sur une action de formation dans le cadre des Actions de Branches ou sur le Plan de développement des compétences.

** Durée et conditions de prises en charge susceptibles d'évolution*

Le panorama RH et diagnostic RH

Précédé d'un Panorama RH, le Diagnostic RH est **un outil opérationnel qui va plus loin dans la connaissance, l'analyse et les perspectives de développement des ressources humaines de votre entreprise.**

> D'une durée de 1 à 4 jours, il est réalisé par un cabinet RH externe et votre OPCO participe à sa prise en charge*.

** Durée et conditions de prise en charge susceptibles d'évolution.*

À l'issue du diagnostic RH, une synthèse vous est remise par votre cabinet. Elle vous permet de valider les préconisations et le plan d'action pouvant faire l'objet d'un accompagnement.

L'accompagnement RH

A la suite du Diagnostic RH, le cabinet vous accompagne dans le déploiement du plan d'action que vous avez validé qui peut porter sur une ou plusieurs thématiques RH. Exemples : intégration des salariés, accompagnement au poste de travail/ tutorat, aide à l'élaboration d'outils spécifiques pour l'accueil de salariés d'origine étrangère, aide à la mise en place de process RH, etc.

Avec qui ?

Sur rendez-vous avec un conseiller de votre OPCO

Pourquoi ?

Pour porter un nouveau regard sur votre organisation, vos pratiques en matière de ressources humaines et de gestion des compétences de vos équipes

Comment ?

Par un échange structuré avec le conseiller sur 5 thématiques RH majeures qui sont examinées et positionnées au travers d'une grille de lecture qui permet une représentation cartographique de la situation actuelle de l'entreprise :

- Recrutement et intégration,
- Métiers et compétences,
- Performance et rémunération,
- Organisation et communication dans l'entreprise,
- Dialogue social.

Résultat

Il s'agit de la synthèse des éléments recueillis et la mise en évidence des forces/ faiblesses de l'entreprise mais aussi des menaces/ opportunités liées à l'environnement. Vous identifiez les objectifs prioritaires pour le développement de votre structure et sur la base de ces derniers, le conseiller vous soumet un plan d'action.

Et ensuite ?

Selon la situation et les conclusions de cet échange, l'entreprise peut décider de suivre les préconisations de manière autonome, de faire appel aux services de l'OPCO en matière de formations et/ ou de bénéficier de l'intervention d'un cabinet spécialisé en Ressources Humaines qui prendra le relais pour le déploiement des pistes proposées.

> D'une durée de 1 à 4 jours, il est réalisé par un cabinet RH externe comme pour le Diagnostic RH.

À l'issue de cet accompagnement RH, le cabinet réalise une synthèse qui permet également à AKTO de vous proposer une optimisation de votre plan de formation prévisionnel. **La durée totale maximum des deux prestations est de 5 jours.**

Participer à des réunions de partage d'expérience

Des réunions entre professionnels du secteur de l'Hôtellerie Restauration ayant accueilli/ intégré un bénéficiaire d'une protection internationale ou étant intéressés par cette démarche pourront être organisées par l'OPCO. Ces rencontres auront pour objectif **d'échanger sur les « bonnes pratiques » en la matière, en s'appuyant sur l'expérience de professionnels du secteur mais aussi l'expertise d'autres partenaires spécialisés.** Des bénéficiaires d'une protection internationale qui ont été embauchés pourront également intervenir lors de ces événements et faire part de leur propre expérience.

> Les entreprises intéressées par ce type d'échanges, en tant que participant ou intervenant, peuvent contacter leur OPCO ou leur organisation professionnelle pour en savoir plus.

POUR ALLER PLUS LOIN

RESSOURCES PRATIQUES

Les liens vers les guides présentés ci-dessous sont des ressources pratiques sur les droits et dispositifs mobilisables par les BPI que vous pouvez transmettre à un candidat ou un salarié.

- [Plateforme d'information pour les réfugiés et les aidants](#)
- [Le guide en ligne SamSam de France Terre d'Asile](#)
- [Le guide d'Action Emploi Réfugiés](#)
- [Le guide du réfugié](#)

Une question ou un besoin d'information ?
Contactez-nous et suivez nos actualités.

www.akto.fr

