



Comité de Liaison pour la Promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion  
35 rue Chanzy, 75011 Paris  
Tél. ☐ (33) 01 55 25 22 00 – Fax ☐ (33) 01 55 25 22 01  
E-mail ☐ info@clp.asso.fr  
Site Internet ☐ www.clp.asso.fr

# **Pour les demandeurs d'emploi**

## **Lier la compétence linguistique à l'accès à la qualification**

Mariela de Ferrari  
Jacqueline Demurger  
Catherine Giraudon

Février 2005

Etude financée par la Direction de la  
Formation et de l'Emploi du FASILD



Fonds d'action et de soutien pour l'intégration  
et la lutte contre les discriminations



# Sommaire

<b>1. Problématique .....</b>	<b>5</b>
1.1. Présentation de l'étude.....	5
1.2. Analyse du contexte□les métiers en tension .....	6
1.3. La présence des migrants dans ces secteurs d'activité .....	7
1.4. Plan national de lutte contre les difficultés de recrutement .....	8
<b>2. Contexte institutionnel .....</b>	<b>9</b>
2.1. La formation linguistique des migrants□vers la langue, compétence professionnelle.....	9
2.2. A propos de la décentralisation .....	11
2.3. Les premiers résultats .....	13
<b>3. Constats .....</b>	<b>14</b>
3.1. Au niveau des programmes régionaux de formation.....	15
3.2. Au niveau des ingénieries territoriales .....	16
<b>4. Implications du contexte juridique dans les changements du système de formation     linguistique.....</b>	<b>17</b>
4.1. Le système avant la mise en place du marché public .....	17
4.2. La mise en place du marché public et du contrat d'accueil et d'intégration .....	18
4.3. La décentralisation et les plans régionaux .....	19
<b>5. Expériences.....</b>	<b>19</b>
5.1. Des initiatives rattachées aux dispositifs d'insertion (sociale ou par l'économique) plus qu'aux dispositifs régionaux de formation.....	19
5.2. Des initiatives qui mettent en oeuvre une articulation formation linguistique/formation professionnelle .....	23
<b>6. Pistes de réflexion.....</b>	<b>27</b>
<b>Annexe .....</b>	<b>30</b>



# 1. Problématique□

## 1.1. Présentation de l'étude

De nombreux secteurs professionnels doivent faire face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, alors même que des migrants susceptibles d'occuper ces postes de travail, ou de se qualifier pour les occuper, sont demandeurs d'emploi.

Les principaux éléments qui freinent l'accès à une place professionnelle de ces demandeurs d'emploi migrants sont la non maîtrise, ou la maîtrise insuffisante de la langue française ainsi que l'absence de modules de formation linguistique adaptés, permettant de rapprocher leurs compétences de celles requises par les offres d'emploi liées aux secteurs en question.

Diverses institutions de droit commun ont la responsabilité de répondre à cette situation□

- L'ANPE, oriente les demandeurs d'emploi, et travaille au rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi□
- Les Assedic assurent les indemnisations des chômeurs et prennent des dispositions incitatives de financement en vue de répondre aux secteurs les plus touchés par les difficultés de recrutement et de placement□
- Dans le contexte de décentralisation de la formation professionnelle, les Conseils régionaux ont des responsabilités de financement et d'organisation de formation plus particulièrement en direction des jeunes et des demandeurs d'emploi□
- Les Conseils généraux chargés de mettre des dispositifs d'insertion pour les bénéficiaires du Revenu Minimum d'Insertion ou de l'allocation parent isolé.

On observe donc des initiatives multiples et diversifiées donnant lieu à des dispositifs spécifiques, évoluant sur un même territoire – et un même bassin d'emploi – dont les mises en place ne prévoient pas d'articulation ou d'ingénierie inter-institutionnelle favorisant le traitement concomitant de l'apprentissage de la langue rattachée aux projets professionnels.

Des expériences existent déjà prenant en compte le facteur linguistique dans la démarche de professionnalisation, mais elles restent trop peu nombreuses et demandent en conséquence à être analysées, valorisées et développées.

L'objectif de cette étude est de collecter des expériences existantes prenant en compte le facteur linguistique dans la démarche de professionnalisation, afin d'analyser et valoriser les pratiques transférables.

## 1.2. Analyse du contexte : les métiers en tension

Certains métiers conjuguent tension sur la demande d'emploi et fort taux de demande d'emploi. Ce sont des métiers dans lesquels le niveau des offres et des demandes d'emploi est important traduisant un fort taux de rotation. C'est le cas par exemple pour les métiers comportant, un grand nombre d'emplois de courte durée comme dans les secteurs de l'hôtellerie, la restauration, les métiers du bâtiment, où la proportion de salariés migrants est forte.

L'analyse des métiers en tension dans quelques régions (Haute-Normandie, Ile-de-France et Rhône-Alpes) permet de dégager les principaux secteurs et métiers touchés par les pénuries de main d'œuvre.

En **Haute-Normandie**, la tension est forte dans le secteur de la construction avec 28,8 % des projets de recrutement et 23,3 % pour le secteur de l'hôtellerie-restauration. Parmi les 15 métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus élevés et pour lesquels les employeurs signalent des difficultés, figurent, en 2004<sup>1</sup>

- Employés de maison et assistantes maternelles (y compris aide à domicile) - 83 % de recrutements difficiles
- Ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs, mécaniciens...) - 84 %
- Ouvriers non qualifiés des IAA (Industrie agro-alimentaire) - 72 %
- Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment, plombiers, chauffagistes - 70 %
- Plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre bâtiment - 75 %
- Maçons qualifiés - 75 %
- Employés, agents maîtrise hôtellerie (serveurs, maîtres hôtel) - 40 %.

Des chiffres similaires apparaissent pour la région **Ile-de-France**, concernant les métiers et les secteurs. On trouve en effet 29% des projets de recrutement dans le secteur de la construction et 23,2 % dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

La difficulté des établissements pour recruter est forte dans les activités industrielles (20,8 % des projets, tout secteur confondu) où les structures sont plutôt concentrées (fabrication de matériel de transport, de machines et équipements...). On retrouve également une forte demande du côté des maçons qualifiés (87 % de recrutements difficiles) et des métiers de bouche (cuisine, 61 %).

L'analyse de la Région **Rhône-Alpes** vient corroborer les statistiques précédentes. La tension est forte elle aussi dans les métiers de bouche et de l'hôtellerie-restauration (indice de tension de 2,8 et 2,4). Les offres d'emploi se maintiennent depuis plusieurs années à un niveau élevé compte tenu du nombre de demandeurs d'emploi. Ces métiers sont affectés d'une difficulté de recrutement à caractère structurel.

---

<sup>1</sup> Enquête BOM 2004, Unédic.

La tension a baissé dans les métiers de l'artisanat du bâtiment, mais la plupart d'entre eux conservent les caractéristiques d'une situation de difficulté de recrutement. C'est le cas des maçons qualifiés (indice de tension de 1,9), charpentiers bois métal (2,6), plombiers chauffagistes couvreurs (1,4), menuisiers du bâtiment (0,7). Reste qu'un certain nombre de métiers industriels conservent une situation de tension sur la demande d'emploi.

La demande d'emploi est en hausse depuis plusieurs années chez les ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (1,6 fin 2002). On peut faire le même constat pour les ouvriers des industries lourdes du bois, papier, carton et les ouvriers non qualifiés de l'ameublement.

Les métiers liés aux activités de services aux particuliers (employés de maison, avec 69 % de recrutements difficiles) présentent à la fois un nombre élevé de projets d'embauche et des difficultés d'embauches supérieures à la moyenne.<sup>2</sup>

### Synthèse nationale des secteurs en tension<sup>3</sup>

Parmi les 15 métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus élevés, en France en 2004, ont été retenus ceux qui concentrent une forte population migrante.

<i>Sélection de métiers pour lesquels les projets de recrutement sont les plus élevés</i>	<i>Ensemble des effectifs à recruter (en nombre de personnes) en 2004</i>
Hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel)	107 276
Agents d'entretien	75 589
Cuisiniers	38 621
Employés de maison et assistantes maternelles y compris aide à domicile	37 639
Maçons qualifiés	27 875
Conducteurs routiers	22 684
Agents de gardiennage et de sécurité	21 929

### 1.3. La présence des migrants dans ces secteurs d'activité

En 2003, 2.2 millions d'immigrés actifs résidaient en France, soit 8,3% de la population active. Les femmes actives sont maintenant aussi nombreuses que les hommes actifs dans la population immigrée mais elles ont, traditionnellement, un taux d'activité bien inférieur. Les immigrés sont davantage affectés par le chômage que le reste de la population, les femmes encore plus que les hommes. De plus, ils occupent plus fréquemment que les autres des emplois temporaires ou à temps partiel.

<sup>2</sup> DRTEFP Rhône-Alpes, les difficultés de recrutement en Rhône-Alpes, avril 2003.

<sup>3</sup> Point statis, Enquête BMO 2004, Unédic.

La plupart des immigrés actifs sont ouvriers ou employés. Les hommes sont sur-représentés dans le secteur de la construction et les femmes dans celui des services aux particuliers□

En 2003, 19,9 % des hommes immigrés occupent un emploi dans le secteur de la construction, ils représentent 15 % des actifs de ce secteur. Une approche par métier montre que 49,9 % des hommes immigrés actifs sont ouvriers et qu'ils représentent 11,4 % des actifs de ce corps de profession (source INSEE<sup>4</sup>)

En 2003, 23,5 % des femmes immigrées actives occupent un emploi dans le secteur des services aux particuliers, elles représentent 14,7 % des effectifs de ce secteur (source INSEE).

Par ailleurs ces éléments sont à mettre en lien avec le fort taux de chômage des immigrés qui s'élève en 2003 à 17,9 % - 17,3 % pour les hommes et 18,8 % pour les femmes (source INSEE).

#### **1.4. Plan national de lutte contre les difficultés de recrutement<sup>5</sup>**

En octobre 2003, le gouvernement a mis en place le programme «Objectif 100 000 emplois□, sous la responsabilité de François Fillon. L'objectif de ce plan est de réduire d'un tiers, en un an, les 300 000 offres d'emploi durablement non pourvues dans les secteurs en tension.

Le plan s'appuie sur l'action de l'ANPE et de l'AFPA. Il engage le SPE (Service Public de l'Emploi) à bâtir des plans d'action régionaux permettant de pourvoir au moins 20 % d'offres d'emplois supplémentaires sur les métiers en tension.

Il prévoit également la signature avec des branches professionnelles d'accords nationaux d'incitation permettant d'améliorer l'attractivité des filières concernées. Certains d'entre eux ont d'ores et déjà été signés□

- 2004.11.03 : Convention-cadre nationale de coopération pour la formation professionnelle des demandeurs d'emploi et leur insertion dans les entreprises de travaux publics
- 2004.07.01 : Accord cadre national du 1er juillet entre la Fédération du particulier employeur, le Syndicat des entreprises de services à la personne et le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale
- 2004.05.05 : Accord cadre national entre l'Union des Fédérations de Transport (UFT), l'Association pour le développement de la Formation dans les Transports (AFT) et l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)
- 2004.01.19 : Accord cadre national entre l' Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH) et l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)
- 2003.11.05 : Accord Cadre National entre la Fédération Française du Bâtiment, l'Agence Nationale Pour l'Emploi et L'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes

---

<sup>4</sup> Les immigrés en France, INSEE, 1997. Données mises à jour pour 2003, disponibles sur le site internet de l'INSEE.

<sup>5</sup> Plan national de lutte contre les difficultés de recrutement, objectif 100 000 emplois, Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité, ANPE, AFPA, 2004.

Si ces accords envisagent le rapprochement du monde de l'emploi de celui de la formation qualifiante et/ou professionnelle, en aucun cas la question des compétences linguistiques n'est abordée pour rapprocher les pré-requis d'accès à ces formations pour des publics présentant des besoins langagiers et possédant des profils susceptibles d'intégrer ces parcours.

Les pré-requis d'accès à ce type de formations, correspondent à des critères techniques adaptés à des publics ayant suivi leur scolarité en France, inaccessibles au plus grand nombre parmi les publics migrants pouvant être concernés.

## 2. Contexte institutionnel

### 2.1. La formation linguistique des migrants : vers la langue, compétence professionnelle

La rapide évolution du contexte juridique de ces trois dernières années a contraint le secteur de la formation linguistique des migrants à s'adapter à d'importants changements, qui ont modifié en profondeur l'organisation de l'offre de formation

**2002** Mise en œuvre du nouveau Code des marchés publics les services d'éducation, de qualification et d'insertion professionnelle sont soumis aux marchés publics (article 30).

**2003** Le Comité interministériel à l'intégration renouvelé définit un programme d'actions visant à marquer un tournant en matière de politique publique d'intégration dans la République.

Ce programme d'actions est décliné en trois grands points

1. Construire des parcours d'intégration pour les nouveaux arrivants, notamment avec la création du Contrat d'accueil et d'intégration comprenant un volet formation linguistique, dans la continuité des actions FASILD.

Cet axe est décliné au niveau territorial, avec la circulaire DPM/ACI1 n° 2003-537 du 24 novembre 2003 « relative à l'extension et à la généralisation du service public de l'accueil et des plans départementaux d'accueil des nouveaux arrivants (PDA), préparation des programmes régionaux d'insertion des populations immigrées (PRIPI) », qui complète ce dispositif avec pour objectif de lui donner une réalité opérationnelle au plan local les préfets sont chargés de coordonner tous les services quel que soit leur statut (Etat, établissements publics, collectivités locales, etc.).

2. Assurer la promotion sociale, professionnelle et individuelle, notamment en privilégiant l'accès à l'emploi (*construire un cadre d'expertise et de prospective des besoins de main-d'œuvre, donner à l'apprentissage de la langue française le statut de compétence professionnelle, etc.*), ce qui constitue une reconnaissance explicite de l'immigration dans les dispositifs de droit commun. Dans ce registre, de nouveaux outils pourront être sollicités avec les dispositions de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle (cf. ci-dessous).

3. Agir contre les intolérances pour l'égalité des droits (lutte contre les discriminations notamment à l'emploi, agir pour l'égalité hommes/femmes, notamment en renforçant les actions de formation professionnelle dans les secteurs où les femmes sont peu représentées).

## **2004** **Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie**

L'article 5 de la loi donne à l'apprentissage du français le statut de compétence professionnelle et aux salariés le droit à l'apprentissage de la langue dans le cadre de la formation professionnelle continue et modifie le Code du travail *voir l'article L.900-6*.

Le dispositif des *Contrats de professionnalisation* est applicable aux demandeurs d'emploi « L'ANPE propose le contrat de professionnalisation aux demandeurs d'emploi dont l'insertion ou la réinsertion professionnelle est soumise à l'acquisition d'une qualification complémentaire. Aux employeurs, ce contrat de professionnalisation est proposé en réponse à leur besoin de recrutement, notamment lorsqu'ils rencontrent des difficultés pour pourvoir leurs postes, en raison de pénuries de travailleurs qualifiés ».

D'ores et déjà, 13 branches ont conclu un accord sur la mise en œuvre du contrat de professionnalisation, parmi lesquelles nous retrouvons celles qui ont des difficultés de recrutement et qui comptent le plus de métiers en tension, comme le BTP ou le Travail temporaire (interim).

Les OPCA devront désormais donner leur avis sur ces contrats au regard des orientations définies par la branche. De nombreux autres accords sont en cours de négociation.

Le contrat de professionnalisation doit également jouer un rôle important au service de la politique de l'emploi : certains accords (comme le BTP), affichent clairement le souci de la branche de le mobiliser et de favoriser ainsi le recrutement en majorant les rémunérations offertes au bénéficiaire au-delà des minima prévus par la réglementation. D'autres, comme l'accord Textile, accordent la priorité à l'ouverture du contrat de professionnalisation aux adultes.

On observe donc qu'une volonté politique existe avec une prise en compte de la problématique dans le cadrage juridique. Reste à construire la manière dont cette volonté sera matérialisée.

Comment faire pour que les branches signataires des accords intègrent dans ce contrat de professionnalisation une dimension spécifique concernant les « Compétences langagières » et l'accès à la qualification pour les adultes migrants en recherche d'emploi ?

Si l'apprentissage de la langue est reconnu comme droit pour les salariés sur le plan de formation de l'entreprise, pourquoi ne le serait-il pas pour les migrants demandeurs d'emploi, par le SPE (Service Public de l'Emploi), dans le cadre d'une préparation à la qualification, ou dans le cadre de la reconnaissance de leurs compétences et de leurs acquis professionnels dans le pays d'origine ou ici-même en France, alors qu'ils ont déjà exercé une activité professionnelle ? Des mesures prises dans le cadre du CAI pourraient être étendues hors CAI, en particulier pour les migrants demandeurs d'emploi.

## 2.2. A propos de la décentralisation

### 2004 ☐ la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

Cette loi attribue aux Régions, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005, un rôle accru en matière de formation professionnelle, notamment dans l'élaboration et le suivi du PRDF (Plan Régional de Développement de Formation) afin d'en faire un outil de programmation régional pivot pour des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes.

- La Région n'aura plus pour seule responsabilité de mettre en œuvre des actions de formation, mais celle, pleine et entière, de définir l'ensemble de la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle, *y compris pour les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. Ces formations devront permettre aux bénéficiaires d'acquérir une qualification reconnue.*
- Concernant les chômeurs, la loi prévoit que le Plan couvre « l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi » et vise à renforcer la collaboration entre les Régions et les Assedic.
- Les procédures préalables à l'adoption du PRDFP (Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles) associent les Assedic, l'Etat, les collectivités locales et des organisations syndicales d'employeurs et de salariés.
- Par ailleurs, la loi prévoit que la Région « organise sur son territoire le réseau des centres d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la VAE ».
- Enfin, la loi transfère progressivement aux Régions des compétences donnant lieu à l'organisation et au financement par l'Etat des stages AFPA.

Si toutes ces compétences reviennent aux Régions, la présence dans les négociations des développeurs territoriaux du FASILD semble indispensable pour la construction de parcours donnant accès aux validations et aux qualifications, pour impulser et rendre visible la problématique, pour accompagner le passage vers le droit commun de ce besoin spécifique aux publics migrants.

**Fin 2004** ☐ Expiration au 31 décembre 2004 de l'**Accord-cadre du 27 mars 2002 entre la DGEFP, la DPM, l'ANPE et le FASILD** pour favoriser l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi immigrés ou issus de l'immigration et pour prévenir et combattre les discriminations raciales.

Cet accord-cadre fait suite à un premier accord pluriannuel signé sur le même sujet en 1999 avec l'ANPE, qui a permis l'engagement d'une politique coordonnée de lutte contre les discriminations par la direction générale de l'ANPE. Cette volonté s'est traduite par une série d'investigations en interne, d'information et de formation du personnel et de renforcement des relations avec le FASILD, notamment par la signature de conventions régionales.

*Des expérimentations ont également été engagées pour mieux prendre en compte les difficultés que rencontrent les publics immigrés dans leurs relations avec l'Agence ou dans l'accès à l'emploi, particulièrement lorsqu'ils maîtrisent mal la langue française.*

L'accord cadre du 27 mars 2002, conclu pour trois ans, prolonge et approfondit le travail engagé.

L'objet de cet accord national, dont la déclinaison était prévue au niveau régional, était de

1. «Prévenir et lutter contre les discriminations et de concourir à une meilleure efficacité des moyens mis en œuvre pour l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi immigrés ou issus de l'immigration.
2. Faciliter l'accès de ces populations aux services de l'ANPE, notamment les primo-arrivants et les femmes.
3. Favoriser l'accès à la formation et à l'emploi. Un groupe de travail constitué au niveau national par la DGEFP, la DPM, l'ANPE, le FASILD et associant l'AFPA devait être mis en place en vue d'étudier les moyens d'améliorer la coordination entre les différents acteurs appelés à intervenir lors de la construction et de la mise en œuvre du parcours de formation où la maîtrise de la langue est un enjeu pour l'insertion professionnelle.
4. Prévenir et lutter contre toutes les formes de discriminations raciales en privilégiant une approche territoriale et la professionnalisation des acteurs (mention du dispositif de formation du FASILD).

### **2005 Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale**

Le Titre Ier de la loi «Mobilisation pour l'emploi - Service public de l'emploi, crée des «Maisons de l'emploi dont le ressort, adapté à la configuration des bassins d'emploi ne peut excéder la région [...], contribuent à la coordination des actions menées dans le cadre du SPE (Service Public de l'Emploi) et exercent des actions en matière de prévision des besoins de main-d'œuvre et de reconversion des territoires [...]. Elles participent également à l'accueil et à l'orientation des Demandeurs d'Emploi (DE), à l'insertion, à l'orientation en formation, à l'accompagnement des DE et des salariés et à l'aide à la création d'entreprise».

Mesures en faveur du retour à l'emploi des DELD (Demandeur d'Emploi Longue Durée) et des bénéficiaires de minima sociaux «afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, l'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats de travail, appelés *contrats d'accompagnement dans l'emploi*, avec les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public».

Sous le Titre III «Promotion de l'égalité des chances», le chapitre V consacré à l'accueil et l'intégration des personnes immigrées ou issues de l'immigration, il est fait mention de l'élaboration dans chaque région, sous l'autorité du représentant de l'Etat, d'un programme régional d'intégration des populations immigrées, déterminant «l'ensemble des actions concourant à l'accueil des nouveaux immigrants et à la promotion sociale, culturelle et professionnelles des personnes immigrées ou issues de l'immigration».

Ces mesures inscrites dans la loi de programmation de Cohésion sociale prennent d'une manière générale en compte la lutte contre l'illettrisme. Pour les populations immigrées ou issues de l'immigration, on se réfèrera à la lutte contre les discriminations, mais ces mesures ne mentionnent pas la maîtrise de la langue française par ces personnes comme compétence professionnelle, acquisition d'une compétence non rattachée à la notion de difficulté. Or, l'apprentissage de la langue par des migrants ne relève ni du champ de la lutte contre l'illettrisme, ni de celui des difficultés d'apprentissage mais bien de celui de l'apprentissage d'une langue étrangère ou seconde en situation d'immersion. Pour les publics jamais ou très peu scolarisés, il s'agit de développer des compétences et des techniques par rapport aux situations et aux projets professionnels en particulier pour l'apprentissage de la lecture et l'écriture.

### 2.3. Les premiers résultats

Un an après le programme d'actions préconisées par le Comité interministériel à l'intégration (CII) du 10 avril 2003 le point d'étape réalisé par ce même Comité en juin 2004 mentionne « l'importance des résultats obtenus dans les domaines de la politique d'accueil des nouveaux migrants en France ainsi que la redynamisation de la politique nationale d'intégration, « l'élément majeur de la cohésion sociale et républicaine de notre pays ».

Ce bilan souligne « l'effort sans précédent réalisé en matière de formation linguistique, **en faveur des nouveaux arrivants** avec le CAI, et l'importante avancée que représente pour **les salariés** l'inscription dans la loi et le Code du travail de la reconnaissance de la formation linguistique comme compétence professionnelle.

Pour les personnes déjà installées en France (notamment les femmes) la mise en place de centres d'apprentissage du français à visée sociale dans les quartiers semble être amorcée.

Dans le domaine de l'accès à l'emploi, l'accent est essentiellement mis sur la mobilisation et le rôle du SPE (Service Public de l'Emploi) sur le point de **la lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances en général**. En effet, un effort de sensibilisation et de formation des personnels de l'ANPE sur cette thématique a été réalisé.

Le système du parrainage vers l'emploi des jeunes et des adultes a montré son efficacité et le nombre de bénéficiaires a fortement progressé dès 2003, surtout pour les jeunes.

Si l'on peut se féliciter que l'ensemble des textes prenant en compte les immigrants ou les personnes issues de l'immigration abordent de manière explicite la question de l'intégration de ces populations sous l'angle de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations, force est de constater que la problématique des besoins linguistiques n'est que rarement reliée à celle de l'organisation des actions de formation professionnalisantes ou d'accès à la qualification

Que ce soit pour les nouveaux arrivants avec le CAI ou pour les personnes reçues dans des actions linguistiques du type SIFE (Stage d'insertion et de formation pour l'emploi), l'apprentissage de la langue est dissocié des situations professionnelles.

De plus, la perception des migrants par les instances chargées de l'orientation est celle d'un public très éloigné de l'emploi du fait de la maîtrise parcellaire de la langue française et ce, quelles que soient les compétences initiales ou le degré de scolarité acquis dans le pays d'origine pour les primo-arrivants ou par l'expérience professionnelle des personnes depuis longtemps installées en France.

Pourtant, si l'on considère, comme il a été souvent affirmé, que la non maîtrise de la langue est la première des discriminations, il est urgent de mettre explicitement en place les moyens de traiter les compétences linguistiques comme liées aux compétences communicatives en milieu professionnel pour les demandeurs d'emploi susceptibles d'accéder aux postes des métiers en tension.

Une avancée est donc observée dans la prise en compte de la question liée à la discrimination et à la diversité culturelle. En revanche, l'apprentissage de la langue au regard de l'emploi semble encore considéré comme un préalable, un élément devant précéder l'occupation d'un poste, devant donc être abordé de façon dissociée. Cette approche développe des pratiques pédagogiques centrées sur un «français généraliste» dont les évaluations restituent le besoin «d'élargir le vocabulaire, la syntaxe ou l'orthographe». On mesure à quel point ce décalage éloigne de la mobilisation des compétences linguistiques en situation professionnelle (être capable de restituer une information – à un collègue, à un supérieur hiérarchique, à un client, avec une intention précise de communication).

### 3. Constats

Les acteurs intervenant dans le domaine de l'emploi des publics prioritaires assurent des fonctions dans les domaines de l'accueil, de l'orientation, de la formation et de l'emploi (structures d'accueil et de prescription, CARIF, OPCA et OPACIF...). Force est de constater les limites de ces services, notamment en ce qui concerne les demandeurs d'emploi et les dispositifs de formation linguistique (FASILD, Conseils généraux, Villes, etc...). L'obligation de gérer des mesures, de s'inscrire dans des procédures quelquefois lourdes, fait que les relations partenariales ne réussissent pas toujours. Les relations entre les différents acteurs peuvent ainsi être régulières, distendues ou inexistantes. Ce manque d'articulation et de circulation de l'information n'encourage pas la construction de parcours ni les adaptations des pré-requis d'accès aux formations qualifiantes.

L'écart entre les dispositifs existants et les nouveaux cadrages juridiques est considérable. Ce sont des mondes qui fonctionnent de façon parallèle, chacun privilégiant sa logique (d'insertion, de lutte contre les discriminations, d'intégration, de formation).

L'analyse des différentes formes de regroupement qui se développent aujourd'hui massivement montre bien la recherche constante de rationalisation d'organisation et de mutualisation des moyens comme celle d'une meilleure coordination et animation au niveau local et/ou régional. Bien qu'assez diverses dans la forme, ces démarches visent toutes à favoriser la mise en synergie des acteurs, l'optimisation des compétences de chacun, la construction d'une culture partagée et enfin un meilleur maillage des territoires. Cependant malgré cet effort de rationalisation, certains points restent faibles

- Absence de lisibilité ☐ la logique de création de nouvelles prestations plutôt que le recours aux produits existants conduit à une sorte d'accumulation des prestations.
- Absence de cohérence ☐ les prestataires publics et privés ne fonctionnent pas systématiquement en réseau. Ce sont en fait les lignes budgétaires (correspondant à des catégories de publics) qui structurent l'offre d'orientation et de formation plus que les besoins des personnes et des bassins d'emploi. La logique dominante est celle d'un recours aux prestations et d'un contrôle des résultats à court terme en matière d'insertion, de reprise d'emploi ou d'entrée en formation.

Certains territoires, en particulier liés par l'intercommunalité, ayant formalisé ces constats par des études ou des diagnostics territoriaux ( Boucle Nord des Hauts-de-Seine depuis 2002 et Plaine Commune en Seine-Saint-Denis depuis 2004) développent des ingénieries territoriales où la composante linguistique est prise en compte parmi les pivots permettant d'articuler les dispositifs et de mettre en réseau les acteurs concernés.

### 3.1. Au niveau des programmes régionaux de formation

L'analyse des PRF qui proposent des actions de formation à l'intention des demandeurs d'emploi témoigne de l'absence de prise en compte spécifique des publics migrants demandeurs d'emploi et de leurs besoins linguistiques.

Elle montre également une très nette séparation entre formation qualifiante et formations dites «*préparatoires*», destinées aux publics spécifiques (situation d'illettrisme, réapprentissage des savoirs de base, par exemple) et vers lesquelles peuvent être orientés certains publics migrants, en tant que demandeurs d'emploi.

A titre d'exemple, le PRF Haute-Normandie 2003/04 ne propose qu'une seule action s'adressant à des publics migrants ☐ «*Apprentissage personnalisé des savoirs – langue française*», elle a pour objectifs «*d'acquérir et/ou de développer les connaissances linguistiques permettant l'adaptation à la société d'accueil et une première étape d'un parcours professionnel*». Le reste de l'offre de formation est constitué en majeure partie d'actions intitulées «*Apprentissage personnalisé des savoirs généraux*» et désigne des actions d'illettrisme.

Le constat est le même concernant le PRF 2004/05. On note cependant une nouvelle action intitulée «*Remise à niveau – Français langue étrangère de niveau IV*». L'objectif est la maîtrise de la communication écrite et orale en langue française pour favoriser une insertion socio-professionnelle. Elle vise explicitement des publics migrants ☐ «*Connaissance des bases du français oral et écrit. Formation supérieure dans sa langue d'origine*».

Dans le PRF Aquitaine 2002, on ne trouve que ☐

*Dans la rubrique français – littérature et civilisation française* ☐

- Français langue étrangère (pas de public prioritaire)
- PRQ lutte contre l'illettrisme & FLE (pas de public prioritaire)
- APP FLE (jeunes et femmes à la recherche d'un emploi)

*Dans la rubrique Aide à l'insertion sociale et professionnelle* ☐

- FLE et orientation professionnelle (**autre** public prioritaire)

Ces plans régionaux reflètent le fonctionnement général de la formation linguistique à visée d'insertion, orientée majoritairement vers les situations de réapprentissage de savoirs de base ou le Français Langue Etrangère – souvent généraliste, et très rarement spécifique, rattaché aux compétences professionnelles.

### 3.2. Au niveau des ingénieries territoriales

En Ile-de-France, des actions régionales sont menées en 2004 en direction des demandeurs d'emploi :

- Une charte de partenariat avec le SPE (Service Public de l'Emploi) vise à organiser un débat d'orientation annuel, à favoriser la communication et la concertation mutuelle, à instaurer la participation croisée aux instructions de chaque partenaire, à échanger des informations et à partager diagnostics et plans d'action.
- La mise en place d'un réseau de développeurs territoriaux, pilotés et suivis au niveau régional devra permettre également d'intervenir dans la structuration et la coordination des partenariats locaux en faveur de l'emploi.
- La création de 10 à 15 [p@t](#) supplémentaires pour que les demandeurs d'emploi puissent suivre des formations à distance.

En direction des salariés☐

- Le renforcement de l'intervention régionale afin de permettre aux salariés âgés de plus de 45 ans de se reconverter et ainsi accéder à des emplois plus adaptés.
- Faire connaître le bilan de compétences qui est un outil d'aide à l'élaboration d'un projet professionnel réaliste.

Le Conseil régional Ile-de-France propose d'engager dans les territoires les plus fragilisés, un travail avec l'ensemble des partenaires☐associations de chômeurs, de personnes handicapées, collectivités locales, SPE (Service Public de l'Emploi), organismes de formation pour rechercher des solutions permettant de mettre en place des mesures spécifiques pour favoriser l'insertion dans l'emploi des publics fragilisés.

Il semblerait que dans ce type d'architecture régionale et territoriale, la question de la compétence langagière des migrants puisse avoir sa place pour un traitement spécifique en lien direct aux projets professionnels des demandeurs d'emploi et aux besoins des main-d'œuvre de chaque bassin d'emploi. La prise en compte des reconversions professionnelles pourrait également venir développer les compétences linguistiques en vue d'une qualification.

On n'observe pas cependant dans ce plan régional de formation, de présence explicite de la composante langagière des publics migrants, ni d'allusion spécifique dans les compétences des développeurs territoriaux.

## **4. Implications du contexte juridique dans les changements du système de formation linguistique**

### **4.1. Le système avant la mise en place du marché public**

Les financements régionaux du FASILD (Fonds d'action et de soutien à l'intégration et à la lutte contre les discriminations) avaient favorisé des dynamiques de co-financement permettant la mise en place – dans certains territoires – des SIFE Linguistique (Stages d'insertion et de Formation pour l'emploi) ayant comme partenaires privilégiés les DDTEFP (Directions départementales du travail, de l'emploi et la formation professionnelle). Ces stages favorisaient le développement de la compétence linguistique au service du projet professionnel et proposaient des alternances en entreprise favorisant le rattachement de la composante linguistique à des situations professionnelles.

Le taux d'accès à l'emploi à l'issue de ces stages oscillait entre 40 et 45% de placement, et les organismes de formation ont développé des réseaux locaux avec les différents bassins d'emploi et les agences locales pour l'emploi leur permettant de répondre au mieux aux besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi concernés. L'une des limites de ce dispositif portait sur certains pré-requis (en particulier pour l'ancienneté de l'inscription ANPE) et la cohérence des projets professionnels des participants de chaque stage par rapport au métier ciblé.

Dans le reste des formations financées par le FASILD au niveau régional, la composante linguistique était évaluée par rapport au référentiel FAS/CUEEP<sup>6</sup> et visait particulièrement l'apprentissage de la langue en tant que telle, hors contexte professionnel.

D'autres financeurs ont commencé à développer des formations à composante linguistique, dans le cadre des Plans départementaux d'insertion (Conseils généraux) et des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (volet emploi des Contrats de Ville). Si les premiers visent un public à statut spécifique, les seconds ont su proposer une offre décloisonnée en termes de catégorie des publics – jeunes, adultes, demandeurs d'emploi – au service des besoins territoriaux. Les fonctions d'accompagnement semblent sur développées par rapport aux actions formatrices.

Au sein de ces offres territoriales, des prestataires ont vu évoluer leurs compétences et leurs missions au gré de l'évolution des besoins des publics et du territoire. Plusieurs APP (Ateliers Pédagogiques Personnalisés) ont commencé à accueillir des publics migrants présentant des besoins linguistiques en français, soit dans le cadre d'actions individuelles financées par les DRTEFP (Directions régionales du travail, de l'emploi et la formation professionnelle), soit dans des actions FASILD.

L'ensemble des dispositifs, juxtaposés, ont commencé à être reliés par la mise en place de Centres de Positionnement Linguistique – appelés Pôles linguistiques dans certaines régions – chargés d'accueillir, évaluer et orienter les publics et favorisant ainsi la construction de parcours adaptés. Lieu par excellence de la territorialisation ces pôles ont développé une connaissance des besoins du territoire et ont assuré la fonction d'observatoire favorisant l'adaptation de l'offre de formation aux besoins linguistiques des publics évalués, mais pas en lien avec des compétences langagières en situation professionnelle.

---

<sup>6</sup> CUEEP de Lille, 1996 – Référentiel visant le CFG (Certificat de Formation Générale).

## **4.2. La mise en place du marché public et du contrat d'accueil et d'intégration**

Les adaptations territoriales et les synergies émergentes en 2002, permettant de faire rencontrer sur un territoire donné plusieurs acteurs intervenant dans des dispositifs juxtaposés ont été percutées par la logique du marché national, homogène et univoque, ne rendant compte que de ses propres publics et dynamiques.

Le marché public a également provoqué des changements dans les modes de financement des organismes de formation associatifs, financés jusque là sur le mode de la subvention. Ces structures répondent et modifient leurs ingénieries de façon de plus en plus professionnelle, adaptée et concertée.

Les plans départementaux d'accueil, pilotés par l'OMI (Office des Migrations Internationales) ont favorisé le traitement spécifique des besoins langagiers des publics primo-arrivants sur le territoire français.

### **Les avancées□**

Une offre privilégiant le développement de la compétence orale pour les débutants – primo-arrivants, condition sine qua non pour toute intégration sociale et citoyenne ainsi que pour une suite de formation adaptée.

Cette priorité venait formaliser la réponse à un besoin des publics migrants rarement satisfait par les dispositifs précédents, trop axés sur la compétence écrite. Les organismes chargés des évaluations n'ont plus été mandatés pour la coordination territoriale au delà des organismes intervenant dans le groupement solidaire retenu dans le cadre du marché.

Les cahiers des charges 2005 reviennent sur cette décision et confient à nouveau la mission de coordination territoriale aux organismes chargés des Bilans de prescription linguistique.

Une autre avancée de ce dispositif est représentée par le Bilan d'orientation pré-professionnel (BOPP). Peu développé jusque là, il semble un outil très pertinent pour faire avancer les questions liées aux projets professionnels des migrants et la construction de parcours pertinents.

### **Les difficultés**

Les limites des missions confiées aux organismes évaluateurs se trouvent dans la coordination de l'ensemble des maillons pouvant constituer des parcours professionnalisants ou qualifiants sur un même territoire, et la distance nécessaire pour faire évoluer les dispositifs en fonction des réalités observées.

Le cadrage des publics hors CAI (Contrat d'accueil et d'intégration) et la prise en compte de leurs projets professionnels pour le traitement de la composante linguistique.

L'articulation entre les actions à visée socialisante, les formations du marché public et celles visant la professionnalisation ou la qualification n'est pas prévue par les architectures territoriales et semble un facteur important d'éloignement entre les offres d'emploi et les demandes des publics migrants.

### **4.3. La décentralisation et les plans régionaux**

La logique de décentralisation cohabite avec celle du marché public national du FASILD, et sa mise en place a également entraîné et provoque des changements qui méritent d'être observés☐

Les plans régionaux s'adressent majoritairement aux publics jeunes et aux demandeurs d'emploi, avec des lignes budgétaires spécifiques pour les publics féminins. Concernant les aspects linguistiques, le dispositif IRILL vise les apprentissages pour des personnes en situation d'illettrisme. Pour ce qui est des publics jeunes, ne sont pas pris en compte les publics migrants débutants.

Des initiatives régionales tiennent compte de la composante linguistique pour les publics migrants dans le cadre des Associations intermédiaires et des entreprises d'insertion. Ces associations proposent des offres d'emploi concernant les métiers de service et ont pu constater que la difficulté majeure pour le maintien de ces personnes à l'emploi était la maîtrise insuffisante de la langue orale et écrite et des codes socioculturels. Des expériences se sont développées, en particulier par le CAI 92 (Comité des actions intermédiaires des Hauts-de-Seine). Il est à souligner le rôle de pilote porté par la DDTEFP (Direction départementale du travail, de l'emploi et la formation professionnelle) et du FASILD Ile-de-France entre 2001 et 2002, dans le cadre des articulations et des maillages de formation vers la qualification.

La décentralisation permettra-t-elle de maintenir ces expériences et ces pilotages rapprochés des territoires, en particulier via les services décentralisés de l'Etat☐ Sans doute, si les développeurs territoriaux chargés de porter la question de la formation linguistique des migrants impulsent et rendent visible cette problématique.

Dans plusieurs régions les articulations entre les dispositifs DRTEFP et FASILD régional – Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, Aquitaine, commençaient à croiser et synchroniser leurs cahiers des charges, il serait souhaitable que la décentralisation permette d'y revenir et d'accentuer ces dynamiques inter-institutionnelles favorisant le maillage des actions et des parcours pour des insertions adaptées et durables.

## **5. Expériences**

### **5.1. Des initiatives rattachées aux dispositifs d'insertion (sociale ou par l'économique) plus qu'aux dispositifs régionaux de formation**

Les expériences rencontrées relèvent davantage des dispositifs d'insertion (globale) ou par l'économique que de la formation – qualifiante ou professionnalisante.

Les partenariats établis entre les chargés de mission ou les délégués régionaux du FASILD et les Conseils généraux ou les DDTEFP avaient favorisé la prise en compte de la composante linguistique au sein de ces dispositifs et ce, avant la mise en place du marché public. Cette présence institutionnelle a favorisé la prise en compte de la thématique dans des dispositifs autres que celui du FASILD (Fonds d'action sociale à l'époque).

Certains PLIE (Plans locaux d'insertion par l'économique) ont pris le relais par la suite par la mise en place de formations spécifiques – incluant la composante linguistique rattachée à l'emploi- sur des territoires Politique de la Ville précis et à travers une approche « Besoins, territoire » qui a permis de décloisonner les formations pour des publics (statuts, catégories).

### **Haute-Normandie - Action de formation dans le cadre du plan Fillon, « 100 000 emplois »**

Cette action s'inscrit dans le cadre du plan Fillon, « 100 000 emplois » et d'un accord ANPE/MEDEF/ASSEDIC signé dans le secteur de la métallurgie. Elle est portée par l'ANPE de Rouen, financée par l'ASSEDIC pour des demandeurs d'emploi dont les projets professionnels pourraient correspondre aux offres d'emploi du secteur.

Ce programme de formation articule Formation de base et métiers en tension dans le secteur de l'industrie et plus spécifiquement les métiers de la soudure. Il concerne les demandeurs d'emploi mais ne prend pas en compte les besoins linguistiques des migrants qui sont réorientés vers les dispositifs d'insertion

La compétence linguistique dissociée de la compétence ou de l'acquis professionnel doit être réglée en amont et ailleurs, l'insertion professionnelle étant envisagée dans un second temps seulement.

### **Ile-de-France - Action de formation dans le cadre d'un PDI (Programme Départemental d'Insertion)**

Cette formation se déroule dans le cadre du PDI (Programme Départemental d'Insertion) et s'inscrit dans une action financée par le Conseil général du Val de Marne relevant du pôle Accompagnement Insertion Professionnelle. Le financement vient plus particulièrement de la DIPAS (Direction de la Prévention de l'Action Sociale) et de son service RMI. En effet, cette formation s'adresse exclusivement aux bénéficiaires du RMI.

Les principaux prescripteurs sont :

- Le pôle d'insertion
- Les assistantes sociales du territoire
- Les référents RMI
- Les conseillers ANPE

Les deux grands axes de cette formation sont :

- Permettre aux participants d'atteindre un niveau de compréhension et d'expression orale et écrite autorisant une communication sur des aspects de la vie sociale et professionnelle.
- Mobiliser et accompagner les participants dans leur parcours d'accès ou de retour à l'emploi.

Les personnes envoyées par le pôle d'insertion ont déjà fait l'objet d'un bilan linguistique et professionnel prenant en compte

- La trajectoire scolaire et professionnelle, les stages déjà effectués.
- Les aptitudes et savoirs spécifiques tels que la communication orale (capacité en lecture, qualité de l'expression), la communication écrite, le niveau en arithmétique (les 4 modes opératoires), le raisonnement logique.
- L'attitude et le comportement les capacités sociales (présentation, comportement, ponctualité), les attitudes face au travail (capacité de concentration, persévérance, rapidité).
- Les centres d'intérêts professionnels.

La formation s'adresse à des personnes de niveau B2 minimum. La visée principale étant avant tout l'insertion professionnelle et/ou le retour à l'emploi, on demande aux stagiaires de comprendre et se faire comprendre en français, connaître quelques rudiments de lecture et d'écriture en français. Le référentiel d'évaluation utilisé est le référentiel FAS – CUEEP.

La formation en centre se décompose en 4 modules

- Formation linguistique ( en groupe, en sous-groupe ) 341 h
- Suivi social ( en individuel ou collectif ) 114 h
- TRE ( Techniques de Recherche d'Emploi ) / communication 130 h
- Atelier découverte/technique ( en organismes extérieurs ) 175 h

Soit 900 heures de formation, à raison de 30 h/semaine.

Les ateliers découverte/techniques ont lieu chez divers partenaires en fonction du domaine professionnel choisi par les stagiaires

- Accompagnement personnalisé
- Hôtellerie
- Employé libre service ( ELS) / caisse
- Aide à la personne

Le stage en entreprise, quant à lui, permet de concrétiser son expérimentation professionnelle dans une entreprise. Le stage pratique en entreprise est de quatre semaines. Il se déroule dans le secteur privé qui a la possibilité d'embaucher des personnes n'ayant pas la nationalité française ou ne pouvant pas passer l'examen nécessaire pour entrer dans le secteur public.

Le suivi en entreprise est assuré par le formateur référent de l'action.

A l'issue du stage, pendant trois mois, un suivi est assuré mensuellement par téléphone.

Le bilan de cette action est positif en termes de suivi et d'accompagnement puisque la majorité des personnes poursuivent soit en formation linguistique, soit en formation préqualifiante, ou encore accèdent à l'emploi. En revanche si la visée est bien l'insertion professionnelle force est de constater qu'il n'y a pas d'identification de besoins linguistiques corrélés à un secteur ou à un métier précis. L'utilisation d'un référentiel «généraliste» plutôt que «professionnel» pour l'évaluation du niveau linguistique des stagiaires est à cet égard tout à fait éclairant. L'objectif de cette action est donc à visée plutôt socialisante avant d'être à visée professionnalisante.

## **Rhône-Alpes** □ **Dans le cadre d'un SIFE**

Cette action intitulée « Français langue Etrangère 1,2,3 » s'inscrit dans le cadre d'un SIFE (Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi) qui s'est déroulée de mai à octobre 2004. Elle s'adresse à divers publics □ Adultes âgés de plus de 26 ans, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du Rmi, parents isolés, personnes privées de liberté.

D'une durée totale de 600 heures, elle repose sur une alternance entre formation linguistique (460 heures) et en entreprise (140 heures,). Elle s'adresse à des publics migrants scolarisés de niveau 1 et 2. Les stages en alternance en entreprise sont faits dans divers secteurs professionnels : restauration, bâtiment, nettoyage, transport, libre-service, aide à la personne.

Les objectifs sont à visée d'insertion □

- User oralement d'un langage courant et soutenu,
- Communiquer (par écrit) dans la langue française,
- Utiliser les nouvelles technologies,
- Se repérer dans l'environnement social, culturel, économique,
- Construire et vérifier un projet professionnel réaliste et réalisable,
- Effectuer une recherche d'emploi autonome,
- Mettre en place les étapes pour accéder à l'emploi.

On constate à nouveau une très nette dissociation entre formation linguistique/contenus généralistes et formation en entreprise /contenus techniques/mise à l'emploi □

Contenus de formation au centre □

- Expression orale,
- Compréhension de l'écrit et expression écrite,
- Initiation informatique ,
- Orientation professionnelle,
- Vie sociale et professionnelle,
- Recherche d'emploi.

Contenus de formation en entreprise □

- Accompagnement méthodologique à la recherche de lieu de stage,
- Information des stagiaires sur les conditions de vie et l'organisation des secteurs primaires, secondaires et tertiaires,
- Identification des contenus et compétences à acquérir pour chaque stagiaire pendant la période entreprise.

On constate que ce type de formation vise plutôt la validation d'un projet et traite l'amont plutôt que des mises à l'emploi effectives.

Par ailleurs, dans le cadre des ateliers/projets, il est souvent constaté un fort décalage entre les profils très scolarisés initialement, les compétences métiers et les pré-requis exigés dans le cadre du stage, comme l'illustrent les deux exemples suivants □

- Une femme de statut demandeur d'emploi longue durée, présentant des besoins linguistiques en français et comptable dans son pays d'origine, orientée sur un SIFE autour des emplois du libre service □

- Une femme de statut demandeur d'emploi souhaitant exercer le métier de caissière, à qui il est proposé d'intégrer un SIFE axé sur le métier de magasinier.

Ainsi la non-équivalence de certains diplômes et qualifications, acquis dans le pays d'origine, peut être un frein à la réorientation professionnelle. Les choix possibles sont parfois inférieurs en termes d'accessibilité et de validation et souvent moins valorisants. Des passerelles de transfert de compétences pourraient être créées pour rapprocher au mieux ces demandeurs d'emploi surqualifiés des métiers proposés.

## **5.2. Des initiatives qui mettent en oeuvre une articulation formation linguistique/formation professionnelle**

Les expériences décrites ci-dessous témoignent de l'intention de relier l'apprentissage de compétences communicatives en lien avec les situations professionnelles pour des publics en recherche d'insertion.

### **Ile-de-France ☐ Dans les associations intermédiaires ☐ action de formation linguistique pour les aides à domicile**

Cette action est financée par l'AREF et prescrite par le Conseil général de Hauts-de-Seine et la DDTEFP 92. Elle repose sur un partenariat entre organismes de formation – prestataires de formation linguistique – et une association intermédiaire. Mise en place en 2001 et 2002, elle vise des femmes salariées dans le secteur de l'aide à domicile et rémunérées par le biais d'une association intermédiaire.

L'objectif de cette action est d'articuler la formation linguistique à la formation technique. Le volet linguistique a été pris en charge par un organisme de formation linguistique «*généraliste*» ; le volet technique par deux organismes proposant des formations pré-professionnelles et préparant à des diplômes du secteur sanitaire et social, des services aux personnes.

A l'issue de cette formation, une équivalence au pré-CAFAD (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Aide à Domicile) est délivrée aux stagiaires de la formation.

D'une durée de 12 semaines, cette action compte 80 heures de présence en linguistique et autant en technique ainsi que des périodes en poste chez des particuliers. Les formations linguistiques ont lieu au sein des organismes de formation technique, en cours collectif.

Les contenus linguistiques sont ciblés sur les techniques professionnelles. Elaborés à partir des contenus de formation technique et des référentiels métiers utilisés dans le cadre de la formation pré-professionnelle, ils abordent l'apprentissage linguistique en fonction des situations de travail rencontrées par l'aide à domicile dans le cadre de son activité (lecture d'étiquette de linge, compréhension de notices d'appareils ménagers, maîtrise du temps et des quantités, etc...).

Cette initiative fait bien le lien entre besoins linguistiques et compétences professionnelles, mais pour autant le bilan de l'action reste mitigé. En effet, si pendant l'action, les femmes concernées accèdent à l'emploi - de ce point de vue, l'objectif de placement est atteint - en revanche, à la sortie du dispositif, la difficulté d'accès à l'emploi se pose à nouveau et on constate que les acquis linguistiques ne sont pas mis en valeur, et cela parce que l'accompagnement qu'assurait l'association intermédiaire a disparu.

Se pose donc la question de l'entretien et la mobilisation des compétences pour les personnes qui retournent à la recherche d'emploi après avoir suivi ces formations.

Concernant ce besoin, une expérience similaire mise en place sur le sud du même département, ayant constaté les mêmes difficultés que sur le nord à l'issue des stages, développe actuellement une plate-forme autour des métiers d'aide à la personne. L'organisme porteur ayant des compétences en pédagogie personnalisée - en plus de celles concernant la formation linguistique - développe un [P@T](#) (Point d'accès à la téléformation) permettant d'accueillir ces personnes pour des moments d'auto-formation favorisant la consolidation et la mobilisation des compétences écrites.

Ce type d'expériences qui croisent les besoins territoriaux et rapprochent des acteurs complémentaires favorisent de plus en plus le rapprochement entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi pouvant accéder à ce type de métiers.

## **Ile-de-France ☐ La mairie de Paris dans le secteur des services à la personne**

La Direction de l'emploi de la Ville de Paris met en place actuellement, suite aux préconisations du CODEV (Conseil de Développement Economique Durable de Paris), une «[plate-forme métiers](#)». Cette plate-forme joue le rôle de point unique d'information en matière de droit au travail, notamment sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience existant dans le secteur des services à la personne.

Ce programme, en cours de réalisation, doit répondre aux caractéristiques et objectifs suivants ☐

Le service public de l'emploi (DDTEFP, ANPE, AFPA), les organismes partenaires collecteurs agréés (OPCA) de la branche, ainsi que les ASSEDIC qui peuvent financer des formations lorsqu'il existe des projets d'embauche, sont parties prenantes de la plate-forme, de même que les différentes fédérations professionnelles du secteur (UNASSAD, UNADMR, ADESSA, FEPEM, Syndicat des entreprises de services à la personne).

La plate-forme des métiers de services peut orienter les demandeurs d'emploi vers les associations intermédiaires, les entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou tout autre employeur, afin de constituer un sas avant l'emploi et encourager les partenariats entre les acteurs associatifs et les entreprises. Les structures d'insertion par l'activité économique peuvent notamment aider certains publics à régler les problèmes qui se posent en amont de l'emploi (ressources, logement, santé, famille...), en nouant des liens avec les services sociaux dans les arrondissements.

Ces multiples partenariats favorisent des insertions durables et assurent des passerelles pour un accès réel aux emplois concernés.

La plate-forme des métiers de services peut enfin encourager la polyvalence de compétences afin de permettre aux salariés de combiner des emplois auprès de publics (personnes dépendantes, familles, salariés) ayant des exigences en termes d'horaires différents. Elle doit favoriser la multiplication de contrats par les groupements d'employeurs, l'établissement de passerelles avec les autres branches professionnelles qui rencontrent des difficultés de recrutement, et l'intégration des structures collectives dans la démarche (crèches, maisons de retraite).

Ce programme repose sur les propositions concrètes suivantes□

- Structurer le réseau d'acteurs pour organiser des parcours de formation. La direction du développement économique et de l'emploi (DDEE) peut aider les structures d'insertion à tisser des liens avec les associations de services aux personnes (ASP) ou les entreprises afin de proposer à leurs salariés une insertion professionnelle réussie, voire inciter les structures d'insertion à créer leur propre association sur le modèle d'emploi +.
- Des partenariats peuvent également être noués avec les organismes de formation comme l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) afin de valider les expériences acquises et d'obtenir des certificats de compétence professionnelle, ou les pôles linguistiques.
- Auditionner les organismes de formation existants afin de connaître les modules qui posent problème, par exemple pour l'obtention du diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS) et adapter l'offre de formation en conséquence.
- Impulser la mise en place d'un dispositif permanent de formation soutenu par le Conseil régional d'Ile-de-France et les Organismes Collecteurs de la branche (OPCA), en direction des demandeurs d'emploi et des personnes déjà en activité.
- L'accès à la formation professionnelle des personnels employés par les particuliers. Cet accès est pour ainsi dire inexistant, à la fois pour des raisons financières (le particulier doit avancer les frais de formation) et humaines. Le CODEV soutient la démarche décrite par l'Institut de développement des Activités de proximité (IDAP) sous la forme du programme «[ifbrm@dom](mailto:ifbrm@dom.gouv.fr)□

Si la prise en compte des publics migrants n'apparaît pas explicitement dans ce programme, il est pourtant bien possible de les y associer. Le maillage de ce dispositif avec des organismes capables d'assurer des fonctions professionnalisantes incluant un volet linguistique s'avère indispensable pour l'accès de ces populations à l'emploi.

## **Ile-de-France ☐ dans le secteur du travail intérimaire ☐ alphabétisation et métiers de la restauration**

Constatant une inadéquation croissante entre les emplois proposés par les entreprises de la restauration et le faible niveau des candidats sur plusieurs métiers (plongeurs, commis de cuisine, etc...), une entreprise intérimaire a mis en place un programme de formation alliant cours d'alphabétisation et de perfectionnement aux techniques de cuisine, destinés aux intérimaires travaillant dans le secteur de la restauration.

Le dispositif, qui rentre dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme, repose sur l'alternance de cours de français et de mathématique directement liés à des cours de perfectionnement en techniques de cuisine, assuré par un organisme professionnel.

Face au très faible niveau des stagiaires sur les savoirs de base, les contenus de chaque session de formation ont été adaptés en fonction des acquis antérieurs : les cours théoriques d'alphabétisation ont été individualisés en fonction de l'évolution des connaissances de chaque stagiaire et les cours pratiques en cuisine ont été adaptés "en flux tendus" à chaque jour de la formation selon l'évolution des connaissances acquises.

D'une durée totale de 210 heures réparties sur 6 mois, la formation est co-financée par l'entreprise intérimaire et le FAF-TT (Fonds d'Action Formation du Travail Temporaire).

Selon le Responsable de la formation du personnel temporaire, "cette action, qui vise un public dont le niveau de qualification est au départ très éloigné des attentes basiques des entreprises de la restauration, montre qu'il est possible de remettre à niveau des personnes tout en leur apprenant un métier qualifié. L'assimilation des savoirs de base est plus facile quand elle est couplée avec l'apprentissage de nouvelles compétences professionnelles."

## **Loire-Atlantique - RESO, un groupement d'employeurs dans l'hôtellerie restauration**

Pour mettre en œuvre des solutions communes face à la pénurie de main d'œuvre, quinze entreprises de l'hôtellerie-restauration de Loire-Atlantique se sont constituées en groupement d'employeurs fin 2002.

Le groupement RESO est la porte d'entrée unique pour les demandeurs d'emploi – 1500 personnes reçues en entretien en deux ans – qui sont placés en fonction de leurs profils et de leurs compétences. La grande majorité des placements ont profité à des extras – 221 sur 360 recrutés. Le reste se répartit en CDD et CDI. Le groupement est l'unique employeur du salarié, avec une seule fiche de paye, même si le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements. C'est ce principe qui résout une grande partie des difficultés de recrutement.

Quand un demandeur d'emploi va voir un restaurateur ou un hôtelier adhérent qui n'a rien à lui proposer, il est orienté vers le groupement. Ce dernier a engagé des parrainages de promotions d'organismes de formation, entre autres avec l'AFEC (spécialisé dans l'hôtellerie-restauration) et la section hôtellerie-restauration de l'AFPA, sans compter les relations privilégiées entretenues avec chaque agence ANPE du département.

Le recrutement est une étape pour réduire les tensions sur l'emploi. Afin d'offrir des perspectives aux salariés et, donc, de les fidéliser, RESO est en train de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La création d'un GEIQ (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification) est également au programme pour 2005, afin de former des jeunes aux métiers de l'hôtellerie-restauration.

Une analyse plus fine et explicite des compétences langagières requises par ces offres d'emploi, au sein de ce groupement, permettrait de traiter la question et de l'aborder de manière dédramatisée, objective, sans que soit fait appel à la notion de «difficulté» et de lutte contre l'illettrisme.

## 6. Pistes de réflexion

### De l'ingénierie territoriale . . .

Les Comités de bassin d'emploi dans le cadre de leurs missions de mise en relation, de mise en cohérence, de concertation et d'appui aux innovations, tiennent compte des relations du système d'acteurs travaillant au sein d'un territoire. La définition et la mise en œuvre des actions prioritaires dans un territoire doivent donc mobiliser tout autant les acteurs intervenant dans le domaine social, ceux travaillant dans le domaine de la formation ou dans celui de l'économie.

Un des axes prioritaires du bassin d'emploi est le développement de l'emploi. Cet axe se décline de la manière suivante☐

- Faire naître l'emploi☐
- Qualifier l'emploi☐
- Attirer les entreprises.

La participation et la contribution des acteurs au développement de ce dernier axe nécessitent un rapprochement des structures oeuvrant dans le champ de l'emploi avec le Comité de bassin d'emploi.

Chaque acteur doit être ainsi informé des orientations, projets et priorités des territoires afin qu'il puisse s'inscrire dans cette dynamique et devenir acteur du développement local<sup>7</sup>.

A travers les expériences rencontrées et décrites ci-dessus, il a été observé l'impact de l'ingénierie territoriale - au niveau de la présence de tous les acteurs concernés - pour la construction de passerelles et les rapprochements entre les demandeurs d'emploi et les offres concernant les métiers en tension.

---

<sup>7</sup> D'après Beatriz BARDET, Vers la prise en compte de l'intégration dans la démarche territoriale – Accord FAS/CLCBE, Paris, CLP, 1998.

Reste à intégrer des spécialistes des questions linguistiques parmi les développeurs territoriaux intervenant dans ces ingénieries territoriales. Le seul coordinateur intercommunal rencontré possédant ces compétences et participant à l'ingénierie territoriale, intervient sur la Boucle Nord des Hauts-de-Seine. Son poste est financé par les cinq villes du bassin d'emploi, le Conseil général et la DDTEFP 92.

Il faudrait par ailleurs assurer la visibilité des BPEL (Bilan de Prescription et d'Evaluation Linguistique), par la présence de représentants institutionnels, au sein des instances chargées de la formation professionnelle à l'échelle des territoires, telles que le CCPR, (Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'apprentissages et de formation professionnelle continue), qui a pour missions, entre autres, de favoriser la coordination et l'harmonisation des actions publiques menées sur le plan régional et territorial et de capitaliser les multiples expériences réalisées par les échelons régionaux et locaux.

### **... à l'ingénierie de formation**

Cette accentuation de cohérence territoriale permettra des évolutions dans les pratiques des organismes de formation linguistique – trop centrés dans des démarches généralistes – qui adaptent leurs interventions aux besoins des entreprises et aux situations professionnelles sollicitées par les métiers en question et aux pratiques groupe-stage.

Il pourra également s'agir de développer, comme alternative à la formule des stages, davantage de modularité dans les actions et d'individualisation des parcours.

Le recours aux APP (Ateliers Pédagogiques Personnalisés) favoriserait cette diversification dans les modalités formatrices.

### **Quelle articulation entre logiques d'Etat et logiques territoriales**

Comment articuler les logiques nationales qui sont aussi les logiques de marché avec celles des territoires, des régions ou des infra-régions pour répondre au plus près aux besoins linguistiques des demandeurs d'emploi migrants

Il faudrait agir au niveau national, avec l'implication des antennes régionales du FASILD au sein des projets d'ingénierie territoriale et la création de passerelles entre les différents marchés, ceux relevant du national, du régional, voire des municipalités.

Agir au niveau transversal, en se reposant sur des dispositifs déjà existants et éprouvés dans leur efficacité – le parrainage, le tutorat – en créant des passerelles entre préparation à l'emploi et formation linguistique. Mettre en usage des outils adaptés tels que des référentiels d'évaluation linguistique axé sur le professionnel comme pourrait être le DILF Professionnel (premiers acquis linguistiques à visée professionnelle) ou des certifications délivrées par les chambres de commerce et d'industrie.

Ces articulations en amont devraient permettre de mettre en place les éléments contextuels facilitant la mise en œuvre d'actions spécifiques ciblées sur le français langue professionnelle, à échelle locale, en partenariat avec les Conseils généraux, les APP, les bassins d'emploi.

## Des propositions concrètes pour avancer

La mise en oeuvre d'une recherche-action dont l'objectif serait l'analyse, sur un territoire donné, de l'interaction de ces différents niveaux. Il s'agirait d'analyser et de décrire pour chacun d'eux, quels sont leurs missions, modes de fonctionnement, partenaires et contraintes afin de faire émerger des propositions pour une meilleure articulation.

Former les personnels des SPE (Service Pour l'Emploi) à un autre regard sur la formation linguistique des migrants et les notions de bilinguisme ou de biculturalisme.

Sensibiliser les personnes chargées d'accompagner les demandeurs d'emploi, les agents de l'ANPE par exemple, à la question des besoins langagiers et des compétences déjà acquises, autour des points suivants:

- Rompre avec les représentations habituellement véhiculées sur les migrants demandeurs d'emploi. Ces derniers sont souvent perçus comme « trop éloignés de l'emploi » cette analyse justifie la dissociation entre apprentissage linguistique - associé à un processus de resocialisation pour un public dit en difficulté d'insertion – et l'accès ou la préparation à l'emploi.
- La mise en valeur des acquis (et non des manques) en termes de compétences professionnelles et langagières des publics avec un apprentissage du français présenté comme apprentissage d'une seconde langue<sup>8</sup>.
- La nécessité d'une articulation entre formation linguistique et accès à l'emploi par le biais d'actions spécifiques sur le français, langue professionnelle, avec la présentation et la diffusion d'actions de formation axées sur le FOS (Français sur objectifs spécifiques).

---

<sup>8</sup> Se référer aux travaux du Conseil de l'Europe sur la question. ODYSSEUS la deuxième langue sur le lieu de travail les besoins linguistiques pour les travailleurs migrants. L'organisation de l'apprentissage des langues à des fins professionnelles, Editions du Conseil de l'Europe, CELV, 2004. Voir également le rapport précédent, daté de 2000.

# Annexe

## Liste des personnes interviewées

Nous remercions les personnes suivantes d'avoir bien voulu participer à cette étude.

### Institutionnels

- ANPE Rouen-Quevilly ☐ Mme Martine ECHINARD, Directrice.
- DDTEFP 92 ☐ Mme Florence JOUANNY, Coordinatrice Emploi-formation.
- Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, ANPE ☐ Mme Dominique CLOCHON, Conseillère technique.
- OREF Rouen ☐ Mr FOLLEAS, Responsable.

### Organismes de formation

- AIB - Association Intercommunale des Blagis -92 ☐ Mme Florence PION, Coordinatrice pédagogique.
- ACPM - PACA ☐ Mr Jean-Pierre COLLOMB, Responsable pédagogique.
- CAI - Comité des Associations Intermédiaires 92 ☐ Mme Nathalie JACQUARD, Coordinatrice départementale.
- CEFI - Rhône-Alpes ☐ Mme Colette DUDA, Responsable pédagogique.
- FAIRE Ile-de-France ☐ Mr Gilles GERARD, Directeur
- IPTR - Ile-de-France ☐ Mr Jean-Maurice BALDY, Coordinateur.
- IPTR - Ile-de-France ☐ Mme Stéphanie BROCARD, Coordinatrice pédagogique.
- IPTR - Ile-de-France ☐ Mr Gilbert LHOTE, Directeur adjoint.
- Ligue de l'enseignement ☐ Ile-de-France ☐ Mr Philippe REGIS, Coordinateur linguistique intercommunal.
- RECIFE - Haute-Normandie ☐ Mr Rhida CHERIF, Directeur.
- UPROMI - 77 ☐ Mme Pascale GALISSER, Responsable projets et méthodes.