



L'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE EN ALLEMAGNE

Les enseignements du cas allemand

Note de synthèse réalisée par :

Dorothee Kohler et Jean-Daniel Weisz, KOHLER C&C

Septembre 2023



SOMMAIRE

L'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE EN ALLEMAGNE	1
Sommaire	2
INTRODUCTION	5
1. L'IMMIGRATION, RESSOURCE CLEF POUR L'INDUSTRIE ALLEMANDE	7
1.1. IMMIGRATION ET INDUSTRIALISATION : DEUX PROCESSUS INDISSOCIABLES	7
1.2. LE TOURNANT DE 2015 : DE LA CONTRAINTE A L'OPPORTUNITE	8
La prise de conscience du risque démographique	9
Un taux d'emploi élevé pour les ressortissants des Pays de l'Est	11
La place des immigrés aujourd'hui dans l'industrie allemande	13
1.3. UNE 'CULTURE DE LA BIENVENUE' GARANTE DE TOLERANCE	16
La <i>Willkommenskultur</i> , une spécificité allemande	16
L'évolution de la perception de l'immigration	17
1.4. DE L'OPPORTUNITE A L'URGENCE DE DEVENIR UN « PAYS D'IMMIGRATION »	20
2. UNE EVOLUTION ACCELEREE ET PRAGMATIQUE DU DISPOSITIF D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION	23
2.1. A CHAQUE ACTEUR SON PERIMETRE D'INTERVENTION	23
Le parcours d'intégration classique	23
Le point d'entrée : le centre de premier accueil, la procédure d'asile et la demande de permis de séjour	28
2.2. UN RESEAU DENSE D'ACTEURS ET D'OUTILS POUR FACILITER LES RENCONTRES ET CONNEXIONS ENTRE REFUGIES ET ENTREPRISES	32
Une densification du réseau des acteurs publics et privés depuis 2015	32
Les Chambres de Commerce, acteurs de la mise en relation des réfugiés avec les entreprises	34
La mise en place des conditions de subsistance après l'octroi de la demande d'asile	36
Une responsabilisation des communes dans le processus d'intégration	37
2.3. FACE A DES REGLES JUGEES TROP RESTRICTIVES : UNE LIBERALISATION PROGRESSIVE DE LA LEGISLATION SUR L'IMMIGRATION DE TRAVAIL	39
Une première phase d'assouplissement	39
Le tournant de 2020 avec la Loi sur l'immigration de la main-d'œuvre qualifiée	40
Une nouvelle loi votée en 2023	47
Capter la main d'œuvre sur site : l'ouverture de centres de recrutement à l'étranger	48
La présence de main d'œuvre potentielle : un nouveau critère de localisation industrielle	49
3. FAIRE DE LA FORMATION UN LEVIER D'INTEGRATION	52
3.1. TRACER CONTRE VENTS ET MAREES SON CHEMIN DE FORMATION	52
Savoir se projeter et faire des choix de long terme	52
Etape clé du processus d'intégration : l'apprentissage de la langue	54
Un paysage très dense d'acteurs dédiés à la reconnaissance des diplômes	58
Vouloir apprendre, principale clé de la réussite de l'intégration	61
Le programme « Orientation professionnelle pour les immigrés »	63
Une initiative bavaroise : le programme « Intégration par la formation professionnelle et le travail »	65
Un hiatus temporel : des financements à court terme pour des projets de long terme	67
3.2. L'INTEGRATION SOCIALE DES ETRANGERS : UN PROJET DE SOCIETE	68

Culture de la bienvenue et culture de l'arrivée	68
Les hussards noirs de l'intégration.....	71
CONCLUSION	72
Les 10 Facteurs clés de succès	73
GLOSSAIRE	73
Bibliographie	75



KOHLER C&C
Consulting & Coaching

Dans le cadre de cette étude commandée par Bpifrance Le Lab, nous tenons à remercier Gilles Duhem qui a mis à disposition son réseau pour faciliter la réalisation de ce travail et nous a fait profiter des enseignements de sa longue expérience de praticien de l'intégration sur le terrain en Allemagne.

Nos remerciements vont également à l'ensemble des interlocuteurs qui ont pris la peine de nous consacrer du temps, de faire le récit de leurs expériences, réveillant parfois des souvenirs difficiles et de partager leur réflexion. Nous regrettons que pour la plupart leurs vrais noms ne puissent pas apparaître. Leurs familles étant toujours dans leur pays d'origine, il nous a semblé plus prudent de modifier ceux de nos interlocuteurs syriens. Quant aux membres d'administration ou d'organisation en charge des réfugiés, la confidentialité est le prix à payer pour leur liberté de parole.

Nous tenons à remercier pour leur appui dans l'obtention de rendez-vous avec les entreprises, Betty Crauser-Leinert, cheffe du service international de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Souabe à Augsburg ainsi que son assistante Lisa Schwarz.

Merci également à Patrice Pélissier, consul honoraire de France à Augsburg-Ulm pour son appui dès le lancement de ce travail et la mise en relation avec des institutions allemandes.

Enfin, nous remercions Florence Berthezène et son équipe pour la grande qualité des comptes-rendus en français des interviews que KOHLER C&C a mené en allemand dans différentes régions d'Allemagne.



KOHLER C&C
Consulting & Coaching

INTRODUCTION

Nous avons tous en mémoire cet automne 2015 lorsque le gouvernement allemand a choisi d'ouvrir ses frontières aux flux de réfugiés provenant de Syrie. Ce fut un événement unique dans l'histoire récente de l'Europe de l'Ouest. Certains auront décelé derrière cette décision humanitaire une nécessité : l'économie et la société allemandes avaient un cruel besoin de main d'œuvre et il s'agissait là d'une opportunité historique de combler ce manque pour des activités industrielles et de services.

L'exclamation historique d'Angela Merkel « *Nous y arriverons !* » (« *Wir schaffen das !* »), a été suivie d'une mobilisation sans précédent du pays pour accueillir et intégrer les réfugiés et les migrants. Sur la seule année 2015, ce sont près de 890 000 réfugiés d'origine syrienne qui sont arrivés en Allemagne, soit plus que la population d'une capitale régionale comme Stuttgart (635 000 habitants) ou Francfort (753 000). Un scénario analogue s'est joué récemment avec l'afflux de réfugiés ukrainiens en 2022.

De janvier à juin 2022, le solde migratoire s'est élevé à 1,046 millions de personnes de nationalité étrangère. Il s'agit du solde net le plus élevé jamais enregistré en l'espace d'un semestre depuis la réunification allemande.

Plus de 7 ans après la 'crise des réfugiés', force est de constater que le chômage n'a pas augmenté et que les finances publiques ne se sont pas dégradées. Hormis quelques épisodes regrettables¹, l'intégration économique et sociale des réfugiés syro-irakiens présente les traits d'un succès.

Le dispositif allemand d'accueil et d'intégration a l'apparence d'un système efficace qui se réforme constamment et procède aujourd'hui à la mise à plat de procédures nouvelles pour permettre une intégration plus massive et rapide des réfugiés dans l'industrie allemande.

Mais derrière la vitrine, l'arsenal législatif et les multiples initiatives portées par des sites internet flambant neufs, il est nécessaire de questionner le terrain pour comprendre comment ce système est vécu de l'intérieur par ses principaux destinataires, à savoir les étrangers, au premier rang desquels les réfugiés provenant de zones de conflit et cherchant à se former et à travailler en Allemagne.

Qu'avons-nous à apprendre en France du fonctionnement du dispositif allemand d'intégration par l'emploi ? Quelles leçons pouvons-nous en tirer pour alimenter la réflexion politique, sociale et économique sur la contribution des collaborateurs d'origine étrangère à notre économie ?

A la demande de Bpifrance Le Lab, cette étude doit mettre en avant l'expérience concrète des acteurs de terrain ayant vécu et accompagné cette intégration : migrants, acteurs publics de l'intégration et responsables d'entreprises industrielles qui les ont accueillis.

Nous avons choisi de leur donner la parole et de compléter le travail de présentation du dispositif allemand d'intégration par des verbatim directement issus des 8 interviews menées avec 9 interlocuteurs dans le cadre de ce travail.

Liste des interlocuteurs interrogés* :

- Hamid M., 29 ans, d'origine syrienne – Pilote de ligne de production au sein d'une minoterie à Krefeld (Rhénanie-du-Nord Westphalie)
- Mohamad C., 30 ans, d'origine syrienne – ingénieur produit dans la conception et la fabrication de machines pour les semi-conducteurs à Berlin
- Khalil Z., d'origine syrienne – électricien installateur au sein d'une grande entreprise multi-services à Erlangen
- Gilles Duhem, spécialiste de l'intégration, fondateur de l'association Morus 14 dans le quartier du Rollberg à Neukölln à Berlin. Gilles Duhem a reçu en 2022 la croix fédérale du Mérite (Bundesverdienstkreuz) pour son travail d'intégration.
- Christina R, agent de placement, Service aux employeurs, Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit) à Berlin

¹ En février 2016, lors du carnaval de Cologne, de nombreuses femmes ont été victimes d'agressions sexuelles de la part de demandeurs d'asile.

- Karina M., responsable du service social dans un centre d'hébergement pour réfugiés à Alt Mariendorf (Berlin)
- Hermann Schönheide, Direction de la production dans une entreprise de l'agroalimentaire
- Le CEO d'une ETI bavaroise du *Mittelstand* industriel
- Ibrahim Rahimi, Conseiller d'intégration à la Chambre de Commerce et d'Industrie (IHK) d'Augsbourg

* : A la demande de nos interlocuteurs, certains noms et prénoms ont été changés pour garantir leur anonymat.



KOHLER C&C
Consulting & Coaching

1. L'IMMIGRATION, RESSOURCE CLEF POUR L'INDUSTRIE ALLEMANDE

Il y a un paradoxe en Allemagne sur l'immigration : si elle est un des pays européens qui accueille aujourd'hui le plus d'étrangers sur son sol, ce sujet a longtemps été tabou. La question migratoire se limitait jusqu'à récemment à un questionnement identitaire : l'Allemagne est-elle un pays d'immigration (*Einwanderungsland*) ? Cette approche du débat a longtemps bloqué toute réforme de la politique migratoire allemande².

L'évolution de la réglementation sur l'immigration de travail a ainsi connu une évolution progressive depuis le début du XXI^e siècle, mais c'est bien la 'crise des réfugiés' de 2015 qui a amené la société allemande à prendre brusquement conscience qu'elle est une terre d'immigration. Surtout, de nombreux acteurs allemands ont réalisé que la dynamique démographique du pays ne leur laissait plus guère le choix s'ils ne voulaient pas voir se dégrader inexorablement la puissance économique nationale et les activités essentielles au maintien de la cohésion sociale.

1.1. IMMIGRATION ET INDUSTRIALISATION : DEUX PROCESSUS INDISSOCIABLES

L'immigration de travail n'est pas un phénomène récent en Allemagne. Si la phase d'industrialisation du XIX^e siècle avait drainé vers les villes des populations rurales provenant de l'ensemble du pays, elle avait également attiré nombre de travailleurs d'origine étrangère.

Comme le rappelle Marcel Berlinghoff, « une telle mobilité, qu'il s'agisse de la recherche d'un emploi ou de nouvelles perspectives de vie, d'une partie de la formation, de la fondation d'une famille ou de la fuite devant la faim et la persécution politique, était [considérée au XIX^e siècle comme] normale et, surtout dans les régions structurellement faibles, politiquement souhaitable. Les centres industriels comme la Ruhr ou l'industrie minière de Saxe ont attiré des centaines de milliers de travailleurs et leurs familles. L'emploi saisonnier dans l'agriculture, de moins en moins attractif pour les autochtones, en particulier dans les grands domaines à l'Est de l'Elbe, rendait le recrutement d'ouvriers agricoles russes et polonais de plus en plus rentable. Et les grands projets d'infrastructure dans la construction de canaux et de voies ferrées ne pouvaient être réalisés que grâce à un surcroît d'ouvriers venus d'Italie, des Pays-Bas ou de l'empire des Habsbourg. »³

Après la Seconde Guerre mondiale, le miracle économique ouest-allemand est dû en grande partie à un afflux considérable de réfugiés de l'Est qui ont fourni des contingents de main d'œuvre allemande qualifiée. La plupart de ces réfugiés devaient repartir de zéro, à l'image des réfugiés actuels. L'Allemagne de l'Ouest a ensuite signé des accords multiples avec l'Italie, la Grèce ou l'Espagne pour accueillir sur son sol des 'travailleurs invités' (*Gastarbeiter*). Ce terme indique que s'ils étaient venus travailler sur le sol allemand, ils étaient censés repartir chez eux un jour. La réalité a montré que l'histoire s'est jouée différemment.

Ce type d'accord sera étendu en 1961 à la Turquie pour l'Allemagne de l'Ouest tandis que l'Allemagne de l'Est faisait appel, en plus petite quantité, à de la main d'œuvre venue de pays communistes frères comme le Vietnam, ou déjà la Syrie. Ce n'est qu'en 1973 que les centres de recrutement ouest-allemands de main d'œuvre présents en Turquie et pilotés par l'office fédéral du Travail (*Bundesanstalt für Arbeit*) seront fermés. Ils sont alors considérés comme injustifiables compte tenu de l'impact de la crise pétrolière sur l'emploi en Allemagne de l'Ouest et face à la montée du chômage.

Dans les années 1980, à la suite des guerres du Liban, une première vague d'immigration en provenance des pays du Moyen-Orient va avoir lieu, avec l'arrivée de réfugiés palestiniens et libanais. Ces populations seront majoritairement soumises à un régime dit de 'résidence tolérée' (*Duldung*), sans acceptation de leur demande d'asile. Ce régime les rend expulsables à tout moment, mais les conduit dans les faits à rester sur le territoire allemand sans possibilité d'intégration,

² Hanewinkel Vera, "Make it in Germany": Grundzüge der deutschen (Arbeits-) Migrationspolitik, 08/12/2021

³ Marcel Berlinghoff: Geschichte der Migration in Deutschland (<https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/252241/geschichte-der-migration-in-deutschland/>)

notamment d'exercice d'une activité dans un processus de travail déclaré. Ce statut vaut aussi pour leurs enfants qui, après la fin du parcours scolaire, ne peuvent ni étudier ni faire un apprentissage. Ce véritable purgatoire bureaucratique conduira ces populations à vivre d'expédients dans une forme de marginalité, certains pendant des décennies.

Avec la 'crise des réfugiés' de 2015, le pays a été brutalement confronté à un contexte inédit. Et comme le souligne Maria Alexopoulou, professeur d'histoire contemporaine à l'Université de Mannheim et auteur d'un livre récent sur le sujet, « *ce n'est que récemment que l'Allemagne est sortie d'un long sommeil et a soudainement reconnu qu'elle était une société d'immigration (Einwanderungs-gesellschaft).* »⁴

Le basculement lexical du terme *Zuwanderung* (« migration vers ») vers celui de *Einwanderung* (« migration dans ») en est une des manifestations. Gilles Duhem appelle ces réfugiés et migrants « Les « nouveaux Européens » : « *ce sont en majorité des hommes qui, à plus de 70 %, ont moins de 30 ans, resteront durablement et feront vraisemblablement venir leur famille dans le cadre des regroupements familiaux. La majorité de ces réfugiés n'aura plus aucun intérêt à quitter l'Europe. Plusieurs millions de personnes aux origines, aux langues, aux cultures, aux niveaux de formation, aux us et coutumes divers vont ainsi s'installer dans des conditions plus ou moins chaotiques.* »⁵

→ La parole aux acteurs

“ *C'est assez paradoxal, puisque l'Allemagne est le pays qui a accueilli le plus grand nombre de migrants, et pourtant, son taux de chômage ne progresse pas tant. Ce qui veut dire qu'à la fin, d'une manière ou d'une autre, ces personnes sont bien « absorbées » – même si ce n'est pas toujours là où on l'aurait souhaité.*

C'est toute la différence avec la France, où le fort taux de chômage parmi les jeunes a fait naître le débat suivant : pourquoi faire venir de la main d'œuvre, si l'on n'arrive déjà pas à occuper la sienne ?

Gilles Duhem

1.2. LE TOURNANT DE 2015 : DE LA CONTRAINTE A L'OPPORTUNITE

Quelques voix du monde économique s'étaient élevées au début de la décennie 2010 pour souhaiter une politique 'd'immigration de travail' plus audacieuse en anticipant le déséquilibre démographique à venir. Ainsi, le patron rhénan de l'association fédérale des entreprises du *Mittelstand*⁶ (BVMW), Herbert Schulte avait déclaré dès la fin 2013 : « *je pense que nous avons un besoin urgent d'immigrés, de personnes qui viennent chez nous, comme c'était le cas dans les années 50 et 60, parce qu'elles trouvaient un emploi ici* »⁷.

La position dominante du monde économique au moment où éclate la crise des réfugiés syriens est néanmoins marquée par l'inquiétude : la société et l'économie allemande sauront-elles faire face ? Les représentants du monde industriel craignent surtout un effet d'éviction en termes de moyens financiers et de priorités politiques au détriment de l'investissement public bénéficiant directement ou indirectement aux entreprises.

Ainsi, le patron de l'Association fédérale de l'industrie (BDI) déclarait fin novembre 2015 que « *l'effort qui doit maintenant être consenti pour l'intégration des réfugiés ne doit pas se traduire par une diminution des investissements nécessaires de*

⁴ Maria Alexopoulou, *Deutschland und die Migration*, Reclam, Ditzingen, 2020, p.7.

⁵ Gilles Duhem, *La tolérance sociale et les nouveaux Européens. Les leçons d'une association berlinoise*, Esprit, vol. 2, 2016, pages 93 à 102.

⁶ Ce terme désigne les entreprises familiales allemandes et correspond peu ou prou aux catégories de PME et d'ETI françaises.

⁷ Tobias Feld, *Mittelstand will Flüchtlingen zu Jobs verhelfen*, DeutschlandFunk, 09/08/2013

toute urgence dans l'éducation, les réseaux numériques et les infrastructures. »⁸ La crainte était forte que la charge de l'intégration incite l'État à réduire des dépenses importantes pour l'économie ou à augmenter les impôts.

Mais rapidement, le manque de personnel qualifié qui menace de se transformer en crise des ressources humaines va éclipser ces peurs. La dynamique démographique oblige à un brusque retour à l'action pragmatique.

LA PRISE DE CONSCIENCE DU RISQUE DEMOGRAPHIQUE

La figure 1 publiée en 2022 par l'office fédéral des statistiques allemand Destatis parle d'elle-même. Elle présente la pyramide des âges en Allemagne pour cette année et sa projection pour 2025 en surimposition. Elle fait clairement apparaître le différentiel de population sur les classes d'âge 20-40 ans et 55-75 ans : il y a de plus en plus de retraités à financer et à soigner par de moins en moins d'actifs.

Au-delà du seul aspect d'équilibre des comptes des caisses de retraite, cette évolution démographique implique une adaptation de grande ampleur de toutes les infrastructures de soin qui souffrent déjà d'un manque cruel de personnel. Or, sur le plan démographique, l'Allemagne comptera en 2050 plus de 5,3 millions de personnes dépendantes⁹. Le vieillissement de la population active et les départs à la retraite créent un vide béant là où précisément l'économie va avoir besoin de ressources vives, qualifiées et mobiles pour conduire sa décarbonation et sa digitalisation.

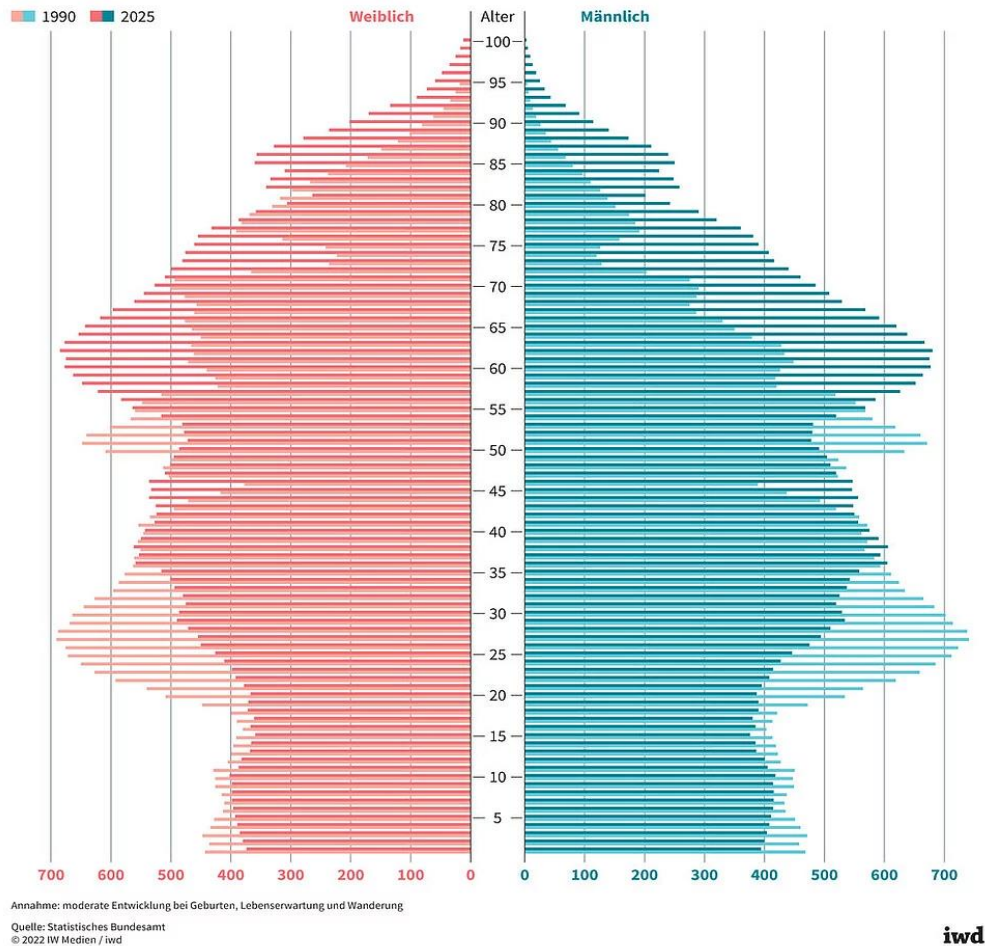
⁸ Stefan von Borstel, Industrie befürchtet Überforderung durch Flüchtlinge, Welt am Sonntag, 29/11/2015.

⁹ A titre de comparaison, la France est à peine mieux lotie que l'Allemagne. Elle comptera en 2050 près de 4 millions de personnes de plus de 60 ans qui ne pourront plus se lever ou faire leur toilette seules, préparer ou prendre un repas sans dépendre d'autrui, ou bien qui, pour une part, seront sujettes à des altérations de la mémoire. Cf. Béatrice Jérôme, « En 2050, la France pourrait compter 4 millions de personnes de plus de 60 ans en perte d'autonomie », Le Monde, 26 juillet 2019.

Fig. 1 – La pyramide des âges en Allemagne en 1990 et sa projection en 2025

Demografie: Altersstruktur verschiebt sich massiv

So viele Personen dieses Alters werden im Jahr 2025 im Vergleich zu 1990 voraussichtlich in Deutschland leben – in 1.000



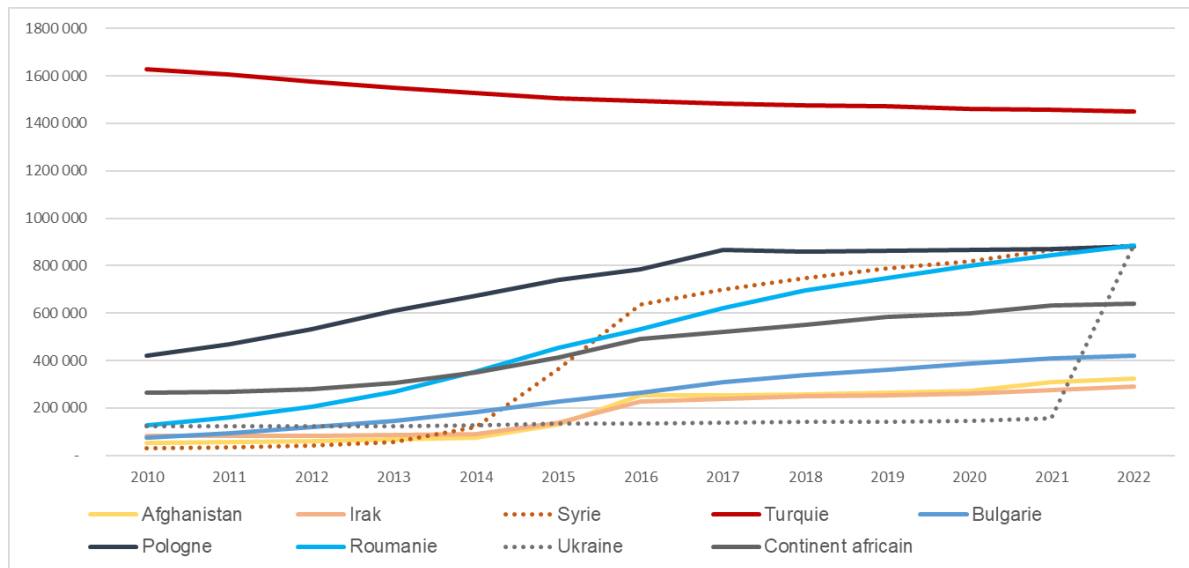
Source : données Destatis dans IWD, Der Fachkräftemangel ist plötzlich Realität, 04.07.2022

Si le nombre d'habitants de nationalité allemande a baissé de 1,4 millions entre la fin 2014 et le second semestre de 2020, la population allemande a néanmoins augmenté de 2,9 millions de personnes sur cette période¹⁰. Cette croissance démographique est bien entendu à mettre sur le compte de l'immigration : le nombre d'habitants de nationalité étrangère a en effet augmenté de 4,3 millions. La figure 2 illustre l'origine des flux migratoires qui contribuent majoritairement depuis 2014 à la croissance de la population.

Jusqu'à aujourd'hui, la communauté turque reste la plus importante en Allemagne (figure 2). Mais son poids tend à être progressivement relativisé par deux phénomènes. L'arrivée de nombreux ressortissants des anciens pays de l'Est, d'une part, qui fournissent d'importants contingents de main d'œuvre à l'économie allemande. Les chocs de migration qu'ont constitué l'arrivée des réfugiés syriens à partir de 2015 et celle des réfugiés ukrainiens à partir de 2022, d'autre part.

¹⁰ Destatis, Fluchtmigration trägt seit Ende 2014 zu Bevölkerungswachstum in Deutschland bei, 29.11.2022

Fig. 2 - Evolution du nombre de personnes de nationalité étrangère en Allemagne – contribution par principales nationalités



Source : Destatis, Fluchtmigration trägt seit Ende 2014 zu Bevölkerungswachstum bei, 29.11.2022 in Deutschland

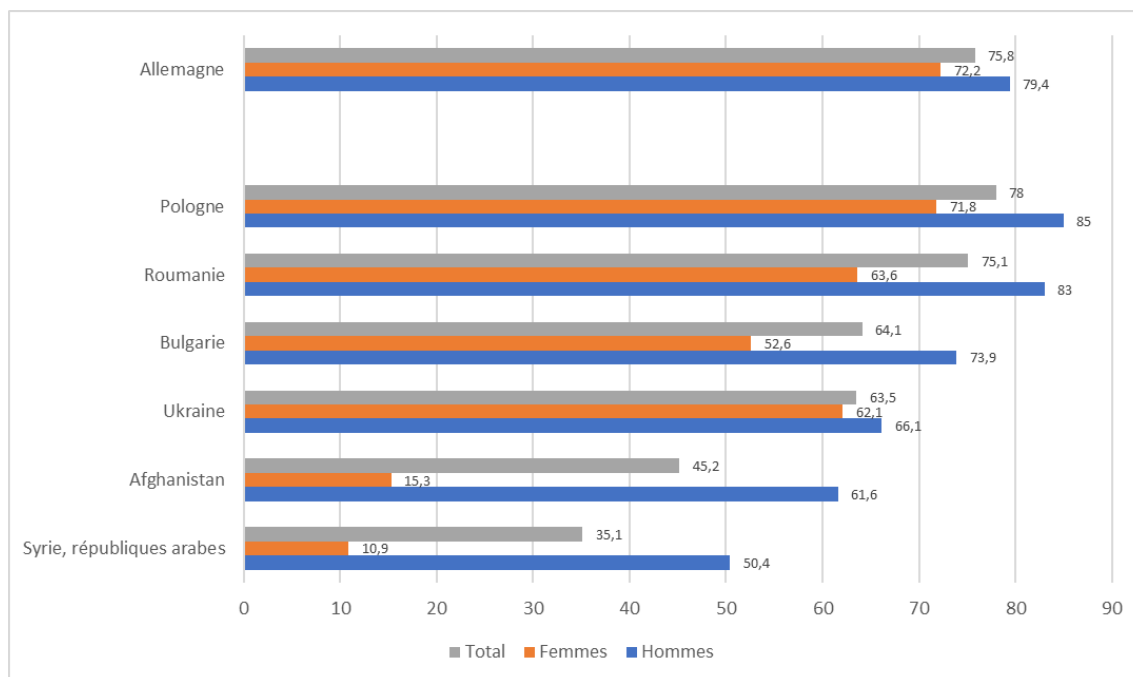
UN TAUX D'EMPLOI ELEVE POUR LES RESSORTISSANTS DES PAYS DE L'EST

L'impact sur l'emploi de l'arrivée de ces populations est hétérogène. Les populations provenant d'Europe de l'Est (Pologne, Bulgarie, Roumanie) ont des taux d'emploi élevés compris entre 75 et 80%, parfois plus élevés que pour la population allemande autochtone (cf. figure 3).

En revanche, le taux d'emploi chez les Ukrainiens est nettement plus faible (64,3%). Une grande partie des personnes qui ont fui la guerre en Ukraine sont des enfants et des personnes âgées. Il convient néanmoins de souligner le taux d'emploi des femmes d'origine ukrainienne (62,1%) dont la formation et la qualification sont souvent élevées. Elles peuvent accéder à de nombreux métiers en tension sous réserve de bénéficier d'un soutien à l'apprentissage de la langue et de solutions de garde d'enfants¹¹.

¹¹ Bernd Fitzenberger, Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten könnte und sollte gestärkt werden, IAB-Forum, 8/02/2023

Fig. 3 – Taux d'emploi des réfugiés selon des nationalités choisies en 2021



Source : Destatis, Fluchtmigration trägt seit Ende 2014 zu Bevölkerungswachstum in Deutschland bei, 29/11/2022

Le taux d'emploi au sein des populations en provenance de Syrie, d'Irak ou d'Afghanistan est inférieur à celui des ressortissants d'Europe de l'Est. Une explication réside dans la proportion moins importante de diplômés. Selon l'office fédéral des statistique Destatis, « en 2021, environ 70 % des Polonais vivant dans le pays avaient au moins un diplôme professionnel ou un baccalauréat. C'était le cas d'environ la moitié des Roumains (54 %) et des Bulgares (47 %). En revanche, près des deux tiers des Syriens étaient peu qualifiés et seuls 38 % avaient au moins un diplôme professionnel ou un baccalauréat. Chez les Afghans, cette proportion était encore plus faible (21 %). »

On notera qu'au sein des populations syriennes et afghanes, le taux d'emploi des femmes est très inférieur à celui des hommes.

→ La parole aux acteurs

“ J'avais entendu parler d'un oncle qui était parti [en Allemagne] dans les années 80. Il est resté à Düsseldorf six ou huit mois, avant de finalement rentrer : il n'arrivait pas à se faire à la société allemande, au mode de vie et à la difficulté de l'émigration en général. Il souhaitait étudier l'ingénierie civile. Mon oncle est resté encore un an en Syrie, puis est parti pour Miami, où il vit encore aujourd'hui.

J'ai formulé ma décision de venir en Allemagne un peu comme un défi personnel : ce que mon oncle n'avait pas réussi, j'arriverais à le faire. »

Mohamad C.

“ En 2011, j'ai dû partir en Jordanie puisque la guerre commençait à s'embraser et je risquais d'être enrôlé... En Jordanie, j'ai travaillé comme minotier, à Amman et ce pendant quatre ans et demi.

Je suis ensuite parti pour la Turquie, puis l'Allemagne, en tant que réfugié, en passant par la Grèce, la Serbie, l'Autriche. J'ai commencé en Allemagne à partir de zéro. »

Hamid M.

“ *A l'ambassade d'Allemagne à d'Ankara, l'agent chargé du dossier a cherché à connaître nos motifs : s'agissait-il de fuir la guerre, ou véritablement d'étudier et à la fin, travailler ? En montrant mon attestation de réussite à l'examen d'allemand de niveau A1, obtenue en 2010, j'ai pu justifier de ma volonté de venir en Allemagne pour y étudier. Pour les autorités, cette distinction entre départ souhaité et départ contraint était extrêmement importante. On compte de très nombreux cas de personnes installées en Allemagne sans réelle volonté d'y être et, par conséquent, apathiques, peu motivés pour améliorer leurs conditions de vie... Ce n'était pas notre cas. »*

Mohamad C.

”

LA PLACE DES IMMIGRÉS AUJOURD'HUI DANS L'INDUSTRIE ALLEMANDE

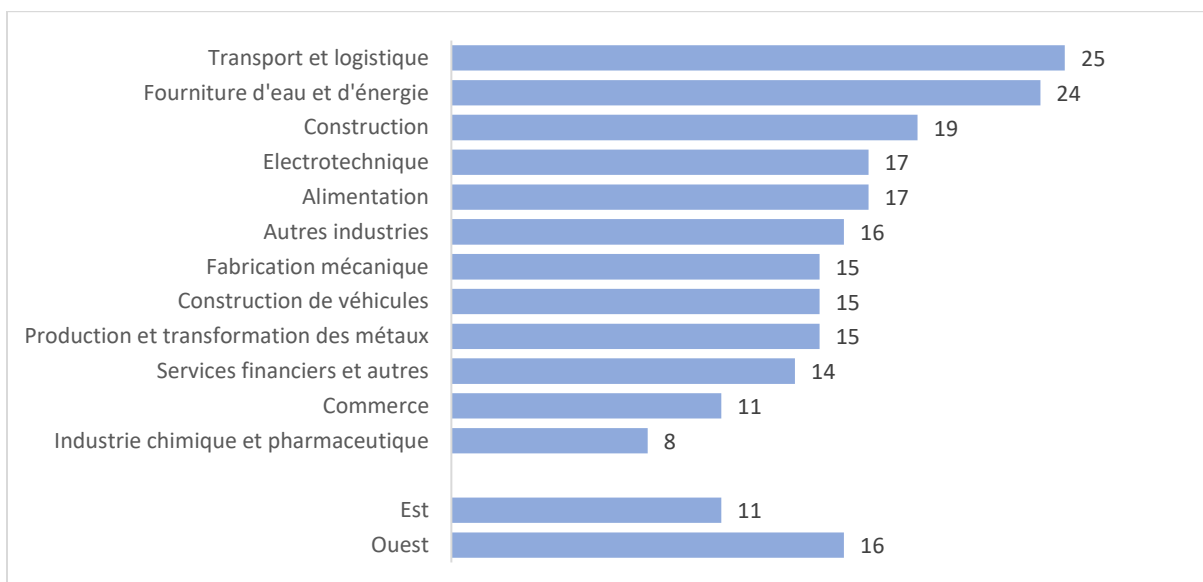
Selon le recensement de l'office fédéral des statistiques, près de 3 millions de personnes issues de l'immigration travaillaient en 2019 dans l'industrie manufacturière et la construction. 50 % d'entre eux disposant de la nationalité allemande, ce sont donc près de 1,5 millions d'immigrés de nationalité étrangère qui travaillaient en 2019 dans ce domaine en Allemagne.

Au sein des entreprises du *Mittelstand*, certains secteurs se sont tout particulièrement mobilisés dès 2015-2016 pour employer des réfugiés, notamment la construction, l'électrotechnique, la fabrication de métaux et la construction de véhicules (cf. figure 4).

Fig. 4 – Part des entreprises du *Mittelstand* par secteurs employant des réfugiés en 2017



KOHLER C&C
Consulting & Coaching



Source : EY, Mittelstandsbarometer, janvier 2017

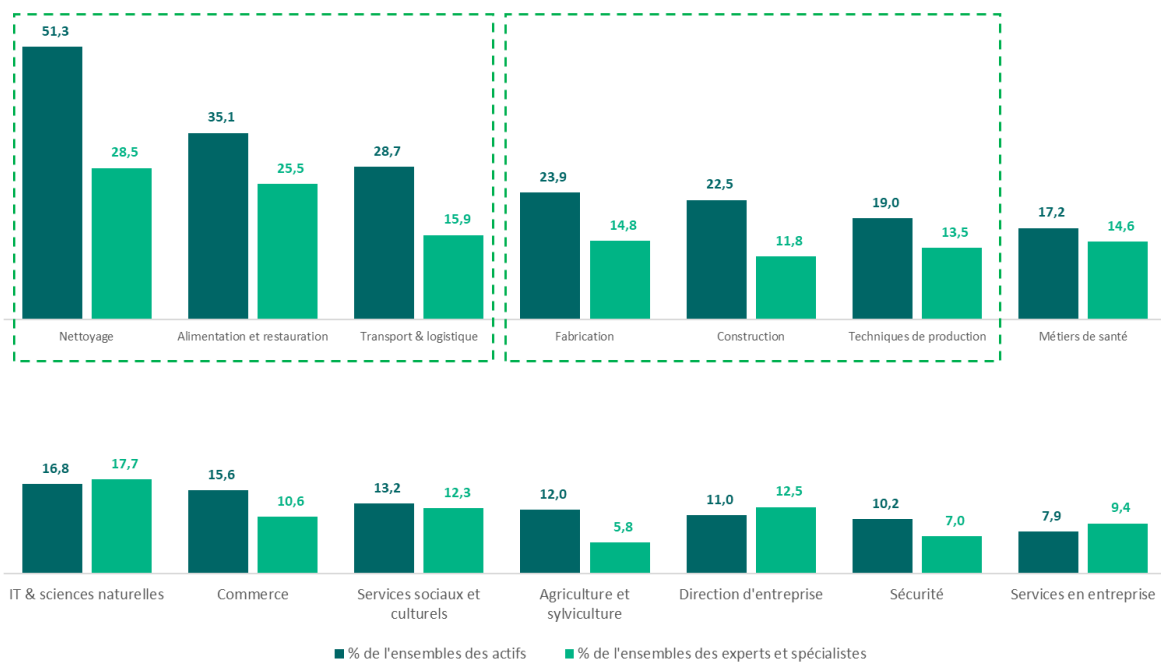
La figure 5 réalisée par l'Institut de l'économie allemande (IW – Institut der Deutschen Wirtschaft) de Cologne présente un tableau assez complet des secteurs qui emploient des personnes nées hors d'Allemagne en 2022. Un premier bloc est constitué d'activités requérant peu de qualifications : le nettoyage, la restauration, la logistique où la proportion d'immigrés dans l'emploi total est la plus importante, entre 28 et 50 %. L'industrie représente un second bloc avec notamment 24 % d'immigrés dans les activités de fabrication.

Dans certains domaines comme la direction d'entreprise, l'IT, les sciences de la vie et les services aux entreprises, les spécialistes et experts d'origine immigrée sont surreprésentés, ce qui correspond à une immigration choisie de personnels qualifiés.

Ce n'est pas le cas des activités industrielles, où les immigrés sont sous-représentés dans les catégories d'experts et de spécialistes.

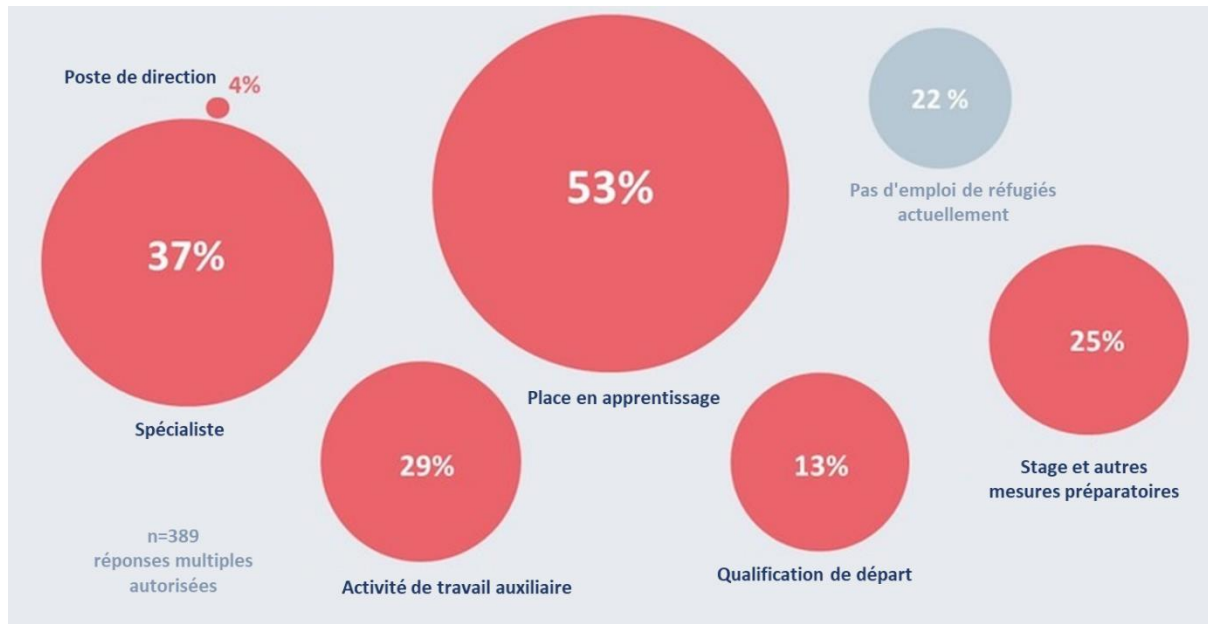
Ce positionnement reflète la nature particulière de l'immigration récente et le mode spécifique d'intégration des réfugiés et des migrants dans l'industrie. Un sondage réalisé par le réseau national 'les entreprises intègrent les réfugiés' montrait en 2022 qu'avec 53% des entreprises concernées, l'apprentissage est la modalité d'intégration dans les entreprises allemandes la plus répandue.

Fig. 5 – Les métiers exercés par les immigrés en 2022



Source : Harter Wettbewerb um ausländische Fachkräfte, Institut der Deutschen Wirtschaft 2022

Fig. 6 – A quels postes employez-vous actuellement des réfugiés ?



Source : Réseau „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“, sondage 2023 auprès du réseau <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/medien/mitgliederbefragungen/>

→ La parole aux acteurs



KOHLER C&C
Consulting & Coaching

“ Si les Etats-Unis restaient une possibilité, pour l'ingénierie mécanique, il fallait aller en Allemagne. »
Mohamad C. ”

“ Je suis en Allemagne depuis 2015. Je suis passé par le Liban d'où j'ai pris un bateau pour la Turquie. J'y suis resté quelques mois, en travaillant un peu, puis je suis passé en Grèce et en Macédoine.
[Je suis passé de Turquie en Grèce] par un petit bateau. C'était dangereux, mais quand il faut, il faut ! Je ne pouvais pas rester en Turquie. Le pays est beau, mais les journées de travail duraient 15 heures.
Des connaissances ayant fui la Syrie avant moi m'ont dit que, même si le passage était difficile, j'y arriverais. J'ai suivi leurs conseils, parce que l'Allemagne offre des possibilités de travail et de formation. ”
Khalil Z.

1.3. UNE 'CULTURE DE LA BIENVENUE' GARANTE DE TOLERANCE

Etrange destin que celui de l'expression allemande *Willkommenskultur*, littéralement culture de la bienvenue. Ce terme prend ses racines dans le monde du tourisme où il signifie l'accueil fait aux voyageurs. Il est ensuite étendu à l'environnement d'accueil des personnels qualifiés et hautement diplômés.

LA WILLKOMMENSKULTUR, UNE SPECIFICITE ALLEMANDE

Du fait de la Seconde guerre mondiale et de l'exode ultérieur à partir de l'Allemagne de l'Est, beaucoup de familles allemandes sont des familles de réfugiés. Cette expérience historique a ancré une tradition d'aide et d'accueil qui a été englobé dans le terme générique de *Willkommenskultur*.

Comme le souligne Gilles Duhem, « le pays a accueilli des millions de personnes déplacées d'Europe orientale et centrale après la Seconde Guerre mondiale. Un grand nombre de familles allemandes, chassées des territoires de l'Est, ont été elles-mêmes réfugiées après 1945. Les plus âgés s'en souviennent et transmettent ce souvenir. Ils se revoient au bord des routes et dans les gares en ruine. On oublie un peu rapidement que les réfugiés de 1945 étaient quasiment tous germanophones, catholiques ou protestants... et que leur intégration a quand même pris plusieurs décennies. »¹²

Avec la crise des réfugiés de 2015, Le terme de *Willkommenskultur* prend une nouvelle signification : « des attitudes et des actions qui, face à la souffrance des réfugiés de guerre, les aident à retrouver une vie en sécurité et en liberté »¹³. En Autriche, il est élu mot de l'année en 2015 dans un concours de l'APA (l'agence de presse autrichienne) par un jury présidé par Rudolf Muhr du centre de recherche linguistique allemande de l'université de Graz.

Cette transformation de la signification du terme est symptomatique d'un changement de regard de la société et des acteurs politiques sur le sujet. Mais elle renvoie à une particularité bien ancrée au sein de la société allemande : « le protestantisme et surtout le piétisme, mouvement religieux à l'origine du philanthropisme allemand, ont permis l'éclosion précoce de ce

¹² Gilles Duhem, La tolérance sociale et les nouveaux Européens. Les leçons d'une association berlinoise, Esprit, vol. 2, 2016, pages 93 à 102.

¹³ APA News, "Willkommenskultur" ist das Wort des Jahres, 30 décembre 2015, Horizont

que nous nommons aujourd'hui engagement citoyen. Plus de 23 millions d'Allemands sur une population de 80 millions s'engagent ainsi. ¹⁴ »

L'ÉVOLUTION DE LA PERCEPTION DE L'IMMIGRATION

Le monde politique des grands partis de gouvernement semble acquis à la cause de l'immigration de travail. Dans un article récent, Thomas Wieder souligne que « *quand les ministres allemands parlent d'immigration, c'est principalement sous un angle positif, comme une solution aux besoins impérieux de main-d'œuvre du pays.* »¹⁵

Dans le monde économique, les portes sont ouvertes. Dans son baromètre du *Mittelstand* de 2017, la société EY constate que 16 % de ces entreprises emploient déjà des réfugiés et que 59 % sont prêtes à les accueillir. Alors que la pénurie de personnels qualifiés ne se fait pas encore sentir trop durement, la grande majorité des dirigeants du *Mittelstand* ont donc une attitude positive face à l'emploi de réfugiés.

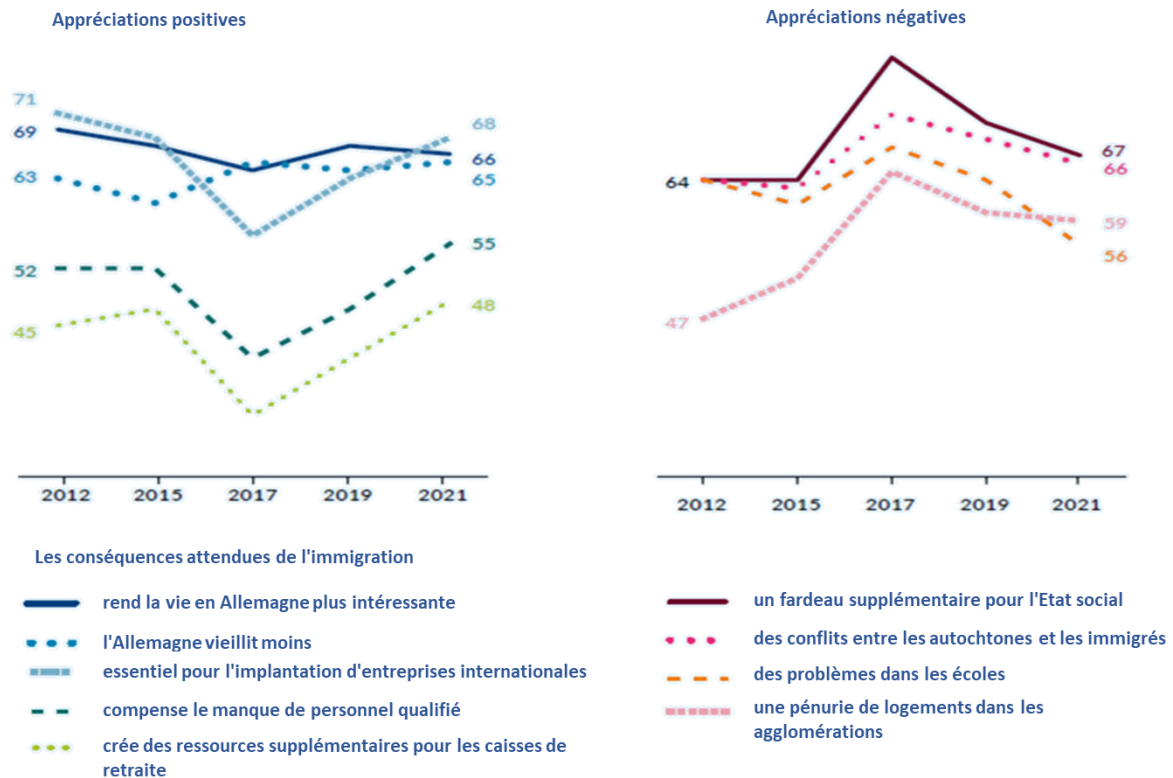
En revanche la perception de l'immigration au sein de la population reste ambivalente.

La fondation Bertelsmann publie tous les deux ans un rapport sur la *Willkommenskultur* qui évalue la manière dont l'immigration est perçue en Allemagne (cf. figure 7).

¹⁴ Gilles Duhem, La tolérance sociale et les nouveaux Européens. Les leçons d'une association berlinoise, Esprit, vol. 2, 2016, pages 93 à 102.

¹⁵ Thomas Wieder, En Allemagne, les travailleurs immigrés sont les bienvenus, le Monde, 14/02/23

Fig. 7 – L'évolution de la perception de l'immigration en Allemagne



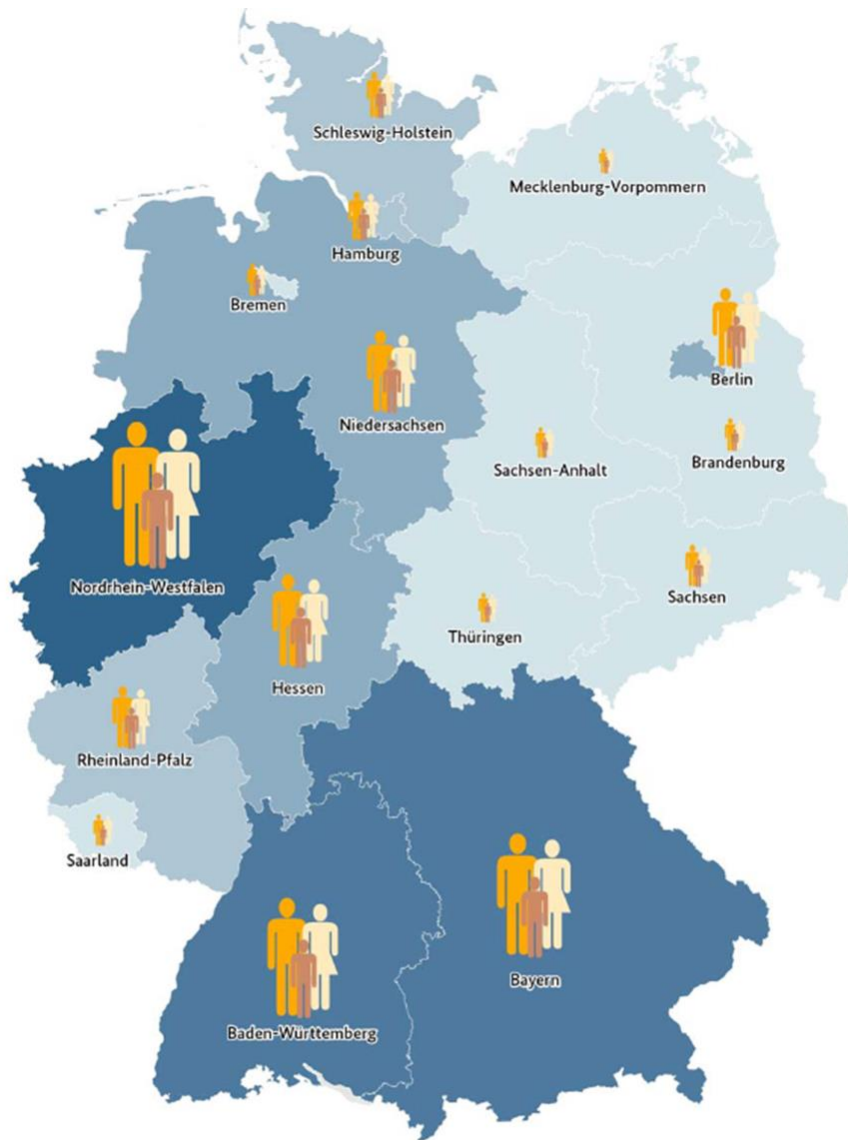
Source : Orkan Kösemen, Ulrike Wieland, Willkommenskultur zwischen Stabilität und Aufbruch, Bertelsmann Stiftung, 09/02/22

Si la vision positive domine concernant l'apport des immigrés au marché du travail, les craintes concernant le coût social de l'immigration, son poids sur l'offre de logements et le risque de conflit avec les autochtones restent fortes.

Alors que la partie Est du pays concentre moins de 2 % de population étrangère (cf. figure 8), c'est pourtant là que se manifeste l'opposition la plus forte à la politique d'immigration. Comme le souligne Gilles Duhem, « *Les mouvements xénophobes comme Pegida (littéralement : 'les Européens patriotes contre l'islamisation de l'Occident'), concentrés à l'Est, reflètent surtout l'angoisse d'une partie économiquement fragile de la population qui voit menacé ce qu'elle a durement acquis en vingt-cinq ans de réunification.*¹⁶ »

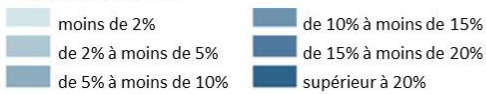
¹⁶ Gilles Duhem, La tolérance sociale et les nouveaux Européens. Les leçons d'une association berlinoise, Esprit, vol. 2, 2016, pages 93 à 102.

Fig. 8 – La population étrangère en Allemagne fin 2020



Source :
BAMF,
Minas -
Atlas
über

Part des étrangers dans la population des Etats-régions au 31.12.2020



Quelle: AZR, Stichtag: 31.12.2020

Population étrangère selon le registre central de l'administration au 31.12.2020



Migration, Integration und Asyl, 11. Ausgabe 2021

→ La parole aux acteurs

“ *La migration fait débat aujourd'hui en Allemagne d'une manière plus large, puisque nous avons connu de très fortes vagues d'arrivées ces dernières années. Toutes les formations professionnelles comptent des personnes issues de l'immigration. Il ne sert à rien de se dire que c'était différent avant. Notre métier a besoin de main d'œuvre aujourd'hui, et c'est aussi parmi les migrants qu'il la trouvera.*

Hermann Schönheide

”

1.4. DE L'OPPORTUNITE A L'URGENCE DE DEVENIR UN « PAYS D'IMMIGRATION »

En valeur absolue, l'arrivée de ces populations immigrées a eu un effet très positif sur l'évolution du nombre d'actifs (cf. figure 9). Le tableau de bord de la migration des travailleurs qualifiés publié par la fondation Bertelsmann le quantifie pour les personnels qualifiés et les travailleurs peu qualifiés qui se comptent chaque année en dizaine de milliers.

Ces flux migratoires de l'ordre de 40.000 à 60 000 personnes par an en provenance de pays tiers et la réglementation trop restrictive ne vont toutefois pas permettre de couvrir les besoins en main d'œuvre selon l'économiste Bernd Fitzenberg, Directeur de l'Institut pour le marché de l'emploi et la recherche professionnelle (IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)¹⁷.

Entre les départs à la retraite et les arrivées des jeunes actifs, l'Allemagne a déjà été confrontée en 2022 à un solde négatif sur le marché du travail de 390 000 personnes. Or, le départ à la retraite des *babyboomers* va durablement accroître ce déficit. L'Agence pour l'emploi estime à 13 millions le nombre de départs à la retraite dans les quinze prochaines années.

Sur la seule année 2023, le nombre d'actifs pourrait reculer de 400 000 personnes si les leviers de la migration, de l'augmentation du taux d'emploi des femmes et du travail des seniors ne sont pas activés. Cela équivaut à la population d'une agglomération comme le Grand Strasbourg. Le défi sociétal et économique est considérable. L'Allemagne cherche depuis longtemps à maintenir les seniors plus longtemps à leur poste. Selon l'office fédéral des statistiques, la part des actifs entre 55 et 64 ans a augmenté de 10% entre 2012 et 2021, passant de 62 à 72%. Celle des actifs âgés de 65 à 69 ans a progressé de 11 à 17 %.¹⁸

Fig. 9 : Arrivée de travailleurs en provenance de pays tiers (2014-2021)

¹⁷ Bernd Fitzenberg, Erwerbzuwanderung aus Drittstaaten könnte und sollte gestärkt werden, 08/02/2023

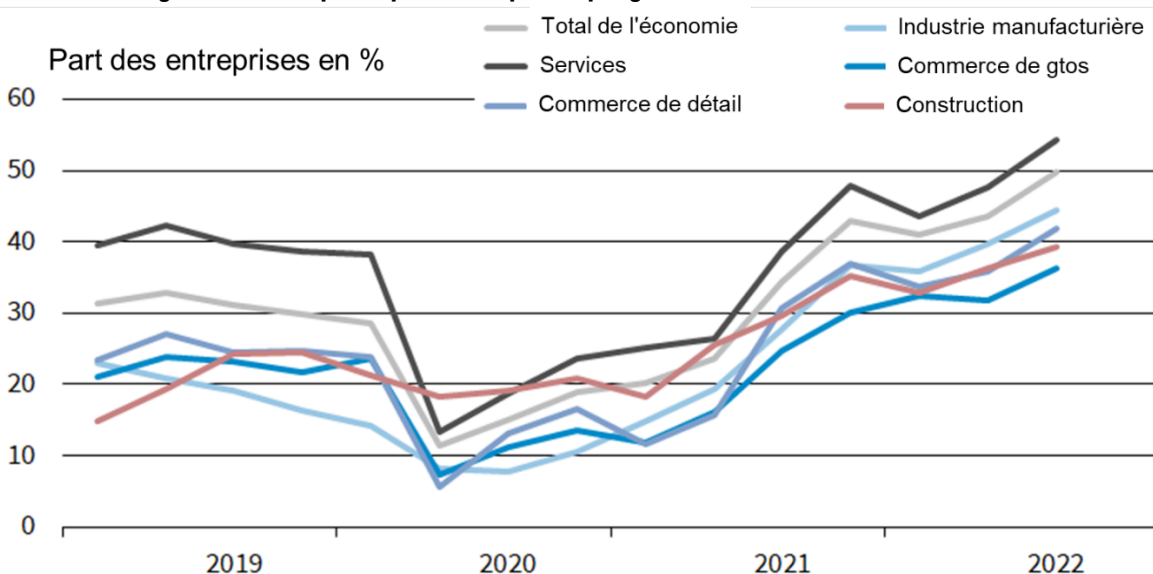
¹⁸ Destatis, Erwerbstätigkeit älterer Menschen in Deutschland und der EU binnen zehn Jahren deutlich gestiegen, Pressemitteilung Nr. N003 vom 19. Januar 2023



Source : Susanne U. Schultz, Fachkräftemigrationsmonitor 2022, Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland zum Zuzug ausländischer Fachkräfte, Trends und Potenziale, Bertelsman Stiftung, décembre 2022

Ces évolutions structurelles se traduisent directement par la difficulté des entreprises allemandes à trouver de la main-d'œuvre. Les dernières statistiques de l'Institut pour le travail font état d'un nouveau record pour le 4^e trimestre 2022 : l'Allemagne compte 1,98 millions de postes vacants.

Fig. 10 – Le manque de personnel qualifié par grands secteurs de l'économie en 2022



Source : Ifo Institut Konjunkturumfragen, juillet 2022

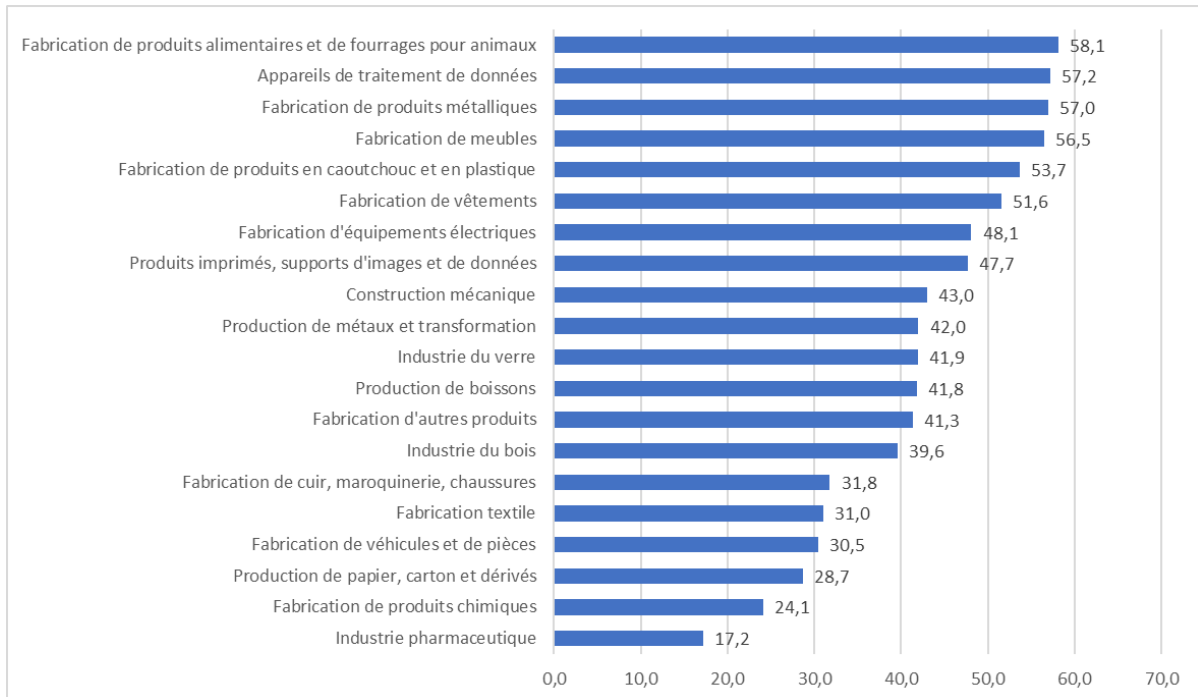
Les services sont les premiers touchés par cette pénurie. Mais l'industrie manufacturière arrive juste derrière avec près de 45 % des entreprises touchées par ce déficit de personnel qualifié, soit une progression de plus de 20% depuis 2019.

L'analyse par secteurs montre qu'entre 40 et 60 % d'entreprises manquent de personnel qualifié (cf. figure 11). Les secteurs les moins touchés sont les industries pharmaceutique, chimique et textile.

Un rapport paru le 7 mars 2023 sur le manque de personnel qualifié dans le secteur des semi-conducteurs a eu un fort retentissement et amplifié le sentiment d'urgence.

Au moment où ce secteur est reconnu comme stratégique et que se développent des projets de nouvelles usines, ce rapport réalisé par l'Institut de l'économie allemande à la demande de l'association fédérale de l'industrie (BDI) et de la branche de l'électrotechnique (ZVEI) estime le manque de personnel qualifié dans le secteur des semi-conducteurs à 62 000 personnes. Ce déficit touche particulièrement les métiers de l'IT, de la mécatronique, de l'énergie et de l'électrotechnique.

Fig. 11 – Le manque de personnel qualifié par grands secteurs de l'industrie en 2022



Source : Ifo Institut Konjunkturumfragen, juillet 2022

2. UNE EVOLUTION ACCELEREE ET PRAGMATIQUE DU DISPOSITIF D'ACCUEIL ET D'INTEGRATION

Début février 2023, le gouvernement Scholz a annoncé qu'il préparait une loi sur l'immigration de travail qui sera « *la plus libérale d'Europe* », selon les termes du ministre écologiste de l'Economie et du Climat Robert Habeck. Sans concertation avec ses voisins européens et constatant que l'Europe n'est pas capable d'apporter une réponse collective sur le sujet de l'immigration de personnel qualifié, l'Allemagne a décidé de jouer à fond la carte de l'attractivité vis-à-vis de l'immigration de travail. Cette petite révolution législative et culturelle est le point d'aboutissement d'un processus de libéralisation de la législation sur l'immigration de travail commencé il y a plus de 10 ans avec la construction et le renforcement en parallèle d'un dense réseau d'acteurs de la *Willkommenskultur* (« culture de la bienvenue »).

2.1. A CHAQUE ACTEUR SON PERIMETRE D'INTERVENTION

Derrière le slogan de la *Willkommenskultur*, c'est une véritable machine de guerre de l'intégration économique, sociale et culturelle qui s'est mise en place depuis 2015 dans des proportions jamais connues dans le pays depuis l'après-guerre.

Information, conseil, accompagnement initial des réfugiés et des migrants et de leurs familles, aide à l'apprentissage de la langue allemande, reconnaissance des diplômes, formations et qualifications complémentaires, accompagnement dans l'accès à l'emploi, intégration dans l'entreprise, sans oublier bien sûr, l'intégration au sein du corps social : toutes les composantes institutionnelles, sociales, associatives, économiques et religieuses de la société allemande sont mobilisées pour répondre à ce défi gigantesque.

LE PARCOURS D'INTEGRATION CLASSIQUE

L'intégration des réfugiés et des migrants dans l'industrie comporte plusieurs étapes cruciales :

- l'accueil initial en centre d'hébergement avec le dépôt d'une demande d'asile,
- la période d'examen de la demande pendant laquelle il est interdit de travailler,
- le cursus d'intégration avec la formation à la civilisation et à la langue allemande,
- la reconnaissance des diplômes,
- l'orientation vers des formations complémentaires,
- l'intégration dans une entreprise

Ce parcours est un labyrinthe complexe de démarches administratives. Pour l'obtention de la nationalité allemande, la figure 12 publiée dans l'hebdomadaire Die Zeit en 2015 donne un aperçu du chemin à parcourir depuis l'arrivée à la frontière.

Dans les faits, la multiplication des acteurs, la diversité entre les Länder, la complexité de la bureaucratie allemande créent souvent un sentiment de partialité. Certains obstacles ne peuvent être franchis par les demandeurs d'asile que si des Allemands rompus aux exigences de la bureaucratie leur viennent en aide.

Depuis 2015, le dispositif de demande d'asile a évolué avec l'introduction fin 2022 de la Loi sur l'opportunité de bénéficier d'un droit de séjour (*Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts*).

Cette nouvelle réglementation concerne « environ 136.000 personnes déjà bien intégrées en Allemagne qui, au 31 octobre 2022, vivent en Allemagne depuis cinq ans avec une tolérance (*Duldung*), une autorisation (*Aufenthaltserteiligung*) ou un permis de séjour (*Aufenthaltslaubnis*), n'ont pas commis de délit et adhèrent à l'ordre fondamental libéral et démocratique. Les jeunes et les adolescents bien intégrés peuvent déjà obtenir un permis de séjour après trois ans de séjour et jusqu'à l'âge de 27 ans. [...] Les personnes concernées obtiennent un droit de séjour de 18 mois. Pendant cette période, elles ont une chance équitable de remplir les conditions pour obtenir un droit de séjour permanent en Allemagne. Il s'agit notamment

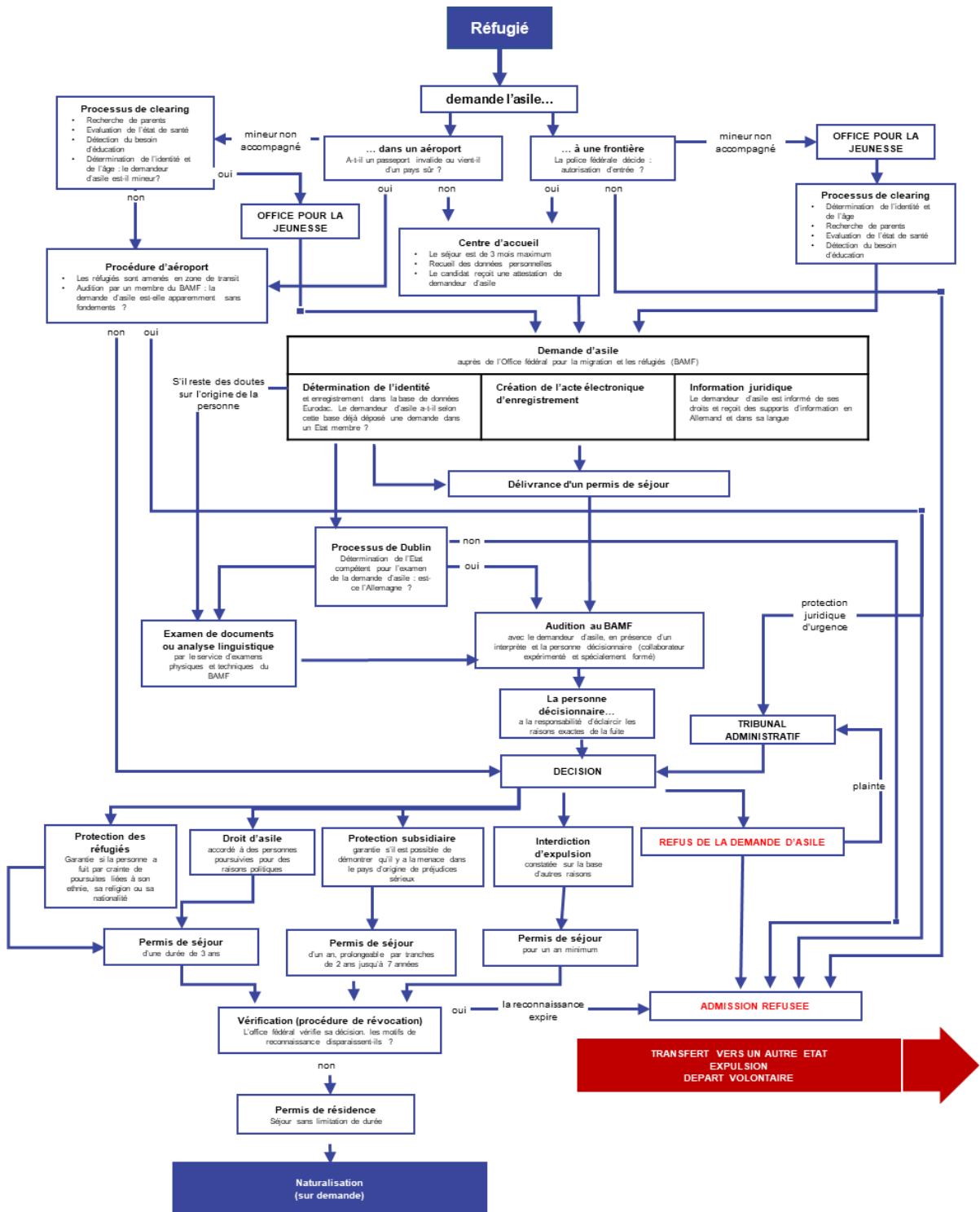
de prouver qu'elles peuvent subvenir à leurs besoins en travaillant, qu'elles ont de bonnes connaissances de la langue allemande et qu'elles ont acquis une preuve d'identité.¹⁹ »

¹⁹ <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/erstes-migrationspaket-2059774>



KOHLER C&C
Consulting & Coaching

Fig. 12 - Comment devenir Allemand ?



Source : Die Zeit, n° 40, 1er octobre 2015 (traduction KOHLER C&C)

→ La parole aux acteurs

“ *Petite spécificité qui mérite d'être signalée : lorsque l'employeur est intéressé par une candidature d'un ressortissant d'un pays tiers se trouvant encore dans ce pays, il doit envoyer une description du poste à l'ambassade d'Allemagne et une demande de droit de séjour pour l'Office national de l'immigration [Landesamt für Einwanderung], l'ex-Office des étrangers [Ausländerbehörde].*

Supposons que le candidat soit en Egypte. Il doit se rendre à l'ambassade d'Allemagne du Caire avec la description du poste et toutes les pièces nécessaires, traduites en allemand, du CV aux attestations de formation. Il appartient alors à l'ambassade de vérifier si le candidat est en mesure de tenir ce poste.

[L'ambassade] examine les documents. Il existe des accords avec certains pays des Balkans, notamment l'Albanie et peut-être aussi le Montenegro, selon lesquels l'Allemagne se déclare prête à accueillir 20 000 de leurs ressortissants si des employeurs sont prêts à les embaucher. La procédure est néanmoins identique : le candidat doit se rendre à l'ambassade ou au consulat.

Ce premier obstacle est difficile à passer : il faut avoir réuni tous ses documents et les avoir fait traduire, puis présenter une promesse d'embauche d'un employeur en Allemagne.

Christina R. ”

“ *Je pense au cas d'une Égyptienne, médecin et déjà germanophone, qui voulait venir en Allemagne. Elle avait fourni tous les documents, remplissait toutes les conditions, sa famille était déjà en Allemagne, et pourtant, la procédure traînait... À la fin, la famille est allée à la radio Deutschlandfunk pour dénoncer ces lenteurs.*

Christina R. ”

“ *L'Agence fédérale pour l'emploi intervient en tout dernier lieu. Si l'Ambassade estime qu'une personne est qualifiée, elle retourne toute une liste de questions à l'employeur : concernant le poste, la rémunération prévue, les dispositions relatives aux heures supplémentaires...*

Christina R. ”

“ *Le dossier, complété par les deux parties, est transmis au Service central de placement à l'étranger et de placement spécialisé [ZAV, Zentrale Auslands-und Fachvermittlung], qui a des bureaux en Rhénanie du Nord-Westphalie (à Duisburg) ainsi qu'à Erfurt. Une fois ce dossier entre nos mains, notre mission consiste à savoir si des travailleurs allemands ou européens auraient un droit de préemption dans le cas présent. Lorsque ce n'est pas le cas, nous cherchons à connaître la rémunération du travailleur migrant.*

Nous nous penchons ensuite sur les conditions de travail du salarié. Certains employeurs se réservent le droit d'exiger jusqu'à dix heures supplémentaires, sans prime. À force de passer les contrats au peigne fin, nous devenons un peu experts en droit du travail !

Il arrive aussi que le profil du candidat se révèle incompatible avec le poste.

Quant aux étrangers qui sont déjà en Allemagne, c'est-à-dire les demandeurs d'asile, le dispositif qui les concerne a été modifié il y a des années

Christina R. ”

“ Nous veillons à ce que personne ne soit contraint de travailler dans des conditions indignes. Ce n'est pas parce qu'une personne vient d'Égypte qu'elle doit travailler pour une misère, ou que le marché du travail soit subverti. Le ministère du travail définit le cadre à chaque fois, que ce soit pour les Ghanéens aujourd'hui ou pour les personnes des pays des Balkans autrefois – avec des réussites ou des déconvenues.

Christina R.

“ Il y a l'Agence pour l'emploi et les Chambres des métiers [Handwerkskammer] qui vérifient aussi le niveau des candidats, et complètent leur formation en cas de besoin. Ils peuvent bénéficier d'un accompagnement de la part de l'Agence pour l'emploi allemande. Sans oublier les stages d'apprentissage en entreprises pour un accès à la qualification [Einstiegsqualifizierung] : les employeurs aussi perçoivent de l'argent lorsqu'ils accueillent les jeunes dans ce cadre. Ce n'est pas l'apprentissage classique de trois ans, le candidat doit fréquenter une école professionnelle pendant un an, à l'issue de laquelle l'employeur peut décider, en fonction de ses mérites, de le prendre en tant que stagiaire. L'année n'est alors pas perdue. Il faut en revanche que le jeune y mette du sien et s'engage dans la durée, ce qu'il n'est pas toujours prêt à faire.

Les écoles ont évidemment un rôle à jouer. Elles travaillent avec l'Agence pour l'emploi, qui envoie des conseillers d'orientation dans les écoles, dans les soirées pour parents d'élèves. Les écoles, de leur côté, envoient les classes à l'Agence pour l'emploi, qui disposent de toute une documentation sur les différents métiers, avec des focus. [...]

Depuis peu, il existe également une formidable initiative de l'administration sénatoriale [Senatsverwaltung] berlinoise, qui s'appelle le « Talente Check » (Le check des talents), un parcours en 12 étapes auquel peuvent participer les demandeurs d'emploi, dans les locaux de l'Agence pour l'emploi, afin de savoir à quels métiers leurs talents correspondent le mieux.

Siemens y a participé avec un grand camion qui hébergeait tous ses métiers, de la conception d'interrupteurs à la programmation CAD, présent sur le parking de l'Agence pour l'emploi.

Christina R.

“ La réalité aussi, c'est que le système existe et agit. Moi, simple technicien, migrant, je peux aller voir une entreprise et dire au patron : « j'ai vraiment envie de travailler chez vous, j'ai déjà bossé, je connais le métier. Je n'ai pas de diplômes, je suis déjà âgé. En revanche, je suis fiable, je serai là quand vous le direz, je prendrai mon service à l'heure... ». Il ne fait aucun doute que le système organisera son intégration.

Gilles Duhem

“ Pour les Afghans ex-PCRL²⁰ ou les Ukrainiens, il existe des procédures accélérées, dotées d'un budget à part. Tous les autres doivent naviguer dans un brouillard administratif extrêmement décourageant. Ainsi, l'État parvient sans l'avouer à éloigner ceux qu'il ne souhaite pas accueillir et à appuyer ceux qui l'intéressent.

²⁰ Les personnels civils de recrutement local (PCRL) sont les personnes, principalement afghanes ou irakiennes, ayant été employées dans le pays par les pays y menant des interventions militaires. Il s'agit notamment d'interprètes ou de personnels de sécurité.

Gilles Duhem

“ J’ai peur quand je vois les inégalités de traitement entre les différents groupes, qui peuvent avoir un effet explosif. Je ne sais pas expliquer au Nigérian ou au Soudanais qui vient au centre pourquoi l’Ukrainien bénéficie de tant de possibilités, alors que lui est privé de tout.

Karina M.

”

LE POINT D’ENTREE : LE CENTRE DE PREMIER ACCUEIL, LA PROCEDURE D’ASILE ET LA DEMANDE DE PERMIS DE SEJOUR

L’accueil des réfugiés et des migrants en Allemagne est une compétence partagée entre tous les niveaux du fédéralisme, l’Etat fédéral, Etats-régions et communes (figure 13).

Fig. 13 - La gestion des demandes d’asile : compétence partagée entre l’Etat fédéral, les Etats-régions et l’agence fédérale pour l’emploi

	Bund	Länder	BA*
Foyer de premier accueil	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Répartition des demandeurs d’asile	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Traitement du processus de demande d’asile	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mise à disposition de services requis par la loi sur les demandeurs d’asile	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cours d’intégration	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Promotion de la langue en lien avec l’emploi	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Intégration dans le monde du travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Intégration dans le système de formation professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Soutien au démarrage dans l’emploi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
Expulsion	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

* BA = Bundesagentur für Arbeit

Source : [Herausforderungen gemeinsam schultern, p.11]

Les réfugiés et les migrants sont accueillis et répartis sur le territoire en fonction de leur zone d’arrivée et des disponibilités en termes de place dans les centres d’hébergement. Le système EASY (*Erstverteilung der Asylsuchenden* - répartition initiale des demandeurs d’asile) définit le Land dans lequel les demandeurs d’asile doivent être envoyés sur la base d’un algorithme qui prend en compte le pourcentage de répartition des dépenses entre Etat-régions (la clé de Königstein - *Königsteiner Schlüsse*) : « La répartition des demandeurs d’asile entre les Länder est organisée selon le principe de la clef de Königstein.

Celle-ci est recalculée chaque année selon les recettes fiscales et le nombre d'habitants [de chaque Land]. Chaque demandeur d'asile est assigné à un centre de premier accueil (Erstaufnahmeeinrichtung). »²¹

→ La parole aux acteurs

“ *Le demandeur d'asile doit se signaler d'abord à l'administration de la demande d'asile [Asylbehörde], qui lui délivrera sa carte d'identité (en l'occurrence, un premier titre de séjour) puis lancera la procédure de demande d'asile.*

Au bout de trois mois, l'étranger a le droit de commencer une activité en Allemagne. Jusque-là, il est sous le coup d'une interdiction d'activité. Lorsque je suis arrivé, cette période était de quinze mois. Elle a ensuite été réduite à neuf mois. Depuis 2015, l'interdiction ne s'applique plus que pendant trois mois, et concerne tous les étrangers quel que soit leur pays de provenance, à l'exception des Ukrainiens qui bénéficient de dispositions particulières.

Ibrahim Rahimi ”

“ *Avant d'arriver, je m'étais esquissé un plan. Je ne voulais pas me présenter au commissariat. Je me suis procuré une carte SIM, et j'ai trouvé un McDonald's, pour profiter du Wi-Fi gratuit. Avec mon camarade, nous avons commandé un peu à manger, puis avons commencé à rechercher un centre d'accueil pour réfugiés sur Internet.*

Finalement, nous y sommes restés cette nuit-là. Le McDonald's est ouvert 24 heures sur 24, et ne connaissant ni le pays, ni les pratiques, nous avons préféré ne pas ressortir. Au matin, nous nous sommes renseignés pour savoir où se trouvait le centre pour réfugiés, puisque nous ne voulions pas nous signaler à la police. »

Hamid M. ”

“ *La décision se prend uniquement en fonction des places disponibles. Un migrant ne peut pas exprimer de vœu ; il faut que la municipalité dispose de logements. A Darmstadt, les migrants sont logés dans trois grandes structures louées à cette fin.*

Hamid M. ”

“ *C'était [...] un camp, avec plein de gens venus de Syrie, d'Afghanistan... [Il] n'était pas terrible, parce que les toilettes et les douches étaient communes, et tout le monde n'est pas propre. Je me suis débrouillé. J'ai vu qu'ils nettoyaient tout à 6h30, donc j'allais toujours me doucher juste après. Quant à manger et boire, il y avait les trois repas par jour, gratuitement.*

Khalil Z. ”

²¹ Entretien avec Camille Gardesse, Christine Lelévrier et Christine Barwick, propos recueillis par Anja Bartel et Audran Aulanier : « L'organisation des systèmes d'accueil des exilés en France et en Allemagne. », Dossier « Politiques migratoires et expériences d'exil en France et en Allemagne », Migrations Société, vol. 34, n° 188, 2022, p. 72

“ *Nous nous sommes enregistrés à Roth, où l'on nous a cherché des possibilités de logement aux alentours. À Erlangen, il y avait des places dans une résidence pour réfugiés. J'y ai partagé une chambre avec une autre personne.*

Khalil Z. ”

“ *Là où je travaille, les chambres mesurent environ 30 mètres carrés, ce qui permet d'héberger des familles de 5 à 6 personnes. Les salles de bain et les cuisines sont communes. Dans d'autres centres, les espaces sont divisés de sorte à proposer à chaque famille un espace plus petit, mais avec sa propre salle de bain et sa cuisine.*

Khalil Z. ”

Sur l'année 2016, environ 22 milliards d'euros avaient été destinés à l'accueil des nouveaux arrivants, dont 9,3 milliards d'euros ont été versés par l'Etat aux Länder et aux villes pour organiser les soins de première nécessité aux nouveaux arrivants. « Pour mémoire, le budget asile de la France s'établit pour 2018 à 1,3 milliards et le budget intégration à 58 millions d'euros en y incluant le volet linguistique. »²²

→ La parole aux acteurs

“ *On m'a demandé si je parlais anglais ou allemand. Comme je ne parlais ni l'un ni l'autre, nous avons attendu qu'une interprète arrive. Une personne de la Syrie et une autre du Liban sont arrivées. Elles nous ont demandé si nous avions faim ou soif, et on nous a donné à manger et à boire. Elles nous ont expliqué qu'il n'était pas certain que nous restions à Dortmund, que nous pouvions être orientés ailleurs. Vers 15 heures est arrivée la réponse : nous devons nous rendre à Wetzlar.*

Il nous a été remis une carte de l'Allemagne, l'horaire des trains, le nom des stations où nous devons monter et descendre... Nous avons tout étudié en détail, mais cela n'a pas été facile, ne maîtrisant ni l'anglais ni l'allemand. Nous avons ensuite tout revu avec mon frère, au téléphone, pour savoir à quel quai nous rendre, etc... Lorsque nous avons raté l'une des correspondances, nous pensions que c'était la fin, que notre chemin s'arrêterait là. Mon frère nous a dit : « non, il en arrivera un autre, il suffit de regarder sur Internet ». C'est là que j'ai téléchargé l'app depuis l'Internet, où l'on peut consulter tous les horaires. Mon frère nous a rassurés : « il suffit de te présenter sur le bon quai à temps et le train viendra. »

C'est ce que nous avons fait, et vers une heure du matin, nous étions au centre d'accueil de Wetzlar, où nous avons pu nous faire enregistrer. Un interprète était déjà sur place, ce qui mérite d'être salué : dans ce centre, il y avait 24 heures sur 24 un interprète prêt à intervenir. Il accueillait de très nombreuses personnes originaires de pays arabes, de Syrie... L'essentiel pour le personnel ce soir-là était de nous installer pour que puissions dormir. Les formalités pouvaient attendre le lendemain.

Le matin les entretiens ont commencé pour connaître notre périple jusqu'en Allemagne. Tout a été consigné, on nous a photographiés à des fins d'enregistrement. On s'est assuré que nous n'avions pas de problèmes de santé. Une semaine plus tard, le médecin affilié au centre est venu et nous a fait – à mon camarade et moi, avec qui j'avais fait ce voyage, et avec qui j'étais désormais installé dans une chambre ”

²² Actes de la Table Ronde : « Asile-immigration : Allemagne – France, des modèles d'accueil divergents, des questions européennes communes », op.cit., p. 11

– une visite médicale complète, avec prise de sang et ainsi de suite. Puis j’ai été orienté vers Weinheim, et mon camarade vers Darmstadt.

Hamid M.

La demande d’asile est déposée auprès d’une institution fédérale et instruite au niveau du Bund. Il s’ensuit une période de plusieurs mois pendant laquelle le réfugié ou le migrant est en attente de la décision : il n’a pas le droit de travailler ou d’entreprendre une formation. Il est important de souligner qu’il y a des exceptions, notamment pour les réfugiés ukrainiens qui peuvent travailler dès leur arrivée sur le sol allemand : « pendant la durée du traitement de la demande d’asile, les exilés sont soumis à l’obligation de résidence (Residenzpflicht), qui les contraint à rester dans le périmètre défini par le Service local des étrangers (Ausländerbehörde). Ensuite, ils sont transférés dans des centres d’hébergement collectif ou dans un logement privé ou social d’un Kreis (une sous-préfecture) du même Land. »²³ Cela veut dire que la personne ne peut pas travailler légalement et qu’elle doit demeurer dans la commune où elle est hébergée.

→ La parole aux acteurs

“ On m’a accordé le droit de séjour en janvier. J’ai eu de la chance. Pour d’autres, ça pouvait durer quatre ou cinq mois. J’ai eu un permis de séjour de trois ans. Je devais suivre un cours d’allemand, mais il y avait de l’attente, parce que nous étions vraiment nombreux à arriver en Allemagne à ce moment-là.

Je n’avais pas le droit de faire quoi que ce soit pendant six mois, mais je me suis fait des connaissances et j’ai regardé des vidéos sur YouTube, pour mon allemand. Une jeune fille bénévole venait régulièrement au foyer pour réfugiés aussi. Une fois dans la résidence à Erlangen, nous recevions de l’argent et pouvions acheter notre nourriture.

Khalil Z. ”

“ J’ai ensuite été envoyé à Weinheim, où après trois mois, j’ai eu un nouvel entretien, identique au premier. Je ne pouvais rien faire dans l’intervalle ; toute activité est interdite, sous peine de perdre son droit de séjour.

Au bout de sept mois, j’ai obtenu mon attestation de demande d’asile, et ai alors entamé les démarches pour avoir une carte d’identité et un passeport. Je bénéficiais d’aides sociales : le logement était pris en charge, et je percevais 400 euros par mois, qui devaient me permettre de manger et couvrir les dépenses courantes.

Hamid M. ”

Si la demande d’asile est acceptée, c’est au Jobcenter (administration en charge de l’aide sociale et de la recherche d’un emploi) d’assurer la responsabilité de leurs demandes administratives et sociales et de les accompagner dans leurs

²³ Anja Batel et Audran Aulanier, op.cit., p. 73

recherches d'emploi. C'est l'office pour la migration et les réfugiés (BAMF) qui gère la demande d'asile, tandis que l'Agence fédérale pour l'emploi (BA) et ses Jobcenter sont l'interface entre les migrants, les réfugiés et le marché du travail.

→ La parole aux acteurs

“ *Si la réponse [à la demande d'asile] est favorable, ils sont transférés vers les Jobcenter et bénéficient du revenu minimum de citoyenneté. Ceux que l'État ne peut pas reconduire à frontière en raison de la période de tolérance – c'est le cas de nombreux moldaves et serbes – reçoivent des prestations du service social.*

Karina M. ”

“ *L'attestation de droit d'asile comporte une convocation au cours d'intégration obligatoire, l'inscription à celui-ci se faisant au Jobcenter. Or nous parlons de personnes issues d'une autre culture. Pour elles, aller d'administration en administration pour recueillir des papiers que l'on prendra ensuite soin de conserver par ordre chronologique dans des classeurs semble un marathon sans fin et incompréhensible – sans parler de la langue bureaucratique dans laquelle les documents sont rédigés.*

Gilles Duhem ”

“ *La plupart des demandeurs ne remplissent pas les conditions pour une prise en charge dans ce cadre. Pour beaucoup d'Africains, qui sont en Allemagne pour nourrir leur famille au pays d'origine, la voie de la formation est exclue. Ils doivent demander une autorisation de travail, plus précisément auprès de l'Office de l'immigration [Landesamt für Einwanderung, LEA].*

Karina M. ”

“ *Dès qu'on est pris en charge par le Jobcenter, on est pour ainsi dire arrivé à bon port. La vraie préoccupation concerne les personnes dont la présence est « tolérée » sur le territoire (Duldung), sans qu'aucune activité légale ne leur soit autorisée. Elles errent d'hébergement en hébergement, en accumulant les frustrations et constituant une masse toujours plus importante.*

Gilles Duhem ”

2.2. UN RESEAU DENSE D'ACTEURS ET D'OUTILS POUR FACILITER LES RENCONTRES ET CONNEXIONS ENTRE REFUGIES ET ENTREPRISES

UNE DENSIFICATION DU RESEAU DES ACTEURS PUBLICS ET PRIVES DEPUIS 2015

Les entreprises peuvent s'appuyer sur un vaste réseau de points de contact pour être soutenues dans le processus d'intégration dans l'emploi des migrants et des réfugiés. Il s'est constitué sur une base existante qui a considérablement grossi depuis 2015.

Le premier point de contact sont les antennes locales de l'Agence pour l'emploi (*Arbeitsagentur*) qui accompagnent les employeurs avec des conseils sur les modalités d'embauche d'un réfugié, sur les instruments de soutien disponibles et qui les renvoient le cas échéant vers les autres institutions pertinentes. Elles aident aussi les réfugiés en cours de procédure d'asile souhaitant obtenir des informations et des contacts.



KOHLER C&C
Consulting & Coaching

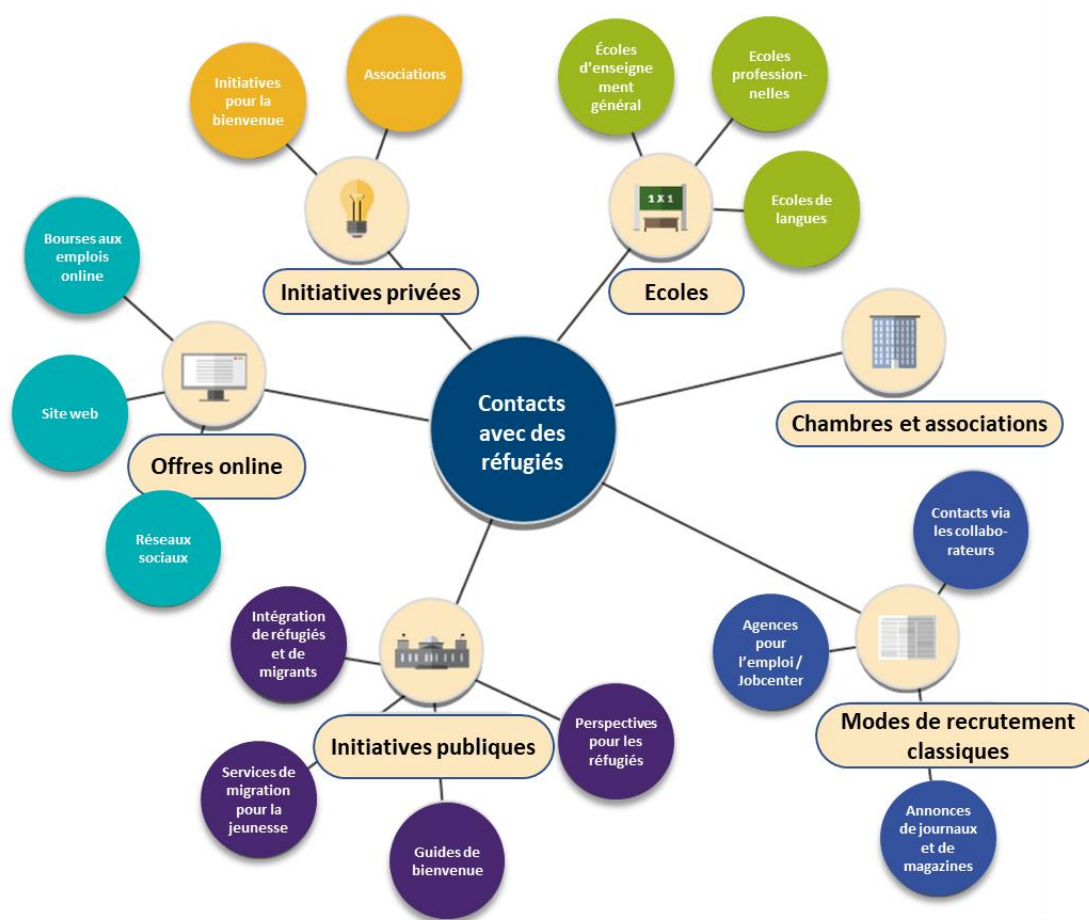
Une fois la demande d'asile obtenue, le *Jobcenter* (centre pour l'emploi) prend le relais pour s'occuper des réfugiés et des migrants. Les entreprises prennent le plus souvent contact avec eux par ce biais, même si les points de contacts sont diversifiés et multiples (cf. figure 14).

Les services des étrangers sont l'un des principaux guichets en ce qui concerne l'emploi des demandeurs d'asile. Leur tâche principale en matière d'emploi est de vérifier si un permis de travail peut être délivré. Il est conseillé aux entreprises de prendre contact avec le service des étrangers avant d'envisager d'employer un réfugié pour clarifier les conditions de l'emploi.

Outre les services des étrangers, qui sont généralement rattachés aux bureaux des conseils régionaux ou à l'administration municipale des villes indépendantes, la plupart des bureaux des conseils régionaux disposent d'interlocuteurs pour la coordination des activités liées aux réfugiés dans un conseil régional. Les entreprises peuvent notamment y obtenir des informations sur les interlocuteurs actifs dans la région en matière d'intégration des réfugiés. Par exemple, les interlocuteurs peuvent fournir des contacts avec des bénévoles ou des centres de premier accueil et aider à trouver un logement approprié.

Un dernier acteur est le centre de compétences pour le maintien de la main-d'œuvre qualifiée (KOFA - *Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung*) qui met à la disposition de toutes les entreprises intéressées un dossier complet contenant des repères, des recommandations d'action, des vidéos et des exemples pratiques.

Fig. 14 : Les acteurs de l'intégration



Source : KOFA « So gelingt die Integration von Flüchtlingen, Oct. 2018, p. 8

→ La parole aux acteurs

“ Sur le site Internet « Make It in Germany », les entreprises peuvent retrouver les réponses à leurs questions en matière de recrutement de main d'œuvre étrangère et publier gratuitement leurs offres d'emploi.

Par ailleurs, il existe désormais des agences qui travaillent à l'étranger pour aider les demandeurs d'emplois dans leurs démarches pour venir en Allemagne, sans forcément avoir de site ici. On ne peut malheureusement pas exclure la possibilité d'une forte corruption au sein de ces agences, dont le personnel se voit régulièrement proposer de l'argent pour faciliter le passage de personnes sans qualifications mais très désireuses de quitter leur pays.

Je souligne enfin que l'IHK assure le lien entre main d'œuvre et entreprises. Les apprentis ne relèvent pas de son périmètre.

Ibrahim Rahimi

“ Je m'étais mis à la recherche d'un stage, que je voulais absolument faire au sein d'un grand groupe. A Berlin, ils sont au nombre de deux – Daimler et BMW – et sont convoités par tous les étudiants en ingénierie des cinq universités de la capitale.

Grâce à Gilles Duhem et à mon statut à l'Université Technique, j'avais pu assister à plusieurs manifestations organisées par Daimler. Au cours de l'une d'entre elles, j'ai eu l'occasion de discuter avec un professeur de la HTW [Université des sciences appliquées pour l'ingénierie et l'économie] de Berlin, qui travaillait également pour la fondation Daimler. Il m'a aidé à retravailler mon dossier – en complétant le CV pour qu'il corresponde aux attentes en Allemagne et peaufinant ma lettre de présentation – et ensuite, à le transmettre aux services pertinents au sein d'une fondation de Daimler.

Mohamad C.

LES CHAMBRES DE COMMERCE, ACTEURS DE LA MISE EN RELATION DES REFUGIES AVEC LES ENTREPRISES

En interaction avec ces acteurs, les Chambres de commerce et d'Industrie ont aussi un rôle essentiel dans l'intégration des immigrés. A l'image d'Ibrahim Rahimi, conseiller d'intégration à L'IHK de Souabe²⁴ en Bavière, interviewé dans le cadre de cette étude.

Les IHK sont aussi à l'origine de projets pour faciliter l'intégration des réfugiés. L'initiative « les entreprises intègrent les réfugiés » (Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge – NUIF) a été lancée et est piloté par le réseau national des Chambres de Commerce et d'Industrie, soutenu par le ministère fédéral de l'Économie. Ce réseau soutient les entreprises de toutes tailles, de tous secteurs et de toutes régions qui souhaitent employer, former ou s'engager bénévolement auprès de personnes ayant fui leur pays.

²⁴ La Souabe est une région historique à cheval entre le Land de Bavière et celui de Bade-Wurtemberg.

L'adhésion à ce réseau est gratuite. Il fournit des conseils pratiques sur l'intégration, favorise l'échange d'expériences et la coopération entre les entreprises. Les participants reçoivent également des informations sur les questions juridiques, les initiatives d'intégration et l'engagement bénévole - notamment par le biais de publications ou de manifestations.

→ <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/>

→ La parole aux acteurs

“ *Je travaille à l'IHK depuis 2016, en tant que conseiller à l'intégration. Mon poste et mon projet sont financés par le ministère de l'Intérieur de Bavière.*

J'ai quatre grandes missions dans le cadre de ce projet : le conseil aux jeunes ; le conseil aux entreprises ; l'intermédiation entre les jeunes et la formation ; l'accompagnement des jeunes en formation. Je suis également tenu d'assister aux réunions régulières entre conseillers d'intégration au niveau du Land. Nous sommes entre 20 et 25 personnes. Selon les Länder, ce rôle peut être confié à des assistants sociaux, des éducateurs ou différentes associations. Mon témoignage concerne uniquement la Bavière.

Je suis également amené à travailler avec les services de l'immigration [Ausländerbehörde].

Ibrahim Rahimi ”

“ *J'ai la chance de travailler au sein de l'IHK, à laquelle les entreprises sont obligées d'adhérer. J'en profite sans hésiter, en prenant le téléphone pour présenter un jeune dès qu'il le faut : je décris le profil, les compétences et sonde l'intérêt de l'entreprise.*

Il peut également arriver que les entreprises se tournent vers nous, pour faire reconnaître les qualifications d'un stagiaire, débloquer des obstacles au passage d'un examen, connaître les dispositifs pour les jeunes créateurs d'entreprise venus de l'étranger. Je réponds à ces demandes dans la mesure de mes attributions et oriente les personnes vers des collègues si je n'ai pas la réponse.

Ibrahim Rahimi ”

“ *Le réseau 'les entreprises intègrent les réfugiés' peut se targuer d'une certaine efficacité : il informe bien, il organise beaucoup de webinaires, des visites d'entreprise... Le personnel s'y connaît très bien en matière de travail des réfugiés, des étrangers, que ces derniers soient déjà en Allemagne ou encore dans leur pays.*

C'est un bon point de départ pour des entreprises qui n'ont ni connaissances, ni expérience en la matière. Je pense à des petites et moyennes entreprises, avec 50, 100 ou 150 salariés, et peut-être deux étrangers et deux personnes aux ressources humaines. Le plus souvent, elles ne connaissent absolument pas les rouages de la bureaucratie allemande, et encore moins la loi sur l'immigration. Le NUJF, initiative de l'IHK, est alors un excellent interlocuteur. J'étais avec eux hier, à l'occasion d'une journée d'échange entre cellules IHK de toute l'Allemagne.

Ibrahim Rahimi ”

“ *J'étais hier à Berlin pour la rencontre nationale des IHK. Les 8 et 9 mai est prévue la rencontre à l'échelle de la Bavière des prospecteurs [Akquisiteur] – tel est le nom de mon métier – pour réfugiés et* ”

accompagnateurs professionnels [Jobbegleiter]. Il s'agit d'une rencontre officielle, financée par le Ministère.

Une ou deux fois par an, les conseillers professionnels des IHK en Bavière se retrouvent pour échanger à propos de nos expériences, de nos difficultés, des nouveautés. Ces rencontres sont une occasion précieuse de nous informer en peu de temps sur les très nombreuses actions en cours ou nouvellement introduites.

Ibrahim Rahimi

“ *Dans toute la Souabe bavaroise, nous comptons environ 2 800 ou 3 000 apprentis issus de l'immigration. On trouve parmi eux des réfugiés, des ressortissants de pays de l'Union européenne, des détenteurs de visa venus de pays tiers comme l'Inde, l'Indonésie, les Etats-Unis... Ils représentent 10 % de la population globale des apprentis dans la région.*

Chaque année, j'accompagne 150 à 200 personnes en cours de formation et conseille plus ponctuellement 250 à 350 personnes.

Ibrahim Rahimi

”

LA MISE EN PLACE DES CONDITIONS DE SUBSISTANCE APRES L'OCTROI DE LA DEMANDE D'ASILE

Une condition de base de la réussite de l'intégration est de réunir des conditions d'existence dignes et stables. Sur ce point, nos interlocuteurs ont souligné que, passée la première étape de regroupement dans des centres collectifs, la phase suivante s'était plutôt bien déroulée. Comme le souligne des experts du sujet : « [par opposition à la France], en Allemagne, procédure et accès à l'hébergement sont pleinement corrélés.²⁵ » Cette approche facilite l'intégration, même si la question de la disponibilité des logements devient un sujet de grande tension.

→ La parole aux acteurs

“ *Par bonheur, j'ai pu être affecté à un appartement : nous étions quatre dans un deux pièces, deux personnes par pièce... Cela facilite la cohabitation. Il y avait également de nombreuses personnes venues d'Inde, d'Afghanistan ; elles aussi ont été logées par pays d'origine et, grâce à la langue commune, sont toujours parvenues à s'entendre.*

Hamid M.

”

“ *Avant de pouvoir partir, nous devons trouver un logement, mon père se refusant à l'idée de nous laisser nous envoler pour un nouveau continent sans savoir que nous aurions un endroit où dormir à l'arrivée. Nous avons trouvé un agent immobilier, qui nous a aidés à dénicher deux chambres dans un appartement en colocation à Berlin.*

Il s'agissait d'une agence avec des bureaux à Damas et à Berlin, et qui vise un public d'étudiants désireux de partir en Allemagne. Il existe plusieurs agences de ce type en Proche-Orient : j'en connais en Libye, en

”

²⁵ Actes de la Table Ronde du 6 avril 2018 : « *Asile-immigration : Allemagne – France, des modèles d'accueil divergents, des questions européennes communes* », Heinrich Böll Stiftung, Intervention de Madame Petra Bendel, professeure à l'Université Friedrich-Alexander Erlangen-Nürnberg, Présidente du Conseil scientifique de l'Office Fédéral des migrations et des réfugiés (BAMF). p. 10.

Jordanie, en Syrie... et toutes s'en sortent très bien financièrement. Elles souhaitent aider les jeunes, mais aussi à se faire de l'argent.

Mohamad C.

Les demandeurs d'asile sont logés gratuitement et ils bénéficient d'aides sociales pour subvenir à leurs autres besoins. La question financière n'a pas été évoquée comme un problème par nos interlocuteurs ex-réfugiés, mais elle reste un problème aigu pour les personnes déboutées de ce droit d'asile ou bien pour celles qui subissent des retards dans les versements des aides sociales.

→ La parole aux acteurs

“ *[En tant que réfugié], je bénéficiais d'aides sociales : le logement était pris en charge, et je percevais 400 euros par mois, qui devaient me permettre de manger et couvrir les dépenses courantes.*

Hamid M. ”

“ *[Comme apprenti], Je percevais 750 euros brut, soit environ 600 euros net. La deuxième année, la rémunération est passée à 850 euros brut et 660 euros net.*

Hamid M. ”

“ *[L'entreprise a pris en charge la formation]. Certains collègues à Francfort avaient pu bénéficier d'une prise en charge similaire, mais devaient s'acquitter de 200 euros de frais mensuels. En ce qui me concernait, non seulement les cours étaient gratuits, mais mon abonnement aux transports publics l'était aussi. Je ne devais payer que mes dépenses personnelles.*

Hamid M. ”

“ *Cette mécanique ne fonctionne pas parfaitement. Certains restent pendant plusieurs mois sans prestations. Les Moldaves qui habitent notre centre n'ont souvent rien à manger.*

Karina M. ”

UNE RESPONSABILISATION DES COMMUNES DANS LE PROCESSUS D'INTEGRATION

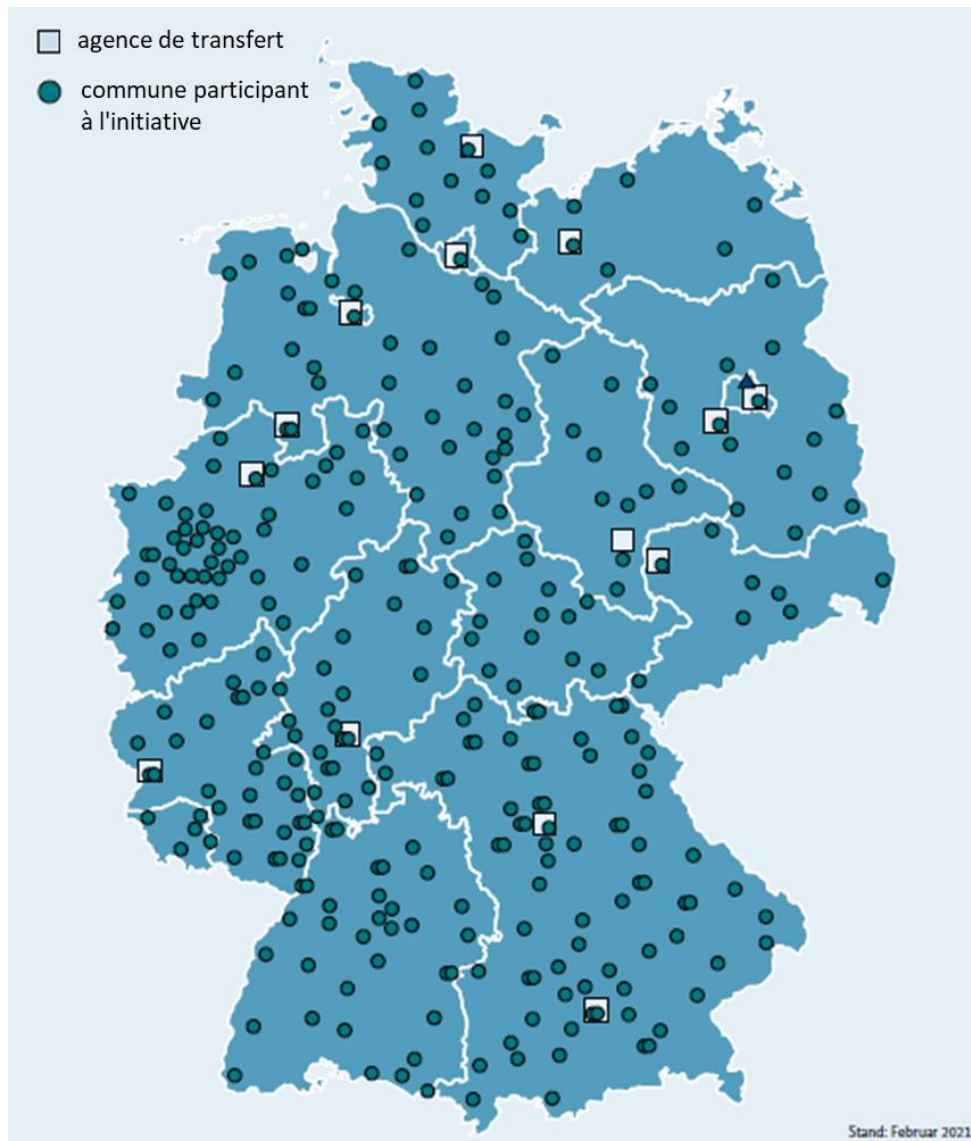
Dès 2014, le ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche (BMBF) a lancé une initiative pour la montée en maturité des systèmes de gestion communaux de l'éducation (*Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement*) destinée à mieux piloter les offres communales de formation et à homogénéiser les chances offertes par la formation sur l'ensemble du territoire.

Cette initiative a conduit à mettre en place des agences de transfert (*Transferagenturen*) qui préparent et diffusent des bonnes pratiques concernant des modèles et des concepts de gestion communale de l'éducation en les adaptant à la situation locale. Elles aident les communes à analyser leur situation de départ et permettent un dialogue au sein des communes entre les acteurs de l'éducation impliqués.

Fig. 15 – Agences de transfert et communes participant à l'initiative

« montée en maturité

des systèmes de gestion communaux de l'éducation »



Source : BMBF, Bildung vernetzt Integration gestärkt, mars 2021, p.5

Cette initiative a été adaptée dès 2015 pour aider à coordonner l'offre de formation proposée aux réfugiés en mettant notamment en relation les acteurs des différents niveaux (Etat fédéral, Land, commune) qui coordonnent cette offre.

Jusqu'à la fin du programme en 2021, elle a impliqué 321 districts et villes indépendantes : « Les villes et les communes ont ainsi pu mieux mettre en réseau les offres de formation pour les nouveaux arrivants et créer les structures correspondantes dans leurs administrations. De nombreuses communes ont mis en place des groupes de coordination pour les organisateurs de cours de langue, développé des cours de langue pour les femmes avec prise en charge des enfants, conçu des portails en ligne et des applications ou mis en place un monitoring ciblé de l'éducation. »

2.3. FACE A DES REGLES JUGEES TROP RESTRICTIVES : UNE LIBERALISATION PROGRESSIVE DE LA LEGISLATION SUR L'IMMIGRATION DE TRAVAIL

Même si les partis populistes et d'extrême-droite tiennent des discours hostiles à l'immigration, l'Allemagne a globalement un rapport décomplexé et factuel à l'immigration. N'ayant pas de relation historique ou de passif mémoriel vis-à-vis d'anciennes colonies, le sujet de l'immigration y est vécu de manière beaucoup plus pragmatique.

UNE PREMIERE PHASE D'ASSOUPLISSEMENT

Au début des années 2000, la politique d'immigration reste restrictive. Il faut pour travailler en Allemagne faire reconnaître ses qualifications dans le système allemand et disposer d'une lettre d'un employeur avec garantie d'un certain montant de ressources. L'agence fédérale pour le travail vérifie également qu'aucun candidat allemand ne peut prétendre au poste proposé et que les conditions d'embauche sont conformes à la législation sur le travail. En 2013, le patron rhénan de l'association fédérale des entreprises du *Mittelstand* (BVMW) constatait « *qu'il y a d'abord une période d'attente de neuf mois pour le réfugié. Un examen de priorité pour l'emploi. Une obligation de résidence. Et ensuite, on n'a pas vraiment l'impression d'être le bienvenu !* »

Les premiers assouplissements de ce dispositif auront vocation à attirer des personnels hautement qualifiés du domaine des MINT (Mathématique, Informatique, Sciences Naturelles et Technique), la plupart en provenance du continent indien. Le gouvernement allemand met alors en place une *green card*. Le cadre juridique sur ce segment de niche est relativement clair. Au-delà de la maîtrise de la langue et de la reconnaissance des diplômes et des qualifications professionnelles, le principal obstacle à l'embauche des autres catégories d'immigrés est l'incertitude pesant sur le dénouement de l'instruction de la demande d'asile. Les entreprises renâclent à investir dans la formation et l'intégration tant que pèse le risque d'une expulsion.

Fig. 16 – Les principaux obstacles à l'intégration des collaborateurs étrangers dans l'entreprise



Source : Susanne U. Schultz, Fachkräftemigrationsmonitor 2022, Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland zum Zuzug ausländischer Fachkräfte, Trends und Potenziale, Bertelsman Stiftung, décembre 2022

Si une dynamique qui vise l'assouplissement progressif des conditions d'entrée et de maintien sur le territoire se développe dès 2005, c'est véritablement à partir de 2010, que commence à se constituer le dispositif d'accompagnement destiné à favoriser l'intégration économique et sociale des immigrés.

Ce dispositif vise à lever des obstacles majeurs à l'intégration comme la maîtrise de la langue allemande et la reconnaissance des diplômes et qualifications (cf. figure 16). Mais il doit aussi permettre une meilleure intégration des immigrés et leur permettre de mieux identifier quel parcours professionnel choisir.

En parallèle, on observe le développement croissant de structures privées qui peuvent être sollicitées avec des financements publics pour réaliser l'intermédiation entre les entreprises et les migrants.

LE TOURNANT DE 2020 AVEC LA LOI SUR L'IMMIGRATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

C'est véritablement en 2020, avec l'introduction de la Loi sur l'immigration de la main-d'œuvre qualifiée, qu'est introduite une rupture importante avec la période antérieure. Cette loi vise avant tout à favoriser l'immigration de travail hors UE.

La loi permet aux professionnels étrangers qualifiés, indépendamment de leur nationalité, de chercher et de trouver un emploi en Allemagne. Elle contient également des mesures visant à renforcer le processus d'intégration, telles que la reconnaissance accélérée des diplômes étrangers et la promotion de l'apprentissage de l'allemand.

Pour les travailleurs étrangers dont les diplômes ne connaissent pas d'équivalents en Allemagne, cette loi leur permet de venir en Allemagne pour obtenir une qualification complémentaire, par exemple par le biais de formations continues. Si l'équivalence avec les diplômes allemands est attestée, les professionnels étrangers peuvent rester et travailler en Allemagne.

→ La parole aux acteurs

“ Les autorités exigent [...] l'ouverture d'un compte d'épargne afin de s'assurer que le migrant disposera de moyens financiers suffisants. Ce compte doit présenter un solde d'au moins 8 000 euros à l'ouverture et les retraits mensuels sont limités à 650 euros. Cela fait office de subvention pour étudiants étrangers – que ceux-ci financent eux-mêmes ! Au bout d'un an, il faut soit pouvoir renflouer ce compte de 8 000 euros, soit trouver un petit boulot. Pour nous, cela a été extrêmement difficile.

Mohamad C.

“ Pour la carte d'identité et le passeport, il a fallu trois ou quatre semaines d'attente. Une fois ces documents en main, l'on peut s'inscrire aux cours d'allemand, chercher un travail etc..., selon l'objectif de chacun.

Hamid M.

“ A l'époque où j'habitais cet appartement, je ne pouvais avoir aucune activité : ni formation, ni travail. Il me fallait d'abord obtenir mon attestation de demande d'asile, autrement dit, une reconnaissance officielle de mon statut en Allemagne... Je ne pouvais rien faire dans l'intervalle ; toute activité est interdite, sous peine de perdre son droit de séjour... L'attente a duré environ sept mois. Au bout de sept mois, j'ai obtenu mon attestation de demande d'asile, et ai alors entamé les démarches pour avoir une carte d'identité et un passeport.

Hamid M.

“ Quant aux étrangers qui sont déjà en Allemagne, c'est-à-dire les demandeurs d'asile, le dispositif qui les concerne a été modifié il y a des années, [...] depuis 2015. Depuis, quiconque a déposé une demande d'asile a le droit de travailler en Allemagne. Notre rôle consiste seulement à contrôler la légalité des conditions de travail.

Pour les Ukrainiens, c'est encore plus simple : ils arrivent, on leur met le tampon et le lendemain ils peuvent travailler.

[...] La procédure est différente. Ils ont le droit de se chercher un employeur sur place, qui dépose une demande auprès du Landesamt für Einwanderung. Celle-ci est alors étudiée selon la procédure accélérée, sans l'intervention de l'ambassade, et sans que ne se posent les questions d'éventuelles personnes prioritaires. Nous vérifions uniquement les conditions de travail.

Christina R.

“ Si je résume, tous les migrants se trouvant sur le sol allemand, que leur dossier soit en cours d'étude ou non, sont disponibles pour intégrer le marché du travail. Il suffit qu'ils aient le bon tampon dans leur passeport, et qu'un employeur ait fait sa proposition.

Gilles Duhem

“ [En 2015, le réfugié ne pouvait pas travailler durant sa demande d'asile]. Depuis, nous en avons tiré les enseignements. Aujourd'hui, la personne arrive au bureau d'enregistrement à Tegel, et reçoit, en même temps que le tampon, une fiche pratique indiquant les Jobcenter auprès desquels elle doit s'inscrire, car de cette inscription dépendent les aides sociales et leur logement. Elle est administrativement intégrée au

système, son statut de demandeur d'asile est enregistré, nous savons où elle habite. Tout se passe beaucoup plus rapidement.

[...] Et c'est ce qui se passe : 10 % des Ukrainiens arrivés sur le territoire travaillent, soit 100 000 Ukrainiens.

Christina R

“ *La formation a toujours été un sésame, pour les Syriens aussi : dès qu'ils étaient inscrits à une formation, le permis de séjour leur était garanti. C'était super ! Par la suite, il y a eu quelques hics, mais je ne connais pas les détails. Lorsque sont arrivés les Ukrainiens, tout était tellement au point que dans les deux semaines suivant le premier afflux, il existait des salons de recrutement, où étaient conviés d'une part les Ukrainiens et d'autre part les employeurs, afin de leur faciliter la prise de contact. Ils sont toujours d'actualité d'ailleurs. Ils peuvent se tenir au Cercle de travail protestant [Evangelischer Arbeitskreis], dans un marché couvert... et ils débouchent sur des résultats. Je connais un établissement dont le personnel d'entretien est maintenant entièrement constitué d'Ukrainiens.*

[Sur l'organisation des salons], ce peut être le Cercle de travail protestant, l'agence pour l'emploi, les Jobcenter... À Spandau, récemment, le Jobcenter a convié tous les employeurs à se présenter lors d'une journée spécifiquement organisée.

Christina R

“ *Dans notre centre, la majorité des personnes sont actuellement originaires de Moldavie, de Roumanie, de Géorgie et d'Afghanistan. Dans ce dernier cas, il nous faut savoir si elles ont fui les Talibans ou si elles faisaient partie des personnels civils de recrutement local (PCRL) [Ortskräfte]. Les PCRL peuvent bénéficier très rapidement de financements par le biais du Jobcenter, et commencer le cours d'intégration, au-delà de la demande d'asile. C'est également le cas des Ukrainiens aujourd'hui.*

Karina M.

“ *La procédure de demande d'asile comporte aussi des entretiens et peut durer jusqu'à trois ans. [...]*
Certaines personnes, au centre, en sont à leur huitième année en Allemagne : des Irakiens par exemple.

Karina M.

“ *Il y a quinze ans, nous avons accueilli deux Espagnols venus en Allemagne par le biais d'un programme d'échange de l'AHK [Deutsche Auslandshandelskammer / Chambre de commerce allemande à l'étranger]. L'un est assez rapidement retourné dans son pays, dont le climat chaud lui manquait. L'autre, en revanche, est toujours là.*

Un dispositif de ce genre serait envisageable avec les Syriens aussi. 10 à 15 % des migrants syriens déjà présents en Allemagne pourraient être assez rapidement intégrés au marché du travail. Il suffit de leur faciliter l'accès.

Le CEO d'une ETI bavaroise du Mittelstand industriel

Les 4 tableaux ci-après présentent de manière chronologique l'évolution des mesures législatives et celle des dispositifs d'accompagnement entre août 2000 et le premier trimestre 2023.

Les principaux jalons de l'évolution de la loi sur l'immigration de travail et des dispositifs d'accompagnement à l'insertion

Date	Evolutions législatives	Dispositifs d'accompagnement
08/2000	Décret relatif au permis de travail pour les personnels hautement qualifiés des secteurs des TIC. Il met en place une carte verte jusqu'en 2004. Sur cette période, le programme séduira près de 15 000 candidats sur les 20 000 attendus.	
01/01/2005	Loi relative à la maîtrise et à la limitation de l'immigration ainsi qu'à la réglementation du séjour des citoyens de l'union et des étrangers (<i>Zuwanderungsgesetz</i>). Cette loi rend plus facile l'obtention d'un permis de séjour pour les personnels qualifiés. La loi confie la responsabilité de l'intégration à l'Etat fédéral et conduit à la mise en place des cours d'intégration (<i>Integrationskurse</i>)	
01/01/2005	Loi sur la gestion de l'immigration hautement qualifiée adaptée au marché du travail et sur la modification des réglementations relatives au droit de séjour (<i>Arbeitsmigrations-steuergesetz</i>). Cette loi réduit les seuils de ressources nécessaires pour obtenir un permis de séjour pour les personnes qualifiées.	
2011		<ul style="list-style-type: none"> • Le programme de soutien "Intégration par la qualification (IQ)" démarre avec 30 centres de conseil • Projet "Prototypage". • Portail BQ
01/04/2012	Loi sur l'amélioration de l'identification et de la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (<i>Anerkennungsgesetz</i>). Cette loi étend le droit d'accès au processus d'évaluation et de reconnaissance des diplômes étrangers aux citoyens en dehors de l'UE.	<ul style="list-style-type: none"> • Portail d'information "Reconnaissance en Allemagne". • Premier conseil sur la hotline de reconnaissance auprès du BAMF • Lancement du centre de compétence national des chambres de commerce et d'industrie pour la détermination de l'équivalence des diplômes professionnels étrangers (FOSA) • Système de chambre pilote des chambres de commerce et d'artisanat
01/08/2012	Loi sur la transposition de la directive européenne sur les qualifications élevées. Cette loi introduit un nouveau titre de séjour appelé « carte bleue » qui permet un séjour jusqu'à 4 ans pour les étrangers disposant d'un diplôme reconnu en Allemagne et bénéficiant d'un contrat de travail avec un salaire annuel minimum.	

Les principaux jalons de l'évolution de la loi sur l'immigration de travail et des dispositifs d'accompagnement à l'insertion

Date	Evolutions législatives	Dispositifs d'accompagnement
01/07/2013	Entrée en vigueur de la Nouvelle réglementation de l'ordonnance sur l'emploi . Elle ouvre aux professionnels disposant d'un diplôme professionnel la possibilité d'immigrer en Allemagne pour occuper des emplois ne requérant de formation académique et considérés comme étant en tension.	
2014	Modification de la directive européenne sur la reconnaissance des qualifications professionnelles (2013/55/UE) avec notamment l'introduction de la carte professionnelle européenne.	Projet "Reconnu", organisme de formation du DGB Hotline "Travailler et vivre en Allemagne" complète la hotline "Reconnaissance" du BAMF
2015	§ Article 17a de la loi sur le séjour : possibilité d'immigration en provenance de pays tiers pour suivre une mesure de qualification en vue d'une reconnaissance complète.	Lancement du programme de reconnaissance des diplômes ProRecognition avec l'accompagnement à l'étranger via des chambres de commerce dans 8 pays „Prototyping Transfer“ L'offre IQ Beratung est étendue à 150 agences sur l'ensemble du territoire allemand
01/01/2016	Réglementation sur les Balkans occidentaux . Elle permet aux ressortissants de cette région d'obtenir un titre de séjour sans reconnaissance officielle de diplômes sous réserve de disposer d'une place en apprentissage ou d'un contrat de travail.	Service d'expertise pour les professions de la santé (GfG) auprès du ZAB Projet "Entreprise de reconnaissance professionnelle", DIHK/ZDH Traitement des procédures de l'UE par le biais d'interlocuteurs uniques des Länder. Subvention de reconnaissance des diplômes de l'Etat fédéral.
01/08/2017	Loi sur la transposition des directives de l'Union européenne relatives au droit de séjour en matière de migration de travail . Elle facilite les transferts de personnels vers l'Allemagne pour les entreprises internationales et l'obtention d'une autorisation de séjour pour les étudiants étrangers déjà inscrits dans un autre pays de l'UE.	
01/08/2019	La loi sur la promotion de l'emploi des étrangers découple le soutien à la formation du statut de résidence	Lancement de la loi sur l'accès en ligne (OZG) et du projet de mise en œuvre "Reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères".

Les principaux jalons de l'évolution de la loi sur l'immigration de travail et des dispositifs d'accompagnement à l'insertion

Date	Evolutions législatives	Dispositifs d'accompagnement
01/03/2020	Loi sur l'immigration de la main-d'œuvre qualifiée. (<i>Fachkräfteinwanderungsgesetz</i>) Cette loi modifie le cadre de l'immigration de travail. Elle veut permettre aux entreprises de recruter et d'employer plus facilement et plus rapidement de la main-d'œuvre étrangère qualifiée.	Février 2020 : la centrale de services pour la reconnaissance professionnelle (ZSBA) auprès de l'Agence fédérale pour l'emploi commence son travail. Elle soutient les professionnels à l'étranger. "ProRecognition" est étendu à 10 pays dans le monde.
01/04/2022	Entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la reconnaissance des titres et diplômes (Anerkennungsgesetz) qui crée un cadre commun au niveau fédéral et ouvre le droit à la reconnaissance de ses diplômes quel que soit l'origine du demandeur.	
30/11/2022	Publication par le cabinet du gouvernement des points clés sur l'immigration des travailleurs qualifiés en provenance de pays tiers qui vise à compléter la loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée avec l'objectif de mettre en place la législation d'Europe la plus moderne en matière d'immigration	
T1-2023 en cours	Nouvelle loi sur l'immigration de personnels qualifiés (<i>Fachkräfteinwanderungsgesetz</i>) assouplissant tous les critères d'entrée sur le territoire. Il n'est plus nécessaire de parler la langue ou de présenter un contrat de travail avant de s'installer en Allemagne. Un système à points sur le modèle canadien permettra d'accélérer encore les procédures. Préparation en parallèle d'une nouvelle loi de citoyenneté qui permettra aux étrangers d'obtenir la nationalité au bout de cinq ans, contre huit aujourd'hui et qui permettra de régulariser également 100 000 déboutés du droit d'asile.	

Sources : Réalisation KOHLER C&C d'après Hanewinkel Vera, "Make it in Germany": Grundzüge der deutschen (Arbeits-) Migrationspolitik, 08/12/2021,

Le schéma ci-dessous illustre les 2 modifications majeures introduites en 2020 dans la loi sur l'immigration : il n'est plus nécessaire de justifier d'un métier en tension et à niveau de compétences égales les employeurs ne sont plus tenus d'embaucher en priorité un candidat allemand. Ces évolutions sont complétées en 2023 dans le cadre de la nouvelle Loi sur l'immigration de personnels qualifiés par un passage au second plan de la priorité donnée à la maîtrise de l'allemand et par une accélération du processus d'obtention de la nationalité allemande.

Fig. 18 – La loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée (*Fachkräfteinwanderungsgesetz*) de 2020

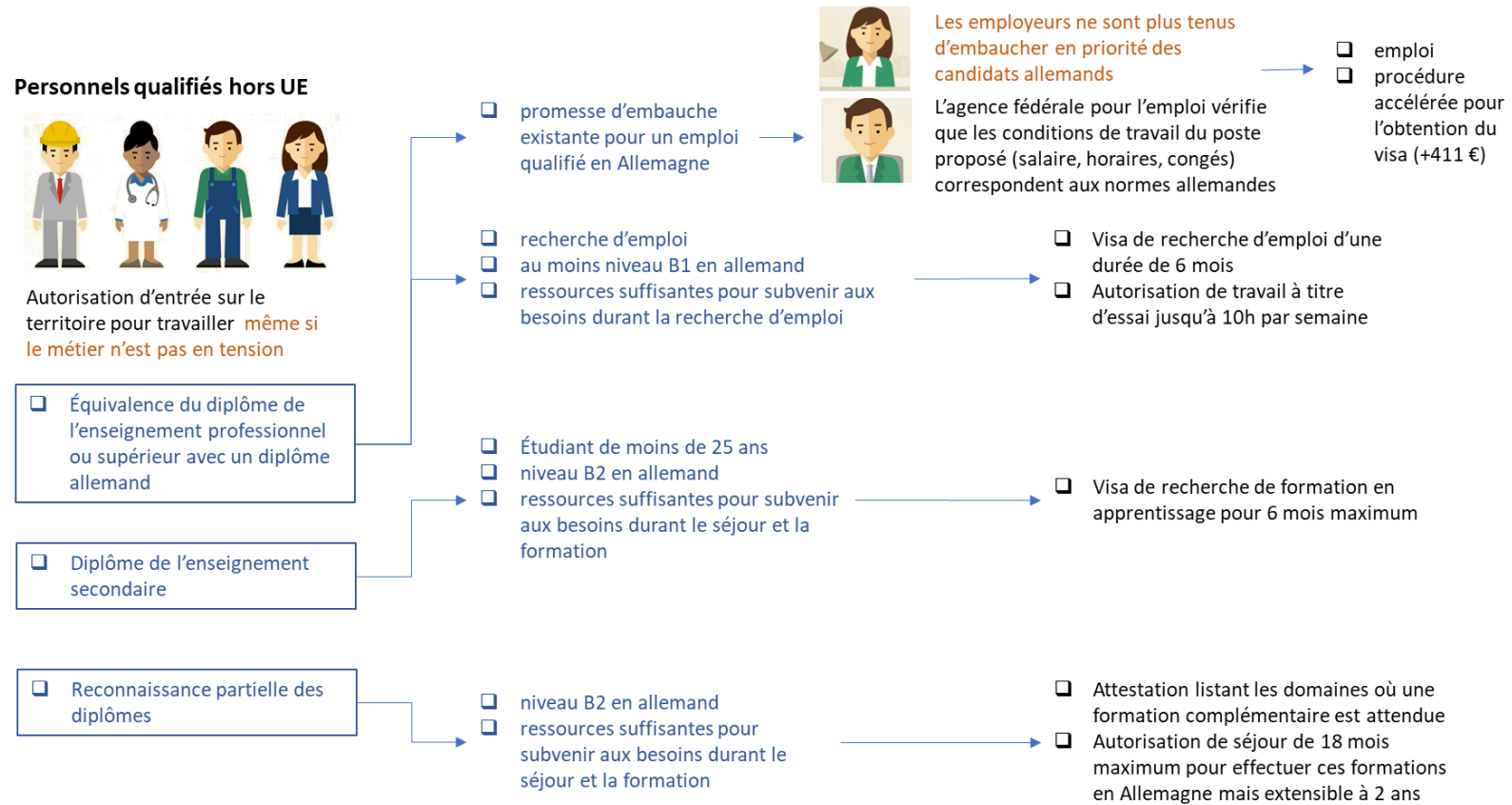


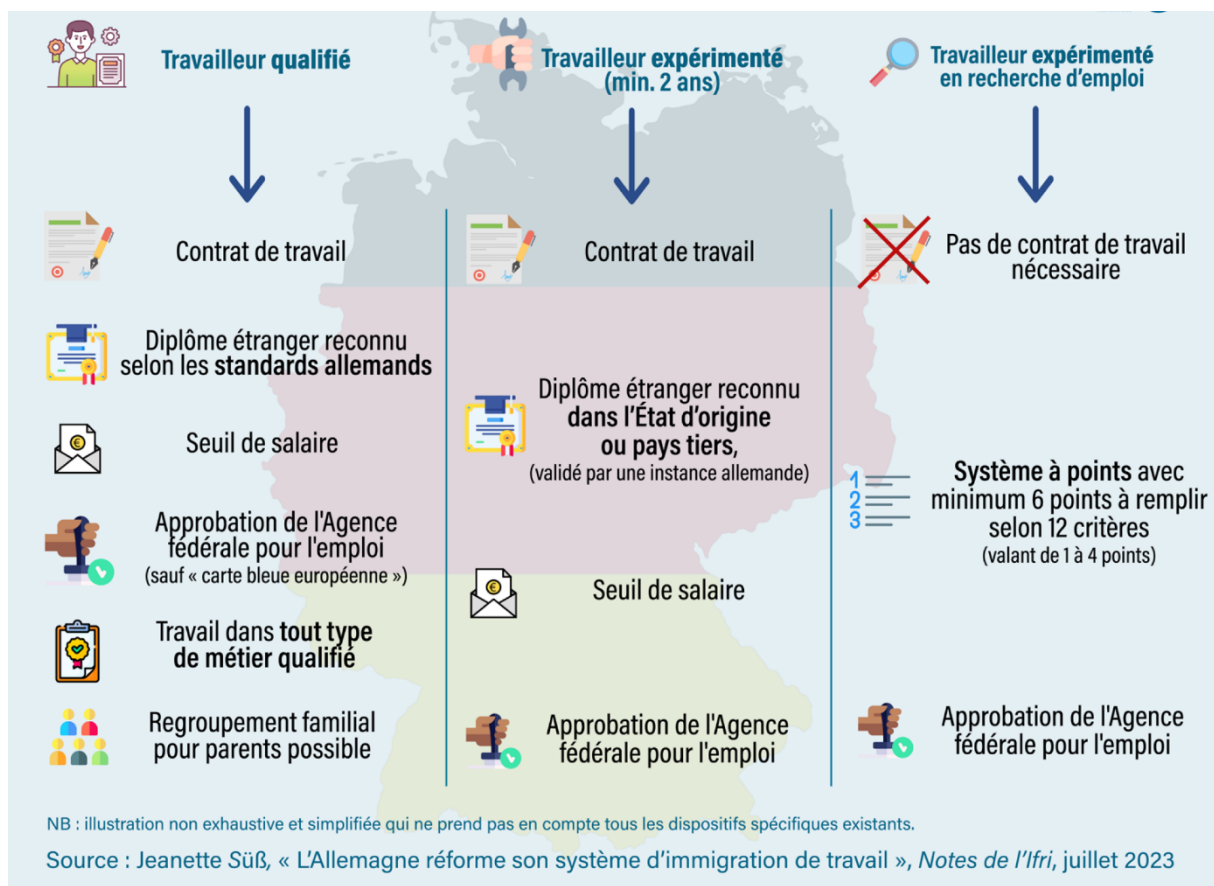
Schéma réalisé par KOHLER C&C d'après : Make it in Germany La loi relative à l'immigration de travailleurs qualifiés en Allemagne

UNE NOUVELLE LOI VOTÉE EN 2023

La coalition gouvernementale SPD-FDP-Verts arrivée au pouvoir en décembre 2021 a poursuivi ce travail d'assouplissement de la réglementation à l'entrée sur le marché du travail allemand. Le 18 janvier 2023 le chancelier Olaf Scholz déclarait d'ailleurs à Davos : « *Ceux qui veulent se retrousser les manches sont les bienvenus en Allemagne !* ».

Ce même jour, le Chancelier déclarait devant le Bundestag : « *nous avons besoin de la loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée la plus moderne de l'Union européenne, une loi qui puisse être comparée au niveau mondial et qui soit à la pointe du progrès.* »²⁶

Fig. 17 – Les 3 voies principales d'immigration de travail vers l'Allemagne



Le mercredi 29 mars 2023, le gouvernement fédéral a proposé la nouvelle loi sur l'immigration de main-d'œuvre qualifiée qui a été votée par le Bundestag le 23 juin 2023. L'illustration de la figure 17 synthétise les 3 voies principales d'immigration de travail en Allemagne avec l'innovation consistant à instituer pour les travailleurs expérimentés sans contrat de travail un système à points inspiré de celui déjà pratiqué au Canada ou en Australie. L'objectif est d'obtenir au moins 6 points avec la grille d'évaluation ci-dessous.

²⁶ <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2023/kw13-de-regierungsbefragung-938344>

n°	Attentes	Nombre de points
1	Avez-vous de bonnes connaissances de l'Allemand ?	3
1 bis	Si non, avez-vous au moins des connaissances suffisantes de l'Allemand ?	2
2	Parlez-vous couramment anglais ?	1
3	Disposez-vous d'une formation professionnelle ou d'un cursus d'étude reconnu en Allemagne et avez-vous travaillé au moins 5 ans dans ce domaine ces 7 dernières années ?	3
3 bis	... ou au moins 2 ans dans ce domaine ces 5 dernières années ?	2
4	Avez-vous dans les 5 dernières années vécu au moins 6 mois légalement et de manière ininterrompue en Allemagne ?	1
5	Êtes-vous âgé.e de moins de 35 ans ?	2
5 bis	Si non, êtes-vous âgé.e de moins de 40 ans	1
6	Disposez-vous d'une formation pour laquelle les autorités en charge de la reconnaissance des diplômes ont estimé qu'avec une formation complémentaire vous disposeriez d'une qualification équivalente à une formation de même type en Allemagne ?	4
7	Votre partenaire de vie atteint-il le seuil nécessaire (de 6 points) et envisage-t-il d'émigrer avec vous en Allemagne ?	1

Source : Roland Preuß, So soll das Punktesystem für Einwanderer funktionieren, Süddeutsche Zeitung, 21 avril 2023

Enfin, le gouvernement Scholz s'attaque au chantier de la 'résidence tolérée', la *Duldung*, avec l'ambition de donner de meilleures perspectives de régularisation aux bénéficiaires de ce statut. Aux bénéficiaires d'une *Duldung* depuis plus de cinq ans, il est prévu d'accorder un titre de séjour probatoire d'une année, à l'issue de laquelle celui-ci pourra être prolongé s'ils remplissent certaines conditions, notamment la maîtrise de l'allemand et ne pas avoir eu de démêlés avec la justice.

CAPTER LA MAIN D'ŒUVRE SUR SITE : L'OUVERTURE DE CENTRES DE RECRUTEMENT A L'ETRANGER

Cette évolution des dispositifs s'étend également à l'étranger. Le ministère fédéral pour la coopération et le développement économique (BMZ) a en effet lancé un processus de transformation de ses centres de conseil pour la migration qui existent dans plusieurs pays d'Asie et d'Afrique depuis 2017.

Ces centres doivent en partenariat avec les institutions locales (agences pour l'emploi, ministères de l'immigration) soutenir une immigration orientée vers la formation professionnelle et le travail et devenir des centres pour l'emploi, la migration et le développement.

Selon la ministre fédérale du Développement Svenja Schulze : « Le gouvernement fédéral a décidé d'un changement de paradigme dans la politique migratoire allemande. Cela concerne également notre coopération au développement. Bien gérée, la migration recèle un énorme potentiel pour le développement économique dans nos pays partenaires, mais aussi chez nous. Alors que de nombreux pays, comme le Ghana, sont confrontés au défi de créer des emplois pour leur population jeune et croissante, les changements démographiques en Allemagne font que nous avons désespérément besoin de main-

d'œuvre dans de nombreux domaines. L'exemple du Ghana nous permet de montrer que nous pouvons trouver de bonnes solutions communes à la fois pour la situation là-bas et chez nous. »²⁷

Le coup d'envoi de la réorientation de ces centres a été donné le 8 février 2023 au Ghana par la ministre fédérale du Développement Svenja Schulze et le ministre fédéral du Travail Hubertus Heil.

Lors d'une conférence de presse commune, ils ont annoncé que le centre germano-ghanéen de conseil en matière de migration à Accra doit devenir un 'centre pour la migration et le développement', dans le cadre d'un programme doté d'un budget de 150 M€ sur 3 ans et englobant 9 pays partenaires (Égypte, Indonésie, Irak, Jordanie, Maroc, Nigéria, Tunisie, Pakistan). Jusqu'à présent, le centre germano-ghanéen de conseil en matière de migration à Accra avait surtout pour mission d'aider les Ghanéens de retour au pays à se réintégrer. L'objectif est de faire évoluer la vocation de ce centre.

→ La parole aux acteurs

“ *Le ministre du travail Heil et la ministre du développement Schulze sont précisément au Ghana actuellement, pour entamer des pourparlers à ce sujet, parce qu'ils ont besoin de main d'œuvre en Allemagne pour monter les installations de panneaux solaires. Ils ne sont pas à la recherche de travailleurs qualifiés. Ce n'est d'ailleurs pas au Ghana qu'ils risqueraient de les trouver. En revanche, ils identifieront peut-être des personnes qui ont déjà travaillé dans la soudure, l'assemblage de voitures ou le montage en général. Peut-être la procédure sera-t-elle plus facile pour elles, et peut-être le constructeur des panneaux solaires n'aura-t-il pas besoin de connaître chaque personne.*

Christina R

”

“ *Ce que les deux ministres cherchent au Ghana, ce sont des « monteurs d'installations » [Anlagemonteur] et, à part peut-être l'Autriche, aucun pays n'a créé de catégorie d'ouvrier correspondante. Ils peuvent bien décomposer les emplois et dresser la liste des compétences recherchées, mais comment s'assurer que la personne dans le pays étranger les possède au niveau nécessaire ? C'est une chose d'affirmer que la porte est ouverte aux ouvriers qualifiés, encore faut-il les trouver.*

Christina R

”

“ *Les choses bougent vraiment beaucoup en ce moment. On frappe à la porte du Maroc pour la restauration, à celle du Ghana pour l'industrie solaire, etc.*

Christina R

”

LA PRESENCE DE MAIN D'ŒUVRE POTENTIELLE : UN NOUVEAU CRITERE DE LOCALISATION INDUSTRIELLE

L'appel à des populations étrangères pour travailler sur le sol allemand concerne à la fois des personnes déjà présentes depuis plusieurs années dans le pays, des migrants récemment arrivés, parmi lesquels les réfugiés, et l'ensemble de ceux encore présents dans leur pays, mais dont l'immigration vers l'Allemagne pourrait être facilitée.

Or, certains dirigeants d'entreprise questionnent l'intérêt économique de l'immigration. La main d'œuvre qualifiée est certes difficile à recruter et des salaires à l'embauche élevés viennent déstabiliser la grille interne des salaires. Mais l'intégration de personnes immigrées ne résout qu'une partie du problème, celui de la disponibilité de la main d'œuvre. Car les immigrés embauchés doivent travailler à des salaires 'allemands' et il n'y a donc pas d'avantage économique direct, sauf à entrer

²⁷ Deutschland richtet entwicklungspolitische Zusammenarbeit im Bereich Migration neu aus – Startschuss in Ghana, 21/02/2023

dans l'illégalité. L'agence pour l'emploi vérifie d'ailleurs les conditions de salaires avant de donner son feu vert à l'embauche d'une personne immigrée.

D'où l'idée de favoriser la création de centres de service à l'étranger, le plus souvent en Europe du Sud ou de l'Est pour héberger des fonctions d'entreprise pour lesquelles le recrutement en Allemagne est devenu trop difficile.

→ La parole aux acteurs

“ *Le constat du manque de main d'œuvre qualifiée est fait [...]. Admettons que je veuille engager un ingénieur en automatismes, soit un profil hautement qualifié : je dois lui proposer un salaire qui sera supérieur à celui de qui a quinze ans d'ancienneté chez nous. Cela exploserait toute mon échelle salariale. Mais si je ne le fais pas, je n'aurais personne pour occuper ce poste.*

C'est pourquoi, en pensant au plus long terme, nous devons imaginer de mettre en place des sites à nous, et non appartenant à des sociétés-tiers, avec des personnes que nous formons comme il faut, et qui travailleront pour nous à distance.

Le CEO d'une ETI bavaroise du Mittelstand industriel ”

“ *Nous sommes fortement diversifiés, et comme je l'ai dit, avons connu une croissance assez importante ces dernières années. C'est pourquoi nous ressentons maintenant le manque de personnel qualifié. De plus, nous estimons que cette carence sera désormais endémique en Allemagne.*

Nous avons donc pour idée de nous développer par le biais de sociétés de services à l'étranger : pour assurer notre croissance, nous n'embaucherons pas ici en Bavière, mais peut-être au Portugal ou en République tchèque, en y créant une société de services où nous pourrions externaliser des fonctions telles que la construction ou l'informatique. Il faut bien sûr choisir des zones géographiques où il est possible de trouver de la main d'œuvre qualifiée.

Le site « Allemagne » devient de moins en moins attractif. Nous y rencontrons toujours plus de difficultés.

Le CEO d'une ETI bavaroise du Mittelstand industriel ”

“ *Nous n'allons pas externaliser la production, du moins pas dans l'immédiat. Peut-être en sera-t-il autrement dans quinze ans. En tout cas, pour l'instant, nous estimons que la production reste l'une de nos compétences clés, et l'un des domaines dans lesquels, grâce à des gains d'efficacité dans la production, et à l'industrie 4.0, nous avons des chances de rester compétitifs.*

En revanche, en ce qui concerne l'ingénierie ou l'automatisation, nous nous heurtons à des difficultés folles, inimaginables, et il va vraisemblablement nous falloir rechercher d'autres sites. Nous réalisons d'ores et déjà une partie de notre développement informatique en Grèce.

Le CEO d'une ETI bavaroise du Mittelstand industriel ”

“ *Je tiens à souligner que notre objectif n'est pas de supprimer des postes en Allemagne pour les recruter ailleurs. Nous constatons simplement que, puisque nous n'arrivons pas à intégrer ces profils ici, nous recherchons ailleurs. L'option 1 reste toujours la Bavière. Mais si les coûts sont trop élevés – et les frais de personnel sont toujours le premier poste de dépenses au compte de résultat – nous devons chercher d'autres pistes.*

Quant aux compétences visées, elles pourraient concerner le montage, la construction, l'informatique : tous ces domaines dans lesquels, en Allemagne, vous ne trouverez personne pour renoncer à son vendredi soir pour faire aboutir un projet en entreprise. Je les comprends très bien, mais ne peux pas pour autant ”

rester les bras ballants. Il me faut trouver l'ingénieur prêt à se rendre quatre semaines en Inde pour le bien de son entreprise.

Le CEO d'une ETI bavaroise du Mittelstand industriel

3. FAIRE DE LA FORMATION UN LEVIER D'INTEGRATION

Dans le parcours vers l'industrie, la formation professionnelle est une voie royale. Mais de nombreux obstacles existent. Il faut réussir à informer les migrants et les réfugiés sur les possibilités offertes, leur donner envie, les attirer et les aider à maintenir leur motivation tout au long des 3 années que dure la formation.

3.1. TRACER CONTRE VENTS ET MAREES SON CHEMIN DE FORMATION

SAVOIR SE PROJETER ET FAIRE DES CHOIX DE LONG TERME

Les réfugiés et les migrants arrivés en Europe sont confrontés à un dilemme. Ils sont tentés de commencer à travailler le plus vite possible pour sécuriser leurs familles qui se sont souvent endettées pour faciliter leur passage en Europe, mais aussi pour pouvoir fonder une famille et profiter rapidement de la société de consommation. Or, si la formation professionnelle leur permet d'accéder à de meilleurs emplois et de s'intégrer de manière plus pérenne, mais elle demande un investissement de long terme tant personnel que financier.

Sortir de ce dilemme n'est pas une mince affaire et demande beaucoup de force de persuasion aux acteurs de l'accompagnement.

→ La parole aux acteurs

“ *S'agissant des migrants, la première condition est sûrement de trouver le courage de se lancer dans une formation aussi pointue que longue.*

Hermann Schönheide ”

“ *Pour les migrants, l'essentiel est d'avoir cette possibilité de fréquenter un établissement scolaire pendant deux ans, et d'y acquérir les compétences de base, tout en faisant l'expérience du système éducatif allemand. Ils en ressortent avec un certificat de langue allemande et d'une attestation de fréquentation de la classe d'intégration. En deuxième année, les élèves font par ailleurs plusieurs stages de découverte de métiers, qui leur permettent d'avoir un avant-goût non seulement de différentes branches, mais également du monde du travail en général.*

Ibrahim Rahimi ”

“ *Chez nous [en Allemagne], la règle a toujours été : peu importe ce que tu fais, mais tu dois avoir un diplôme.*

Christina R ”

“ *Une fois les cours d'allemand terminés, je pouvais soit entamer une formation, soit commencer à travailler. Lorsque j'ai dit à Frank que je voulais être minotier, il m'a immédiatement freiné. [...] En Syrie, j'avais simplement travaillé en tant que minotier, sans la certification correspondante. Je n'ai qu'un diplôme d'études secondaires.*

Or, pour Frank, il était hors de question que je travaille sans être d'abord passé par une solide formation. Me précipiter pour travailler, c'était me fermer toute perspective en Allemagne. Pour me marier et fonder une famille, il me faudrait davantage, il en était convaincu. Il me dépeignait le jour où mon enfant, refusant ”

de faire ses devoirs d'école, retournerait la situation en me faisant observer que je n'avais pas, moi non plus, fait d'études sérieuses.

De plus, il m'a fait remarquer que, même si je me faisais désormais comprendre en allemand, mon expression n'avait rien de structuré, elle ne suivait pas les règles de la grammaire. Je devais prendre patience, faire les choses dans le détail, pour passer d'une communication « de la rue » à un allemand solide. En attendant, lui et son épouse m'ont écrit mon CV, ma lettre de motivation...

Hamid M.

“ *J'ai ensuite fait ma demande d'admission, en ayant la possibilité de formuler deux vœux. Lorsque je n'ai pas été pris en ingénierie mécanique, cursus particulièrement compétitif, je me suis tourné vers le conseiller d'orientation. Il m'a expliqué qu'en faisant valider mes modules antérieurs et en acceptant d'attendre deux semestres pour représenter mon dossier, je ne serais plus en concurrence avec tous les nouveaux bacheliers et uniquement les étudiants au troisième semestre de leurs études. J'ai suivi ce conseil et ai pu intégrer le cursus en cours de route.*

Mohamad C. ”

“ *J'ai alors commencé une formation d'aide-soignant. J'aurais voulu travailler tout de suite après, sans passer par la case stage, mais on m'a dit que ce serait trop risqué. J'ai donc donné mon accord pour faire deux mois de stage, et je me suis rendu compte que ce métier ne me plaisait pas. Tout était parti de l'idée d'un copain, qui avait fait ce parcours. Pendant le stage, nous devions changer les draps d'un patient très âgé et j'ai compris que ce n'était pas pour moi.*

Puisque c'est moi qui m'étais dédit, je n'ai pas reçu de prestations de chômage pendant trois mois. J'ai travaillé environ neuf mois dans un restaurant, comme serveur et livreur, à mi-temps. J'ai également été coursier chez Hermes (entreprise logistique). J'ai ensuite fait un stage comme mécatronicien automobile [Kraftfahrzeugmechatroniker] pendant deux semaines, mais cela ne m'a pas emballé non plus. C'est là, en 2018, que j'ai décidé de partir à Berlin, où mon frère me disait que je trouverais sûrement quelque chose.

Khalil Z. ”

“ *Mon idée avait toujours été soit d'étudier, soit de travailler. Mais j'avais 24 ans, et à cet âge-là, tout ce qu'on veut, c'est gagner de l'argent. Commencer une nouvelle formation ne me disait pas du tout, mais apparemment, il le fallait. Mon père étant électricien, je me suis renseigné sur les formations dans ce domaine. J'ai fait la connaissance de Gilles, qui m'a aidé à choisir et à m'orienter vers la filière des systèmes énergétiques et électricité du bâtiment. J'ai obtenu un stage chez SPIE, groupe français. Nous avons cherché des places sur Internet, soit à Erlangen, soit à Berlin. À Berlin, la concurrence est trop forte : 100 personnes peuvent postuler pour la même place, contre 5 à Erlangen.*

J'ai reçu un appel du site d'Erlangen pour passer un entretien, et quand j'ai dit que j'étais à Berlin, ils ont tout de suite proposé de me payer l'aller-retour en train. L'entretien s'est bien passé, et nous avons décidé que je viendrais faire un essai deux semaines plus tard. Ils ont été contents de mon travail pendant cette semaine d'essai – et moi aussi, j'ai bien aimé les tâches qui m'ont été confiées.

Khalil Z. ”

“ *Mes parents me manquent, aussi, mais je n'ai pas assez d'argent pour les faire venir. Ils ont tout sacrifié pour moi quand j'étais enfant, et maintenant, je dois absolument faire pareil pour eux. Nous voudrions également faire venir mon petit frère, qui vient d'avoir son diplôme d'études secondaires et pense étudier l'informatique. J'ai deux sœurs aussi : l'une, mariée, attend d'obtenir un poste de professeur en littérature ; l'autre est à l'université.*

Khalil Z.

“ *[Face à une famille qui fait pression sur un jeune pour qu'il abandonne sa formation au profit d'un travail, il faut réaliser] un long travail de conviction. J'échange avec les proches le temps qu'il faut, jusqu'à ce que nous trouvions le moyen pour que le jeune n'interrompe pas son apprentissage. En Allemagne, chacun peut également exercer un « petit boulot », un travail secondaire appelé Mini-Job. Je présente cette possibilité en invitant la personne à voir la perspective à plus long terme. Avec ce type de travail, on peut gagner 450 ou 500 euros par mois non imposables, et ainsi également aider sa famille financièrement.*

Je comprends très bien la situation des personnes, jeunes filles ou jeunes hommes, venues de Syrie, d'Afghanistan, d'Irak, du Pakistan, et sur lesquelles pèse l'espoir de l'entretien financier de toute une famille restée au pays. Pour les envoyer en Allemagne, ces familles ont souvent vendu les quelques animaux qu'elles possédaient, ou contracté un prêt auprès de parents proches.

J'ai été moi-même réfugié et connais parfaitement ces logiques. Les familles sont persuadées que les jeunes arrivent dans un pays où il suffit de se baisser pour ramasser l'argent dans les rues ou de tendre le bras pour cueillir les oranges et les pommes qui alourdissent les branches de tous les arbres. Elles imaginent également les jeunes avoir l'embarras du choix sur le marché du travail et gagner très bien leur vie, d'où le devoir qui leur est imposé d'envoyer de l'argent à la famille. Les attentes sont immenses.

Parallèlement, il ne faut pas oublier que cela reste des jeunes : ils peuvent très bien voir une superbe Audi ou une Porsche dans la rue et, comme par réflexe, faire un selfie à côté qu'ils mettront aussitôt sur Internet. Même s'ils ne présentent pas la voiture comme étant la leur, la famille pensera qu'ils roulent sur l'or... Elle n'imagine pas les difficultés auxquelles sont confrontées les jeunes, elle ne sait pas ce qu'est une autorisation de travail [Arbeitserlaubnis], ce qu'elle implique. Pour déconstruire ces convictions et faire retomber la pression, il faut un grand travail de conviction.

Ibrahim Rahimi

ETAPE CLE DU PROCESSUS D'INTEGRATION : L'APPRENTISSAGE DE LA LANGUE

L'apprentissage de la langue débute par le cours d'intégration qui est obligatoire pour les migrants et les réfugiés et sous la responsabilité de l'office fédéral pour les migrations et les réfugiés (BAMF).

Introduit en 2005, ce cours doit inculquer aux participants les rudiments de la langue, de la vie en société, de la culture et de l'histoire allemande. Il repose sur deux piliers : le cours de langue et le cours d'orientation.

Le déroulement du cours d'intégration

1. Cours de langue (700 heures)
 - traite de thèmes importants de la vie quotidienne : travail et carrière, formation et formation continue, encadrement et éducation des enfants, achats, commerce, consommation, temps libre et contacts sociaux, santé et hygiène, corps humain, média et utilisation des média, logement.

- Permet d'apprendre à rédiger des lettres et des courriels en allemand, à remplir des formulaires, à téléphoner ou postuler pour un emploi.
 - Le cours de langue se termine avec le « Test d'allemand pour les immigrés » (DTZ).
2. Cours d'orientation (100 heures)
- traite de thèmes importants de la culture allemande : l'ordre juridique, l'histoire et la culture allemands, les droits et les devoirs en Allemagne, les formes de vie communautaire dans la société, les valeurs importantes en Allemagne telles que la liberté de religion, la tolérance et l'égalité en droits des hommes et des femmes.
 - Le cours d'orientation s'achève avec l'examen final « Vivre en Allemagne ».

L'offre d'apprentissage de la langue est adaptée en fonction de certaines situations particulières et de l'âge des participants. Les cours peuvent ainsi être intensifs, ou bien renforcés.

→ La parole aux acteurs

“ *Le problème que je remarque chez ces collaborateurs étrangers, c'est qu'il faut maîtriser l'allemand ou du moins l'anglais. Puis, sans attestation, sans certification, sans diplôme en Allemagne, on ne peut prétendre à rien.*

En revanche, dans la distribution, l'obstacle du diplôme n'existe pas : je peux tout de suite faire travailler une personne, uniquement sur la base des qualités observées.

Le CEO d'une ETI bavaroise du Mittelstand industriel ”

“ *La maîtrise de l'allemand est très importante chez nous, surtout en production ou en logistique. Dans la distribution ou l'ingénierie, pratiquement tous les salariés parlent anglais. Il y a même un département dont le chef est anglais : là, le travail se déroule uniquement en anglais.*

Le CEO d'une ETI bavaroise du Mittelstand industriel ”

“ *Le premier élément essentiel à l'intégration est la maîtrise de la langue. Elle ouvre la porte à l'intégration, et ce, quel que soit le pays. Sans une bonne connaissance de la langue d'un pays, il est impossible de prendre connaissance de ses possibilités de formation, de travail, d'installation. Il faut bien maîtriser le français pour comprendre le mécanisme du BTS.*

Ibrahim Rahimi ”

“ *[Comme facteur clé de la réussite de l'intégration des migrants, dans lequel mon rôle est décisif], je citerais avant tout la formation : l'acquisition de la langue et la mise en pratique de celle-ci pour s'intégrer au monde du travail. Sans formation, les chances de s'en sortir professionnellement en Allemagne sont nulles, sans parler des méandres de la bureaucratie. J'ai pu fréquenter plusieurs systèmes de près : ceux de la France, des Etats-Unis, de la Commission européenne, des Nations-Unies, de l'Afghanistan. Dans tous les cas, j'ai pu constater l'importance de la préparation et de la sensibilisation des populations cibles à la nécessité d'acquérir des compétences linguistiques puis professionnelles.*

Ibrahim Rahimi ”

- “ *Arrivés peu avant Noël, nous avons commencé les cours d'allemand deux semaines plus tard [...] et les avons fréquentés pendant un an, quatre heures par jour. Mon objectif était depuis toujours d'étudier à l'université, en Allemagne, ce qui nécessite au moins un niveau C1.*
- Mohamad C.* ”
- “ *Je devais suivre un cours d'allemand, mais il y avait de l'attente, parce que nous étions vraiment nombreux à arriver en Allemagne à ce moment-là. [Ces cours se passaient à] la BFZ [Berufliche Fortbildungszentren, Centres de formation professionnelle continue], puis à l'université populaire [Volkshochschule].*
- Khalil Z.* ”
- “ *Je n'avais pas le droit de prendre de cours de langue tant que j'étais sans attestation de demande d'asile. Pour la carte d'identité et le passeport, il a fallu trois ou quatre semaines d'attente. Une fois ces documents en main, l'on peut s'inscrire aux cours d'allemand, chercher un travail etc..., selon l'objectif de chacun.*
- Hamid M.* ”
- “ *[Je voulais aller en Allemagne], d'où la décision de suivre ce premier cours de langue. J'ai poursuivi mes études dans ce domaine pendant 3,5 ans en Syrie, puis a éclaté la révolution.*
- Mohamad C.* ”
- “ *Je suis parti avec mes parents : d'abord au Liban, où nous ne sommes restés qu'une journée ; puis en Jordanie, où nous avons été refoulés en raison d'un décret royal visant à limiter le flux des migrants syriens, en ne laissant entrer que ceux venus par voie terrestre. Nous avons pris un autre avion pour Istanbul, où nous sommes restés environ 8 mois. Là, nous avons décidé d'opter pour la voie difficile du visa pour études, et non la route des Balkans. Nous avons donc fait le tour de plusieurs agences à Istanbul pour savoir comment déposer cette demande de visa. Les obstacles à franchir sont nombreux. Tout d'abord, il faut obtenir un certificat de scolarité d'une université. Ensuite, l'on doit pouvoir attester d'un niveau B1 en allemand. Pour les Syriens, cette dernière obligation était remplacée par celle de présenter une preuve d'inscription à un cours de langue allemande.*
- Mohamad C.* ”
- “ *Personnellement, j'excluais de chercher un travail tant que je n'étais pas en mesure de comprendre la langue et les personnes du pays dans lequel je vivais désormais. Je me suis donc inscrit à un cours de langue allemande, dont la durée était de 11 semaines.*
- Hamid M.* ”
- “ *Mes parents nous ont financés au départ, mais nous avons ensuite décidé, mon frère et moi, que nous préférons travailler. Le défi était alors de maîtriser cette langue, sans laquelle tout travail est impossible.*
- Mohamad C.* ”
- “ *Cette année-là, un cours de niveau A2 a été proposé là où je vivais. J'ai demandé qu'on me laisse essayer, mais l'administration me l'a refusé dans la mesure où j'étais là depuis quatre mois. Après discussion, l'école a accepté que je m'inscrive tout en précisant qu'il ne me serait pas délivré de certificat, que je n'aurais pas le droit de passer les examens, que je ne disposerais pas du matériel éducatif et que mes titres de transport ne seraient pas pris en charge – j'habite à un peu plus de quatre kilomètres de l'école.*
- ”

J'ai malgré tout confirmé que je voulais assister aux cours, sans être officiellement étudiant. C'est ainsi que j'ai commencé à apprendre l'allemand.

Les deux premières semaines étaient vraiment compliquées, car je ne parlais pas un seul mot et le niveau était A2 ! Mais après deux ou trois mois, cela allait mieux. Le professeur, qui parlait neuf langues, m'a permis de vraiment travailler l'allemand. Il répondait à toutes mes questions. C'est grâce à lui que j'ai progressé.

Ibrahim Rahimi

Les interviews réalisées auprès de jeunes migrants montrent que l'absence de diplômes reconnus par le système allemand n'est pas un obstacle dirimant à une intégration réussie sur le marché du travail. En revanche, la maîtrise de la langue allemande est une condition *sine qua non*.

Bien sûr, certains d'entre eux peuvent mobiliser leurs connaissances de l'anglais pour s'intégrer au sein du monde du travail. Si cela reste possible pour des professions de service notamment, un parcours professionnel au sein de l'industrie allemande requiert une aptitude à parler allemand.

Au-delà de l'offre de formation institutionnelle, les interviews ont souligné l'importance d'un accompagnement personnalisé et de l'engagement de membres de la société civile pour faciliter cet apprentissage de la langue. Depuis les cours dispensés de manière informelle dans le cours de la demande d'asile, jusqu'à l'accompagnement linguistique lors de la formation professionnelle et de l'intégration dans l'entreprise, il s'agit là d'un facteur clé de succès de l'intégration.

→ La parole aux acteurs

“ *Durant mon séjour à Weinheim, j'avais fait la connaissance d'une famille qui a été extraordinairement accueillante, et qui m'a traité comme un fils, et avec laquelle je suis toujours en contact. C'est avec elle que j'ai fait mes premiers pas dans cette langue : selon ce couple, j'avais une énergie qui me distinguait des autres, et ils ne pouvaient pas me voir rester inactif durant sept mois.*

Elle est venue à l'immeuble où j'habitais. Elle s'était renseignée à la Mairie pour savoir comment venir en aide aux migrants, et avait été orientée vers nous – ce que je trouve vraiment super. Les Allemands ont véritablement une culture de l'accueil, et sont prêts à vous aider à réaliser vos aspirations.

Parallèlement, je m'approvisionnais à l'association Tafel, qui propose des produits au quart du prix des chaînes de grande distribution, et là aussi, le personnel a voulu m'aider à m'inscrire aux cours de langue de l'université populaire (Volkshochschule). Il me fallait cependant d'abord apprendre l'alphabet.

Dans cette famille, le mari était ingénieur, la femme professeur d'allemand. Je passais donc chaque jour trois à quatre heures chez eux, à apprendre l'allemand.

Hamid M. ”

“ *M. Schönheide voyait que j'avais encore des difficultés de langue et devais acquérir tout le vocabulaire lié aux machines. Il a donc pris contact avec le site de Stuttgart pour leur dire qu'il allait me garder encore un temps, durant lequel il a travaillé avec moi le soir pour me préparer. En s'apercevant des limites de ces séances, il a ensuite fait en sorte que je puisse m'inscrire à l'université populaire. Les cours se déroulant de 15h à 18-19h, il m'a relevé du quart de l'après-midi et m'a affecté à celui du matin ou du soir : à moi de m'organiser. Il a été tellement arrangeant. Mes collègues aussi ont accepté ce régime.* ”

Hamid M.

“ *Mes collègues m’avaient prévenu qu’il fallait absolument réussir ce stage à Stuttgart, si je voulais rester au sein du Groupe. Mais comment faire ? Lorsqu’est arrivée l’heure du premier cours, j’étais tellement angoissé que je ne pouvais pas me tenir tranquille sur mon siège. Qu’allait-on exiger de moi ? Or, j’ai très rapidement pu me rendre compte de la qualité de la préparation de M. Ritizinger, qui m’avait bien transmis le lexique de l’usine en allemand.*

Hamid M.

“ *Au travail, c’était compliqué puisque tous étaient des ingénieurs chevronnés et moi simple étudiant. De plus, j’étais encore à la traîne en allemand, surtout en allemand technique. J’ai systématiquement noté les termes techniques qu’ils employaient avec les clients, ayant la possibilité d’assister parfois à ces rencontres ou de les accompagner en tournée.*

Tous se sont montrés disponibles et disposés à m’aider, et n’oubliaient pas que l’allemand n’était pas ma langue maternelle. Lorsque je ne comprenais pas, ils réexpliquaient volontiers en formulant plus simplement.

Mohamad C.

“ *J’ai étudié six mois à Erlangen, ce qui m’a amené au niveau B1. Puis je me suis inscrit à un cours de B2, mais j’ai arrêté en route parce que j’avais envie de travailler et de gagner de l’argent.*

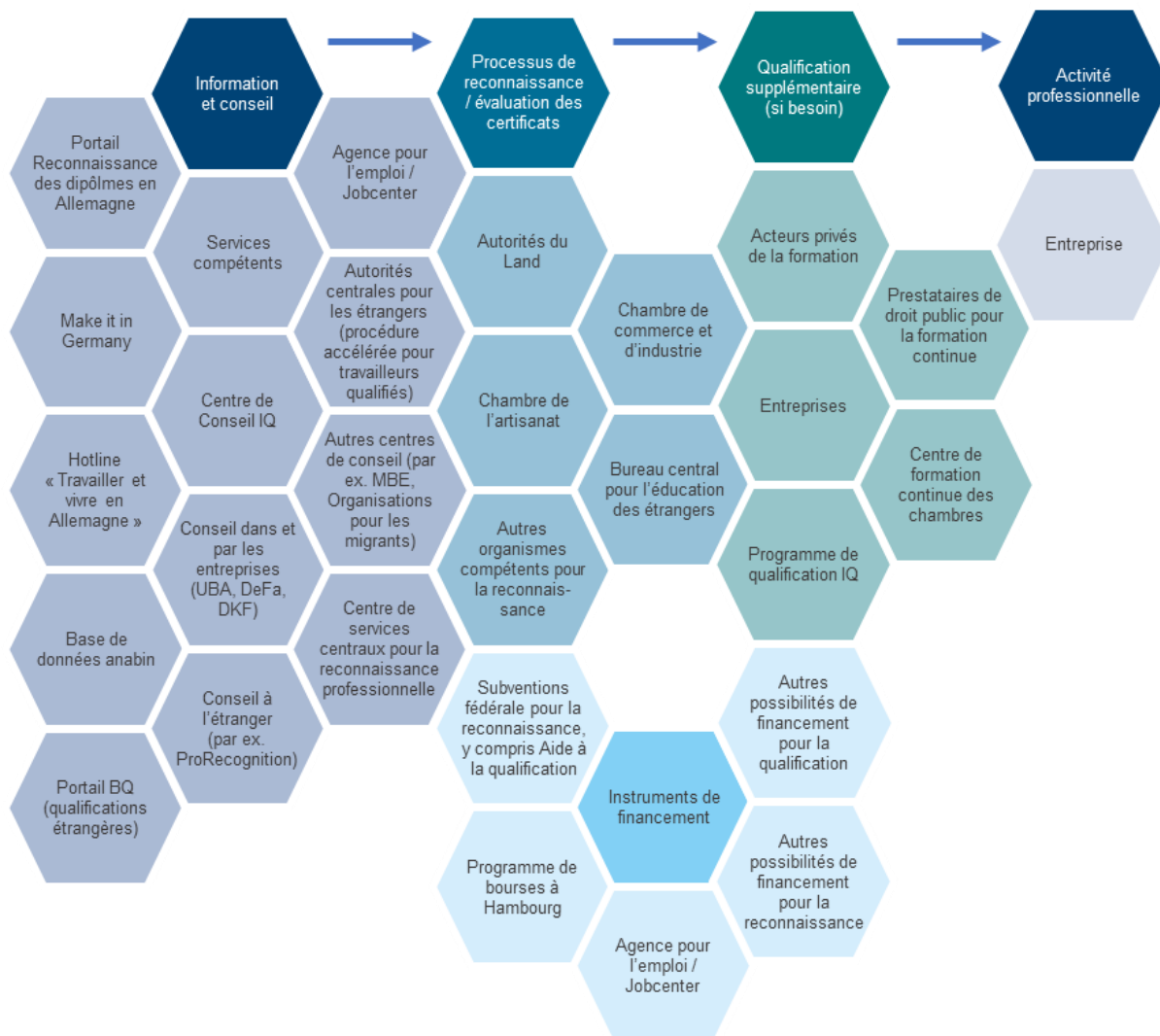
Khalil Z.

UN PAYSAGE TRES DENSE D’ACTEURS DEDIES A LA RECONNAISSANCE DES DIPLOMES

Un levier essentiel de l’efficacité de l’intégration des migrants et des réfugiés est le processus de reconnaissance des diplômes. Il est frappant de constater la très forte densité d’acteurs sur le territoire qui sont impliqués dans ce processus (cf. fig. 19).

A côté des principaux ministères fédéraux concernés (Economie et transition énergétique, Education et recherche, Travail et Social), opèrent plusieurs agences et offices spécialisés (agence pour l’emploi, office fédéral pour les migrations et les réfugiés) ainsi que de multiples acteurs et programmes régionaux. Un acteur important est la Conférence des ministres de l’éducation des Länder (KMK) et son département dédié à ce thème : le bureau central pour l’enseignement étranger (*Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen*).

Fig. 19 : Les principaux acteurs dans le processus de reconnaissance des diplômes



Source : 10 Jahre Anerkennungsgesetz (traduction KOHLER C&C)

Dans ce contexte, l'Allemagne a progressivement mis en place tout un ensemble d'outils destinés à orienter les personnes cherchant à faire reconnaître leur diplôme, notamment des plateformes numériques.

Les principaux outils sont :

- Le **projet ProRecognition** porté principalement par les chambres de commerce et d'industrie allemandes à l'étranger qui propose dans 10 pays un accompagnement initial pour la reconnaissance des diplômés²⁸.
- Le **Portail « Anerkennung in Deutschland »** (reconnaissance des diplômes en Allemagne) du ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche supporté par l'Institut fédéral pour la formation professionnelle (BIBB) qui est une porte d'entrée sur le sujet et propose une *hotline*. (<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>)

²⁸ Ces pays sont l'Algérie, la Bosnie-Herzégovine et les Balkans de l'Ouest, le Brésil, la Colombie, l'Égypte, l'Inde, l'Iran, l'Italie, la Pologne et le Vietnam.

- Le Portail **BQ - Beruf und Qualifikation** (Métier et qualification) du ministère de l'économie et de la protection du climat (<https://www.bq-portal.de/>)
- Le **portail et la base de données Anabin** (cf. figure 20) qui est une initiative de la Conférence permanente des ministres de l'Éducation des Länder (Kultusministerkonferenz). Elle s'adresse aussi bien aux particuliers, aux entreprises qu'aux autorités nationales et met à disposition des informations sur l'évaluation des diplômes étrangers, leur lien avec le système éducatif allemand et oriente vers les services compétents pour l'évaluation des diplômes. (<https://anabin.kmk.org/anabin.html>).
- Le **programme de soutien « Intégration par la qualification »** (IQ) est porté par le ministère du Travail et du social en lien avec le ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche et l'Agence fédérale pour l'emploi.

Fig. 20 : Le portail anabin pour la reconnaissance des diplômes

anabin
Das Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen

KMK KULTUSMINISTER KONFERENZ
Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen

Info Suchen nach Abschlüssen Suchen nach Abschlusstypen

Suchen nach Abschlüssen

Länderauswahl öffnen

Ihre Auswahl:
• Ghana

Alle Abschlusstypen

Alle Studienrichtungen

Bitte geben Sie einen Suchbegriff ein

Bitte geben Sie einen Suchbegriff ein

Suche starten Suche zurücksetzen

+ Weiteres Suchfeld hinzufügen

Die Ergebnisse werden unten angezeigt.

« < Zurück 1 2 3 4 5 Vorwärts » » pro Seite 10 Ergebnisse 1-10 von 123

Abschluss	Abschlusstyp	Dauer (min)	Dauer (max)	Klasse	Studienrichtung	Land
+ Bachelor in Education (post diploma)	Bachelor	3 Jahr(e)	4 Jahr(e)	A3	Education	Ghana
+ Bachelor in Education in Agriculture Education	Bachelor	3 Jahr(e)	4 Jahr(e)	A3	Agriculture Education	Ghana
+ Bachelor in Geography	Bachelor	3 Jahr(e)	4 Jahr(e)	A3	Geography	Ghana
+ Bachelor in Religious Studies	Bachelor	3 Jahr(e)	4 Jahr(e)	A3	Religion, Religious Studies	Ghana
+ Bachelor of Arts (Geography & Sociology)	Bachelor	3 Jahr(e)	4 Jahr(e)	A3	Geography & Sociology	Ghana
+ Bachelor of Arts in	Bachelor	3 Jahr(e)	4 Jahr(e)	A3	Economics and Political	Ghana

Source : https://anabin.kmk.org/no_cache/filter/hochschulabschluesse.html

→ La parole aux acteurs

“ J’ai pu faire reconnaître une partie [de mes diplômes], peut-être la moitié. La procédure de reconnaissance est intéressante aussi. On ne vous demande pas de passer l’examen équivalent en ”

allemand pour chaque module. Il faut écrire au responsable de spécialité, par courrier électronique, en expliquant qu'il s'agit d'une demande de reconnaissance. Une date est fixée pour l'entretien, auquel il convient d'apporter tout le descriptif du module déjà obtenu, afin que le professeur puisse confirmer que les connaissances acquises correspondent à celles transmises dans le cursus allemand. On doit également, dans la plupart des cas, répondre à des questions de fond, afin que le professeur puisse s'assurer que l'on possède le bagage nécessaire.

Les professeurs étaient bienveillants à notre égard, mais savaient également exactement quelles questions il convenait de poser pour vérifier nos connaissances. A ce moment-là, je n'avais pas encore atteint le stade où je pouvais expliquer en allemand des notions de statistique ou de dynamique. L'un des professeurs m'a donc présenté un dessin en me demandant d'expliquer, y compris par des gestes, les rapports, les effets, les dépendances entre les différents éléments représentés. Les professeurs ont également à leur disposition un site Internet sur lequel ils peuvent consulter les équivalences entre facultés dans tous les pays.

Mohamad C.

“ La nouvelle loi sur l'immigration de travailleurs qualifiés [Fachkräfteeinwanderungsgesetz] devrait simplifier les choses – toutefois, uniquement pour les titulaires de diplômes universitaires. Ces derniers pourront se connecter au système d'information AnaBin [Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise, Reconnaissance et évaluation des diplômes étrangers], saisir les intitulés de leurs diplômes et avoir instantanément la confirmation de sa reconnaissance en Allemagne. Cela fonctionne très bien, tous les titres et diplômes y sont, puisque les États ont un intérêt à garantir la mobilité de leurs ressortissants.

Christina R.

”

VOULOIR APPRENDRE, PRINCIPALE CLE DE LA REUSSITE DE L'INTEGRATION

Un autre enjeu d'intégration consiste à donner aux réfugiés des clés pour gagner en crédibilité auprès de leurs interlocuteurs allemands. L'une des principales est de montrer l'envie d'apprendre.

→ La parole aux acteurs

“ J'ai pu parler de mon intérêt pour l'Université technique de Berlin avec un Allemand au Café Continental. Il m'a fait connaître la possibilité, pour les étrangers ne maîtrisant pas encore la langue et n'ayant pas pu s'inscrire en tant qu'élèves à part entière, d'assister aux cours en auditeur libre. On se familiarise ainsi avec la culture universitaire, mais on a aussi le droit de passer l'examen. Les étudiants bénéficient tous de la possibilité d'avoir un tuteur, mais dans le cadre de ce programme, l'encadrement est renforcé et d'une grande qualité. J'y ai participé pendant six mois.

Ceux qui souhaitent ensuite s'inscrire à l'université peuvent demander un entretien avec un directeur de spécialité, pour lui expliquer ses visées, connaître les démarches etc... Ainsi apprend-on petit à petit tout le mécanisme de l'inscription.

A l'issue du premier entretien, au cours duquel on se présente à l'administration, l'on reçoit une carte d'auditeur libre, sur laquelle il faut écrire les modules auxquels l'on souhaite assister et pour lesquels l'on peut obtenir des unités après un ou deux semestres en cas de réussite aux examens.

Mohamad C.

”

“ *La formation prévoyait un examen partiel, à la fin de la deuxième année, et un examen final, au terme de la troisième année. Pour le premier, je me suis retrouvé comme devant une montagne. Or, M. Schönheide avait dit qu'en cas de problème, je pouvais le joindre à tout moment, et s'il le fallait, il ferait le déplacement de Francfort à Stuttgart – plus de 150 kilomètres – pour m'aider. Si nous n'en sommes pas arrivés à cette mesure d'extrême urgence, je l'ai tout de même tenu au téléphone pendant quatre heures un jour, avec toutes mes questions... C'était avant les épreuves en mathématiques, mais surtout les épreuves techniques, où il fallait être en mesure de faire un schéma de chaque machine, en précisant les fonctions, les éléments, les avantages, les inconvénients...*

Hamid M.

“ *Je me rappelle avoir téléphoné à l'une [de mes professeurs] un soir en-dehors des horaires du centre, désolé de déranger, mais ayant une question urgente. Elle s'est empressée de me dire qu'elle était là pour nous tous, quelle que soit l'heure, y compris par téléphone si le groupe WhatsApp de notre classe n'avait pas pu apporter de réponse.*

Hamid M.

“ *Je lui ai proposé de faire une semaine d'essai chez nous, sans rémunération, sans contrat, l'objectif étant de faire connaissance l'un l'autre. Il m'a dit qu'il n'avait pas cours pendant trois semaines et qu'il était prêt à venir durant cette période. Il lui était égal de ne pas gagner d'argent pendant ces trois semaines, ce que j'ai su apprécier à sa juste mesure.*

À mes collègues qui craignaient qu'il ne s'en sorte pas, en raison de ses faibles connaissances en allemand, je rappelais que mon bureau était à 20 mètres de la salle des machines, que j'étais prêt à l'aider en cas de besoin et qu'ils devaient tous l'être aussi.

Tout s'est mis en place très naturellement. Hamid s'est mis, de sa propre initiative, à noter tout le vocabulaire technique qu'il rencontrait afin de mémoriser ces mots. J'ai fait en sorte qu'il puisse, avec d'autres apprentis issus de l'immigration, approfondir des notions techniques d'allemand ou de mathématiques au Centre de formation de l'économie de Hesse [Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft] en soirée, financé par la fédération [Verband] du même nom.

Hamid a beaucoup retiré de ces cours, d'autant plus que le personnel enseignant s'est mobilisé pour lui trouver des lectures techniques supplémentaires afin de stabiliser son allemand. Ils ont été formidables !

Hermann Schönheide

Ces initiatives individuelles sont soutenues par des programmes fédéraux et régionaux comme le programme « Orientation professionnelle pour les immigrés » du ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche ou l'Initiative « Intégration par la formation professionnelle et le travail » du Land de Bavière.

LE PROGRAMME « ORIENTATION PROFESSIONNELLE POUR LES IMMIGRÉS »

Le programme « Orientation professionnelle pour les immigrés » du ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche (Berufliche Orientierung für Zugewanderte - BOF) s'adresse aux immigrés qui ne sont plus scolarisés pour les inciter à aller vers la formation professionnelle. A l'issue d'une évaluation de leur maîtrise de l'allemand, de connaissances scolaires élémentaires et de compétences individuelles et collectives, il propose un accompagnement intensif pouvant aller jusqu'à



26 semaines. Ce programme a lieu au sein d'entreprises ou d'ateliers d'apprentissage où les participants apprennent le langage et les connaissances spécifiques au métier qu'ils envisagent d'exercer. Il comprend notamment des journées d'atelier pour l'orientation et la préparation à une formation professionnelle et des phases en entreprise pour tester le métier souhaité. Les participants sont soutenus individuellement par un accompagnateur ou une accompagnatrice.

Particulièrement intéressante est la brochure éditée en 17 langues par le BMBF à destination des parents (cf. exemples page suivante) qui commence ainsi « À vous qui avez émigré en Allemagne, cette brochure présente les offres de formation dans notre pays. Vous y trouverez expliqué le fonctionnement du système de formation allemand, et comment aider votre enfant lors du choix d'une profession. Par ailleurs, la brochure contient des informations sur les possibilités de conseil et d'assistance vous permettant de l'accompagner encore mieux. Des familles venant de différents pays y parlent de leur expérience et racontent comment elles ont apporté un soutien à leurs enfants, lors de la transition entre école et vie professionnelle. »

Figure 21 - Brochures sur la formation professionnelle en alternance à destination des parents



“ *Ce chemin ne se fait pas sans l'aide des parents. Nous les avons donc embarqués, à chaque fois que c'était possible, en leur expliquant comment s'organiser pour faciliter les choses pour leur enfant.*

Karina M.

”

UNE INITIATIVE BAVAROISE : LE PROGRAMME « INTEGRATION PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE TRAVAIL »

Le Land de Bavière se singularise par son initiative « Intégration par la formation professionnelle et le travail » (IdA - Integration durch Ausbildung und Arbeit). Elle a vocation à attirer les jeunes issus de l'immigration vers un panel de 327 métiers.

Cette initiative a été lancée en décembre 2015 par le gouvernement du Land, l'Agence pour l'emploi et l'association de l'économie bavaroise.

Elle repose notamment sur des personnes appelées « navigateurs » dont la mission est de mettre en réseau les multiples activités locales de projet et d'être les interlocuteurs des entreprises pour toutes les questions relatives à l'emploi des réfugiés et des migrants. Les navigateurs soutiennent par exemple les entreprises lors de la prise de contact avec les réfugiés, conseillent les entreprises sur l'organisation de l'emploi ou accompagnent la communication avec les autorités.

Les navigateurs proposent les services suivants aux entreprises :

- acquisition d'apprentis potentiels / de collaborateurs issus de l'immigration / de la fuite,
- profilage, par exemple à l'aide de tests de compétences, et mise en adéquation avec le profil requis,
- conseil sur les différentes possibilités d'essai et d'emploi, par ex. stages, qualification initiale, travail temporaire,
- fonction d'orientation pour les questions relatives au droit de séjour et au droit du travail,
- conseil sur l'emploi adapté à la qualification,
- aide pour les questions interculturelles et les problèmes spécifiques aux réfugiés,
- mise en place d'offres de qualification en cours d'emploi,
- conseil sur les instruments de promotion possibles et soutien lors de la présentation de la demande,
- soutien lors de la mise en place de mesures internes à l'entreprise pour augmenter l'acceptation, par exemple des programmes de mentorat.

Fig. 22 - La brochure éditée par l'association de l'économie bavaroise « Intégration des réfugiés dans l'entreprise – des astuces pratiques (07/2017)



Exemples d'astuces et d'outils :

1. Une checklist contenant toutes les questions importantes qu'une entreprise doit se poser dans le cadre d'un recrutement, d'un emploi ou d'une formation en cours, ou d'un projet d'emploi ou de formation.
2. Liste des financements mobilisables

Cette initiative prend également la forme d'événements organisés localement avec les chambres de commerce et d'industrie et les chambres de métiers où sont présentées les opportunités de suivre une formation professionnelle et où sont mobilisés des acteurs ayant bénéficié de cette initiative qui font part de leur expérience. Des entreprises sont présentes sur des stands où elles proposent des stages et des contrats pour l'apprentissage.

→ La parole aux acteurs

“ *L'Allemagne compte 400 sites de formation, dont 330 en alternance [duale Ausbildung]. Nous commençons par informer, sensibiliser. J'entame un dialogue avec la personne pour déceler des pistes potentielles. Si la littérature reste au centre de ses aspirations, je cherche une formation qui permette de concilier employabilité future et préservation des acquis dans le domaine de prédilection.* ”

Pour intégrer un parcours en lettres modernes en Allemagne, il faut justifier d'un niveau C1 au minimum en allemand. À titre de formation professionnelle parallèle, je pourrais proposer une certification d'employé dans le commerce de détail, qui pourrait très bien conduire à un travail en librairie, voire au métier de libraire. Ce dernier parcours peut être très long, en revanche, puisqu'il comporte des modules sur l'industrie du papier, la reliure...

Ibrahim Rahimi

“ *J'ai tout simplement regardé sur Internet. Il existe des tas de possibilités en Allemagne. On peut par exemple faire une recherche sur « formation – minotier – Nordrhein-Westfalen »*

On peut également se présenter sans rendez-vous à une cellule d'orientation, pour connaître ses possibilités de travail ou de formation. J'ai été épaté de voir qu'il existait une telle structure, et y ai retrouvé beaucoup de Syriens, et des Allemands venus pour les aider.

Ibrahim Rahimi

”

UN HIATUS TEMPOREL : DES FINANCEMENTS A COURT TERME POUR DES PROJETS DE LONG TERME

L'intégration demande de réaliser de nouveaux apprentissages, de tisser un réseau, de bénéficier sur la durée d'un accompagnement pour franchir différents obstacles et construire son chemin de formation, candidater à des offres d'emploi, apprendre à connaître ses droits... Ces étapes appartiennent au temps long alors que les financements publics dédiés aux projets d'intégration s'inscrivent dans le temps court.

→ La parole aux acteurs

“ *Les changements d'orientation font partie intégrante de la vie politique. Chaque nouvel élu est, par principe, pratiquement obligé d'invalider les idées de son prédécesseur ! Je l'ai vécu en Afghanistan aussi, où des projets en plein essor ont été brusquement interrompus par suite de décisions émanant de Bruxelles. Le destin d'un projet peut aussi tenir à l'avis d'un nouveau consultant, appelé au secours pour remplacer un collègue parti en congé sabbatique. Je ne compte plus le nombre de renversements et de réorientations de projets dus à des décisions purement politiques ou des motifs personnels.*

Le Ministère régional de Bavière ne fait pas exception. Notre projet d'intermédiation et d'accompagnement des apprentis n'en reste pas moins un immense succès, jusqu'à présent.

Ibrahim Rahimi

”

“ *Je ne peux parler que de ma cellule, pour laquelle la dotation doit être de 55 à 60 000 euros par an. Ce montant recouvre mon salaire, les frais de fonctionnement, les formations que je suis amené à suivre, mes frais de déplacement, et l'organisation du bureau. La Bavière compte une poignée d'autres sites, mais tous n'ont pas le même budget.*

Êtes-vous le seul à réaliser les quatre missions que vous nous avez présentées ?

Oui, je suis seul responsable du territoire de la Souabe bavaroise pour l'IHK, ce qui n'est pas négligeable. Entre 2016 et 2019, nous étions quatre. Nous avons ensuite constaté que l'effectif était surdimensionné, et avons revu nos prétentions à la baisse.

Pouvez-vous nous en dire davantage sur le rôle de l'IHK dans ce travail ?

”

L'IHK porte le projet. Si je dois simplifier, je dirais que je suis le salarié du projet, que l'IHK porte.

Si vous vouliez mettre en place un projet semblable, vous pourriez faire une demande de subventions à l'IHK et au Ministère

Ibrahim Rahimi

“ *L'Union européenne limite son apport à deux ans. Au-delà, si les porteurs de projets souhaitent bénéficier à nouveau d'un financement, ils doivent présenter une nouvelle idée. Par ailleurs, les équipes peuvent se disperser et il faut alors trouver de nouvelles recrues et les former, ce qui peut bien durer un an.*

Karina M. ”

“ *Hélas, le réflexe allemand est de procéder par projets et par concepts.*

Il faudrait, au contraire, mettre un montant à la disposition des entreprises tous les ans, et ce sur la durée, en leur laissant la liberté d'agir, en fonction des réalités qu'elles connaissent mieux que tous.

Gilles Duhem ”

“ *C'est pour cela que je me suis tellement démené pour préserver cette petite structure d'orientation dans le quartier où je travaillais. Ces initiatives doivent se contenter d'un financement extrêmement instable. On voit là un exemple du système qui donne l'apparence de fonctionner, alors qu'il laisse ces petits projets, pourtant tellement utiles, dans une incertitude existentielle.*

Gilles Duhem ”

“ *Nous devons faire une demande de renouvellement tous les ans. C'est la septième année que nous bénéficions de ce soutien. Chaque année, en août, nous déposons une nouvelle demande d'allocation pour l'année ou la période de financement suivante.*

Ibrahim Rahimi ”

“ *Il faut des structures qui proposent des réponses plus souples. Mon projet actuel, à sa petite échelle, permet à deux jeunes filles afghanes de suivre des cours de troisième année d'école primaire, une heure par jour, cinq jours par semaine. Elles apprennent l'alphabet, qui est la base de tout. Il faudrait ces projets puissance mille.*

Gilles Duhem ”

3.2. L'INTEGRATION SOCIALE DES ETRANGERS : UN PROJET DE SOCIETE

L'intégration professionnelle n'est qu'une face de la médaille. Les exemples réussis d'intégration montrent qu'elle a été accompagnée par une intégration sociale et culturelle.

CULTURE DE LA BIENVENUE ET CULTURE DE L'ARRIVEE

Le ministre allemand de l'Intérieur d'Angela Merkel, Thomas de Maizière, avait souligné en octobre 2015 que la culture de la bienvenue (*Willkommenskultur*) devait s'assortir de la part des migrants d'une « culture de l'ouverture au monde dans lequel ils arrivent » (*Ankommenskultur*). Comme le rappelle Gilles Duhem, il s'agit pour les nouveaux arrivants d'accepter et

d'intégrer de nouvelles règles du jeu dont le périmètre est très large : « Ces règles du jeu renvoient à des éléments très divers comme les mécanismes de la démocratie et de la séparation des pouvoirs, la liberté de la presse et d'opinion, le faible niveau de corruption des institutions et des administrations, l'indépendance de la justice et de la presse, la neutralité religieuse de l'État, l'égalité et le rapport entre les sexes. J'ajouterai des conceptions différentes de la famille, de l'éducation et de l'enfant, de la sexualité et de la contraception, de l'individualisme et de la violence physique masculine, l'égalité de plus en plus forte devant la loi et dans la société entre la majorité hétérosexuelle de la population et les minorités sexuelles, la condamnation du racisme et de l'antisémitisme. Il faut enfin noter l'importance de l'espace public, accessible à tous les groupes de la population et dans lequel il est interdit, en France, de se masquer entièrement le visage.²⁹ »

Alors qu'elles nous semblent évidentes à l'issue de notre processus d'éducation et de socialisation, l'acceptation et l'appropriation de ces règles de vie est un travail de longue haleine, surtout pour des personnes ayant acquis d'autres repères.

C'est tout l'enjeu de ce que Gilles Duhem qualifie de tolérance sociale : « La tolérance sociale nécessite une intervention à petite échelle, à l'échelle du quartier, du lotissement, de la cité ou du village. Elle ne peut s'épanouir que si les zones de contact entre anciens et nouveaux résidents sont démultipliées à l'extrême et organisées dans la durée. Seule la répétition organisée du contact, et non le fruit du hasard, fait naître un sentiment d'appartenance, transmet les valeurs et permet à un nouveau « nous » d'émerger.³⁰ »

→ La parole aux acteurs

“ Les églises, aussi, invitaient les migrants à passer un moment convivial après la messe, le dimanche, autour de gâteaux, de thé... Nous étions les bienvenus dans leurs murs. A Krefeld, c'était le cas des trois églises. ... »

Hamid M.

“ A un moment donné, j'ai commencé à fréquenter un « café linguistique », où venaient beaucoup de personnes retraitées, désireuses d'échanger en allemand et en langues étrangères. L'ambiance est très agréable, puisque chacun a du temps libre et s'intéresse aux autres. J'y ai fait pas mal de connaissances.

J'y ai également appris l'existence d'une structure d'aide aux personnes nouvellement arrivées en Allemagne, dont le personnel ne parlait toutefois pas arabe : le Café Continental à Schöneberg. Il se donnait comme objectif d'accompagner les migrants, aussi bien psychologiquement que dans leurs démarches administratives. Nous y avons trouvé des personnes très actives et engagées, et au bout d'un an, avons décidé de nous joindre à eux, en tant qu'interprètes. Certes, nous n'étions pas parfaitement au point, mais souhaitions faciliter, dans la mesure du possible, la communication pour les autres. Là aussi, nous avons pu considérablement élargir notre cercle de connaissances.

Mohamad C.

“ J'ai pu solidifier mes repères dans cette nouvelle vie : pour la recherche d'un appartement, pour l'inscription à l'université, dont les modalités m'étaient complètement inconnues, notamment les pièces nécessaires, les contacts à nouer... J'ai d'ailleurs trouvé mon premier appartement grâce à une personne

²⁹ Gilles Duhem, La tolérance sociale et les nouveaux Européens. Les leçons d'une association berlinoise, Esprit, vol. 2, 2016, pages 93 à 102.

³⁰ Gilles Duhem, La tolérance sociale et les nouveaux Européens. Les leçons d'une association berlinoise, Esprit, vol. 2, 2016, pages 93 à 102.

connue au Café Continental, qui m'a tout expliqué. En Syrie, on se rend chez un agent, on paie un peu d'argent et on a l'appartement. En Allemagne, c'est tout autre chose : il y a une procédure, il y a de grandes sociétés immobilières, il faut préparer un dossier avec ses fiches de salaire...

Mohamad C.

“ *Le monsieur m'a proposé de sortir de l'appartement et de faire du sport : pas en salle de fitness, mais avec des Allemands. J'ai hésité, ne sachant pas comment j'allais pouvoir échanger avec eux, mais il m'a rassuré en disant qu'il leur avait raconté un peu mon histoire, et que j'étais le bienvenu pour faire du sport avec eux : le lundi et le jeudi de 19h à 20h, nous faisons du volleyball ; le mercredi et le vendredi, il y avait aussi football.*

J'ai pu ainsi faire la connaissance de beaucoup d'Allemands, des jeunes. Je doutais au début : comment apporter quoi que ce soit à une équipe si je ne pouvais pas comprendre mes confrères, même si l'énergie inhérente à cette activité était communicative ? Là aussi, on m'a rassuré : « Hamid », m'a-t-on dit, « nous ne sommes pas là pour gagner, mais pour le plaisir. Si on peut t'apprendre un peu d'allemand, c'est bien aussi ».

Avec le temps, nous avons commencé à nous voir dans d'autres contextes : ils m'invitaient chez eux, je les invitais chez moi, nous faisons des soirées, et ainsi, progressivement est venue aussi la langue. »

Hamid M.

“ *Afin de m'épargner les longs trajets en bus, le couple m'a proposé de m'amener en voiture et de venir me chercher à la fin de la journée. Il m'arrivait aussi de passer la nuit chez eux pour faire gagner du temps à tout le monde. Le matin, nous prenions un double petit-déjeuner : allemand et arabe. Malgré notre grande différence d'âge, nous avons toujours beaucoup de plaisir à parler, à jouer. »*

Hamid M.

“ *Nous avons intégré la colocation avec un vieux monsieur de 89 ans. [...] Le hasard a très bien fait les avec cette colocation. Un homme de 89 ans a forcément vu et vécu beaucoup de choses, et il en parlait volontiers. Au début, nous ne comprenions pas grand-chose, mais il est néanmoins resté notre entrée dans la culture allemande. A l'école de langues, nous avons avant tout fait la connaissance d'étudiants internationaux. Evidemment, ce n'est pas là que nous risquions de croiser des étudiants allemands de langue maternelle.*

Manfred, notre colocataire, avait une carte de type « vermeil », qui lui permettait d'accéder gratuitement aux musées, au zoo etc... et il nous proposait toujours de l'accompagner.

Mohamad C.

“ *Par une immense chance, peut-être propre à l'Allemagne, j'avais avec moi, dans la résidence, M. Schönheide, mes superviseurs et mes collègues. Un soir, alors que j'étais seul dans ma chambre, certains des jeunes sont venus m'inviter à les rejoindre en cuisine, où ils prenaient tous le repas ensemble.*

Hamid M.

“ *Pendant ces moments passés avec les autres, à faire la cuisine, à regarder la télévision ou à discuter, il ne pouvait que progresser en allemand.*

Hermann Schönheide

“ Par ailleurs, il s’est tourné de lui-même vers la DRH pour connaître les autres possibilités de cours, et a pu s’inscrire en allemand à l’université populaire [Volkshochschule]. Nous avons proposé de financer ces cours et d’aménager ses horaires en conséquence. C’est grâce à ces modules de 6 à 8 semaines, à raison de 2 à 3 heures par jour, qu’il a pu atteindre le niveau B2-B3.

Notre site de Francfort a la particularité d’avoir une résidence pour le personnel : au 1er étage, on trouve la cantine, un séjour et les vestiaires ; au second, une cuisine commune, les salles de douche et les 14-16 chambres, que les meuniers peuvent louer. En effet, certains viennent de villes voisines (Erfurt, Leipzig, Dresden), passent la semaine à Francfort, puis rentrent chez eux le week-end.

J’ai fait remarquer à Hamid qu’avec le travail, les études et d’éventuels trajets quotidiens en train, il risquait de ne pas avoir beaucoup de temps pour dormir. Je lui ai donc mis à disposition une chambre à titre gratuit, comme une indemnité de stage. Il a accepté avec beaucoup de reconnaissance.

Hermann Schönheide

LES HUSSARDS NOIRS DE L’INTEGRATION

Même pour les migrants bénéficiant déjà d’une formation professionnelle et de diplômes, les efforts à fournir pour s’intégrer sont considérables : apprentissage de la langue, intégration sociale, acculturation à la culture allemande, formation professionnelle. Un enseignement des interviews menées est qu’un facteur clé de succès décisif est la mobilisation d’acteurs de terrain, individus ou membres d’association à même de faciliter l’intégration en proposant des solutions individualisées.

Certains acteurs deviennent ainsi de véritables ‘hussards noirs’ de l’intégration, à la fois conseillers, coachs, professeurs et parfois psychothérapeutes pour développer des solutions adaptées à chaque cas particulier et servir de passerelles vers l’industrie.

→ La parole aux acteurs

“ Les structures d’aide sont nombreuses. Ce qui manque, ce sont les personnes prêtes à frapper aux différentes portes, à chercher à connaître leurs besoins, à apprendre à écrire une lettre de motivation, à mettre en forme un CV... J’ai accompagné une personne depuis son arrivée en Allemagne, sans compétences et sans idées pour l’avenir, jusqu’à sa place actuelle de monteur-installateur de cuisines. Le chemin est long et ardu, il faut le savoir.

Gilles Duhem

“ Pour résumer, ceux qui s’en sortent doivent venir du bon pays et avoir de la volonté. [Pour les autres, les employeurs] devront s’engager à former professionnellement cette population extrêmement minoritaire qui : a un minimum de connaissances, ne serait-ce que pour faire la différence entre lundi et mardi ; est fiable, c’est-à-dire répond au téléphone quand arrive un appel et se présente à l’heure au travail ; veut s’investir, la voie de la formation étant longue. Aux yeux de cette population, l’entrepreneur sera assimilé au « salvateur », envers lequel elle ne pourra qu’être reconnaissante. Un lien se créera et se prolongera peut-être au-delà du seul travail, par exemple si l’entrepreneur construit un terrain de foot pour les salariés.

Gilles Duhem

CONCLUSION

- “
Jusqu'à présent... j'ai franchi toutes les étapes et aujourd'hui je forme des alternants.
Hamid M.”
- “
[Mon père peut être fier de moi !] Je me souviens du moment en Syrie, où je pensais à l'Allemagne, sans pouvoir m'imaginer ce que serait la vie ici.
Khalil Z.”
- “
J'ai appris qu'il faut travailler les uns avec les autres, et non les uns contre les autres.
J'ai également compris que, plus on communique, mieux les choses avancent, notamment en cas de problèmes.
Mohamad C.”

A l'issue de cette analyse des parcours d'intégration dans l'industrie de migrants et de réfugiés au sein de la société, 3 conditions de réussite ressortent particulièrement.

La première condition est une approche pragmatique de la question migratoire doublée d'une capacité à faire évoluer rapidement les dispositifs législatifs et institutionnels.

La seconde condition est la constitution d'un réseau d'acteurs dense et maillé pour l'accompagnement des réfugiés et des migrants sur l'ensemble du territoire et à toutes les échelles de l'organisation politico-administrative.

La troisième condition est la moins visible mais paradoxalement la plus importante. La définition d'un cadre n'est rien sans les acteurs pour le faire fonctionner. De l'avis de l'ensemble de nos interlocuteurs, c'est avant tout la mobilisation d'acteurs de terrain, l'accompagnement individualisé, l'empathie constructive qui ont permis d'améliorer la capacité à maîtriser la langue allemande, la possibilité de se projeter dans le long terme. Sans eux, il semble difficile de définir une stratégie de formation et d'intégration dans le monde du travail indépendante des contingences culturelles et familiales, et de s'inclure au sein de la société allemande sans renier pour autant son identité. Qu'il s'agisse d'immigrés de longue date ou fraîchement arrivés, tous ces facteurs sont au cœur du concept de « tolérance sociale » proposé par Gilles Duhem, urbaniste et praticien de longue date de l'intégration des populations immigrées.

L'intégration des migrants et des réfugiés dans l'industrie a certes besoin d'un cadre efficient et de conditions institutionnelles favorables. Mais elle a avant tout besoin de ces 'hussards noirs de l'intégration', citoyens, bénévoles, membres d'association qui construisent des passerelles entre les migrants et le monde de l'industrie. Et d'un financement dans la durée.

LES 10 FACTEURS CLES DE SUCCES

- 1- Une politique impulsée par le Bund. L'immigration est présentée par le Chancelier comme la mère de toutes les priorités pour répondre aux nouveaux défis de l'économie et de l'évolution démographique.
- 2- La « *Willkommenskultur* », culture de la bienvenue, est devenue une des composantes de l'ADN allemand après-guerre. Elle s'est traduite par la mobilisation des citoyens au moment de l'arrivée d'1 million de Syrien en 2015 et d'1 million d'Ukrainiens en 2022. Néanmoins, cette culture de la bienvenue est bousculée aujourd'hui par une poussée massive de l'extrême droite.
- 3- Cette politique d'intégration des étrangers est portée par un réseau très dense d'acteurs politiques et économiques locaux, des acteurs privés, publics associatifs et religieux. Ceux-là même que nous appelons les « hussards noirs » de l'intégration.
- 4- L'agence pour l'emploi, les *Jobcenter* (agence pour l'emploi en local) ainsi que les Chambres de Commerce et d'Industrie sont des maillons clés de l'intégration des migrants en Allemagne.
- 5- L'intégration professionnelle des migrants bénéficie de l'abolition de la règle de priorité donnée à un candidat allemand pour un même poste, de l'existence de plateformes numériques pour obtenir des équivalences de diplômes et d'un réseau très dense d'acteurs mobilisés pour faciliter l'apprentissage de l'allemand.
- 6- L'attractivité de l'Industrie allemande pour de jeunes ingénieurs étrangers.
- 7- La volonté d'apprendre de certains migrants et leur détermination à privilégier la conduite de leurs études en repoussant les sirènes du très court terme des « mini-jobs » (400 €/mois) et en résistant à la pression financière de la famille restée au pays et qui s'est sacrifiée pour faire partir ses enfants.
- 8- La formation duale qui facilite l'intégration de migrants dans un cursus d'apprentissage professionnel ainsi que les événements organisés par des collectifs d'entreprises en local pour recruter des apprentis.
- 9- La culture internationale d'un grand nombre d'entreprises y compris des PME, habituées à travailler avec des équipes multiculturelles. Un séjour d'un an à l'étranger fait souvent partie du cursus managérial.
- 10- L'accès à un logement social. La destruction des centres-villes allemands durant la seconde guerre mondiale a été suivie de programmes de reconstruction de logements sociaux au cœur des villes portés par de nombreux organismes sociaux coopératifs en Allemagne de l'Ouest. Ce fait de l'histoire a conduit à freiner les effets de ségrégations sociales et spatiales dans cette partie de l'Allemagne.

GLOSSAIRE

Ausländerbehörde – Service des étrangers

Le service des étrangers office des étrangers existe généralement dans chaque district ou dans une ville indépendante ayant pour mission d'appliquer la législation sur les étrangers.

Bundesagentur für Arbeit : l'Agence fédérale pour l'emploi

Anciennement Office fédéral pour l'emploi (Bundesanstalt für Arbeit) l'Agence fédérale pour l'emploi fournit des prestations de placement de main-d'œuvre, de conseil sur le marché du travail, d'orientation professionnelle. Elle a également une mission d'observation et de suivi du marché du travail, ainsi que de recherche sur le marché du travail et l'emploi avec notamment l'Institut pour la recherche sur le marché du travail et l'emploi (IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) : Office fédéral pour la migration et les réfugiés

Cet office rattaché au ministère fédéral de l'Intérieur est l'autorité centrale en matière de migration. Il a pour responsabilité la gestion des demandes d'asile (accueil initial, procédure, décision, gestion du registre des étrangers) et celle de l'intégration, notamment pour les cours d'intégration et la promotion de la langue allemande.

Duldung : résidence tolérée

La résidence tolérée est accordée dans le cas où une personne doit quitter l'Allemagne, mais que pour une raison ou pour une autre il existe des obstacles à son expulsion (maladie grave, absence de papiers) ou d'autres raisons justifiant le maintien sur le territoire allemand (prise en charge d'un membre de la famille malade, suivi d'une formation).

Jobcenter : Centre pour l'emploi

Un Jobcenter est une institution commune à l'Agence fédérale pour l'emploi et d'un organisme territorial local (commune, arrondissement, ville autonome) responsable du placement, de la qualification et de l'assurance de base pour les demandeurs d'emploi. Les personnes en recherche d'emploi doivent s'inscrire au Jobcenter dont elle reçoivent les allocations chômage et le *Bürgergeld* (allocation citoyenne), équivalent du RSA français.

KOFA - Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – Centre de compétences pour le maintien de la main d'œuvre qualifiée

Le KOFA aide les petites et moyennes entreprises à trouver du personnel qualifié, à le fidéliser et à améliorer durablement la gestion des ressources humaines.

Jugendamt : Office pour la jeunesse

Le Jugendamt est l'administration publique chargée de l'aide sociale, de la protection de la jeunesse et de l'assistance aux familles

BIBLIOGRAPHIE

- Hanewinkel Vera, "Make it in Germany": Grundzüge der deutschen (Arbeits-) Migrationspolitik, 08/12/2021 [[lien internet](#)]
- Alexopoulou Maria, Deutschland und die Migration. Geschichte einer Einwanderungsgesellschaft wider Willen, (Reclam Sachbuch), Ditzingen 2020.
- Bundesagentur für Arbeit, BDA, BDI, Herausforderungen gemeinsam schultern, 2016
- Anerkennung in Deutschland, Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen, 4 août 2021, [[lien internet](#)]
- BiBB, Sprachliche Hürden in der Ausbildung ... und wie man sie überwinden kann. Ein Leitfaden für die Praxis
- BMAS, Deutschland richtet entwicklungspolitische Zusammenarbeit im Bereich Migration neu aus – Startschuss in Ghana, 21 février 2023, [[lien internet](#)]
- BMBF, Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF), [[lien internet](#)]
- BMBF, Kausa Elternratgeber – arabisch, [[lien internet](#)]
- BMBF, Kausa Elternratgeber – französisch, [[lien internet](#)]
- BMBF, 10 Jahre Anerkennungsgesetz, [[lien internet](#)]
- BMBF, Bildung vernetzt Integration gestärkt, mars 2021, [[lien internet](#)]
- Destatis, Fluchtmigration trägt seit Ende 2014 zu Bevölkerungswachstum in Deutschland bei, communiqué de presse du 29.11.22
- Duhem, G. (2016). La tolérance sociale et les nouveaux Européens : Les leçons d'une association berlinoise. Esprit, 93-102, [[lien internet](#)]
- EY, Mittelstandsbarometer, janvier 2017
- Fitzenberger, Bernd (2023): Erwerbszuwanderung aus Drittstaaten könnte und sollte gestärkt werden, In: IAB-Forum 8. Februar 2023, [[lien internet](#)]
- Preuß Roland, So soll das Punktesystem für Einwanderer funktionieren, Süddeutsche Zeitung, 21 avril 2023
- Schludi, Martin (2017): Von Eritrea nach Breitengüßbach. Eine Nahaufnahme, In: IAB-Forum 7. Dezember 2017, [[lien internet](#)]
- Stella Pfeifer, Studio ZX, Wie steht es um die Willkommens-kultur in Deutschland?, 1^{er} avril 2022
- Süß Jeanette, Entre inertie et ouverture, L'Allemagne réforme son système d'immigration de travail, Notes du CERFA, n° 174, juillet 2023
- Tucci Ingrid, « *L'accueil et l'intégration des migrants en Allemagne : les limites de l'hospitalité et de la solidarité* », Centre d'Information et d'Etudes sur les Migrations Internationales, Migrations Société, 2016/4 N° 166, pages 15 à 35.
- Wieder Thomas, En Allemagne, les travailleurs immigrés sont les bienvenus, Le Monde, 14/02/2023