



## Compte-rendu d'activité 2020

### Table des matières

Synthèse .....	2
L'activité 2020.....	3
Les recrutements .....	3
Types de contrats .....	4
Les bénévoles.....	5
Repérage des besoins d'emploi .....	6
Modalités de recrutement.....	7
Préparation aux entretiens.....	7
Acquisition d'une voiture .....	7
Gestion de l'association.....	8
Le réseau des partenaires .....	9
La commission La France une chance, le trophée de l'insertion.....	9
Les projets .....	10
Projet mobilité avec Les Eaux Vives .....	10
Projet de site internet.....	10
L'appui des institutions .....	11
Le budget.....	11
Conclusions.....	12

## Synthèse

L'activité de l'association s'est maintenue au même niveau que l'an dernier, malgré la crise sanitaire. Le nombre de bénévoles actifs et de recrutements de personnes migrantes sont équivalents à l'année 2019, le réseau des associations partenaires s'est élargi, de nouveaux projets ont été lancés.

Globalement, 35 mises en emploi ont été réalisées au cours de l'année 2020, soit 82 depuis la création de notre activité, fin 2018. Cela peut sembler beaucoup, par rapport à nos moyens, ou peu par rapport aux enjeux. L'essentiel n'est peut-être pas dans les chiffres, mais dans la dynamique. Après deux ans de fonctionnement nous constatons que le réseau est de plus en plus réactif, comme si nos interlocuteurs, bénévoles ou travailleurs sociaux des 40 associations et institutions partenaires, étaient plus nombreux à considérer qu'il est possible que des personnes migrantes accèdent à l'emploi. *Et c'est possible.*

Bien sûr, c'est moins difficile pour des titulaires d'une carte de séjour que pour des demandeurs d'asile, pour lesquels nous continuons d'essayer de trouver des solutions, en particulier ceux qui parlent français, pour ceux qui ont un moyen pour se déplacer ... Mais c'est possible, et le nombre d'employeurs qui cherchent du personnel sur des métiers en tension reste important malgré la crise sanitaire.

. Le recrutement de demandeurs d'asile rencontre en effet certaines difficultés : des salariés, arrivant en fin de parcours administratif peuvent être déboutés de leur demande d'asile et recevoir une OQTF. D'autres doivent quitter leur emploi car le renouvellement de leur attestation de demande d'asile n'est pas effectué à temps. Nous essayons d'accompagner les employeurs et les personnes migrantes dans ces difficultés.

Malgré tout, saluons le soutien des institutions, collectivités locales et services de l'Etat, qui nous font confiance. C'est par la synergie entre les efforts de tous que nous pourrions avancer et améliorer, autant que possible, l'intégration des personnes migrantes dans notre pays et la réponse aux difficultés de recrutement des employeurs.

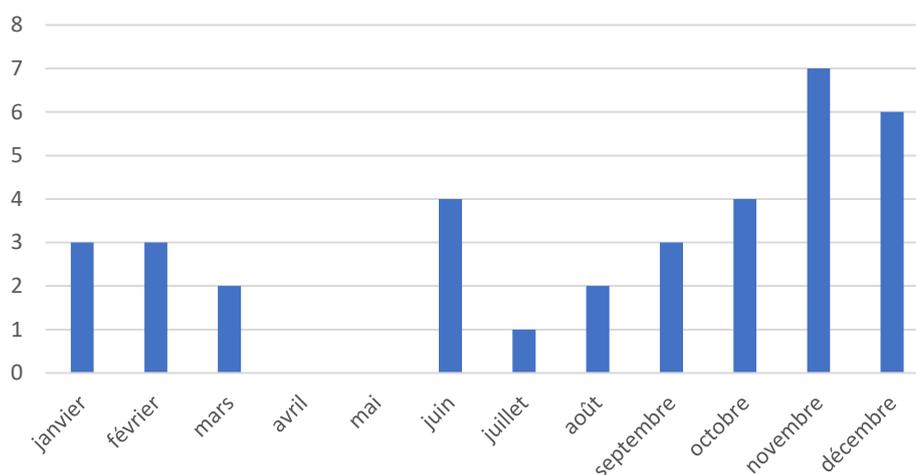
Nombre de bénévoles	33	Dont 16 femmes	Dont 17 hommes
Nombre d'employeurs ayant recruté au moins une personne migrante	13	Dont 7 ayant déjà recruté en 2019	
Nombre d'employeurs avec lesquelles un projet d'emploi est en cours	9	Dont 5 ayant déjà recruté	
Nombre de sites migrants faisant partie du réseau (signataires de la charte)	39	Soit environ 75 contacts de personnes physiques	
Nombre de personnes migrantes ayant signé un contrat de travail au cours de la période	35	Dont 16 titulaires d'un titre de séjour, 9 réfugiés et 10 DA	Soit 84 depuis fin 2018
Nombre de personnes migrantes ayant signé un contrat de travail en 2020 et encore en emploi en décembre 2020	25	Dont 12 titres de séjour, 7 réfugiés et 6 DA	

## L'activité 2020

### Les recrutements

Nous avons réalisé 35 mises en relation suivies d'une embauche au cours de l'année, moins qu'en 2019 (47), mais du fait de la crise sanitaire. La première période de confinement a en effet marqué un arrêt total des recrutements pendant deux mois, puis l'activité a repris après l'été. Nous sommes aujourd'hui à un rythme de 3 à 6 recrutements par mois depuis septembre.

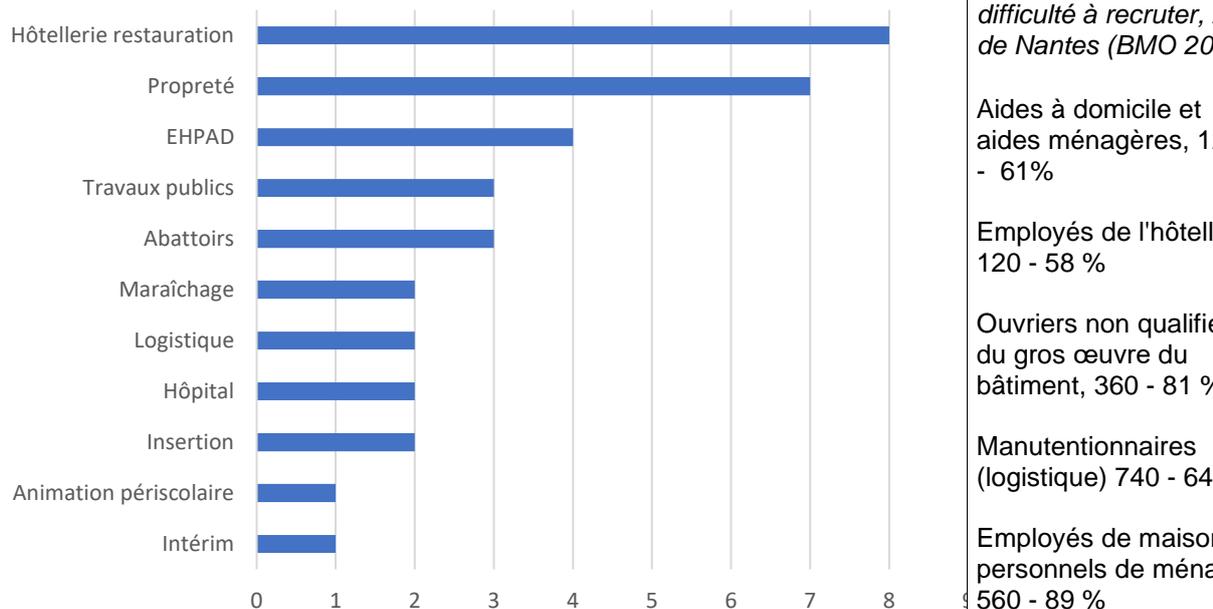
Nombre de recrutements



Les principaux secteurs d'emploi sont cette année principalement dans les services : services en hôtellerie restauration (avant la Covid), services aux personnes dans les EHPAD (avec la Covid), services supports au CHU, secteur de la propreté.

Il y a également des emplois en production agricole (maraîchage), en agroalimentaire (abattoirs et logistique), dans l'animation périscolaire et dans les travaux publics. Mais aucun recrutement dans l'industrie, hors agroalimentaire ni dans le bâtiment.

Nombre de recrutements par secteur/métier



*Nbre de projets d'embauche non saisonniers et taux de difficulté à recruter, zone de Nantes (BMO 2020)*

Aides à domicile et aides ménagères, 1200 - 61%

Employés de l'hôtellerie, 120 - 58%

Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment, 360 - 81%

Manutentionnaires (logistique) 740 - 64%

Employés de maison et personnels de ménage, 560 - 89%

Parmi les 11 catégories d'emploi recensées en 2020, le taux de difficultés à recruter est supérieur à 50 % pour les 5 types d'emploi identifiés dans l'enquête BMO, les autres relevant soit de métiers en tension mais hors Loire-Atlantique (abattoirs), soit de catégories non identifiées dans BMO (Insertion, Intérim, Animation périscolaire, Agriculture et Logistique agroalimentaire).

Les catégories d'emploi correspondent également à la *Liste des métiers prioritaires* en Pays-de-la-Loire, identifiés par la Mission « Mutations économiques et développement des compétences », du Ministère de l'emploi en 2020, citons :

EMPLOYE DE MAISON / PERSONNEL DE MENAGE  
AIDE A DOMICILE / AIDE MENAGERE / AUXILIAIRE DE VIE  
MARAICHER / HORTICULTEUR SALARIE  
CANALISATEUR  
MANUTENTIONNAIRE  
AGENT DE SERVICE HOSPITALIER

### Appui aux formations en agriculture

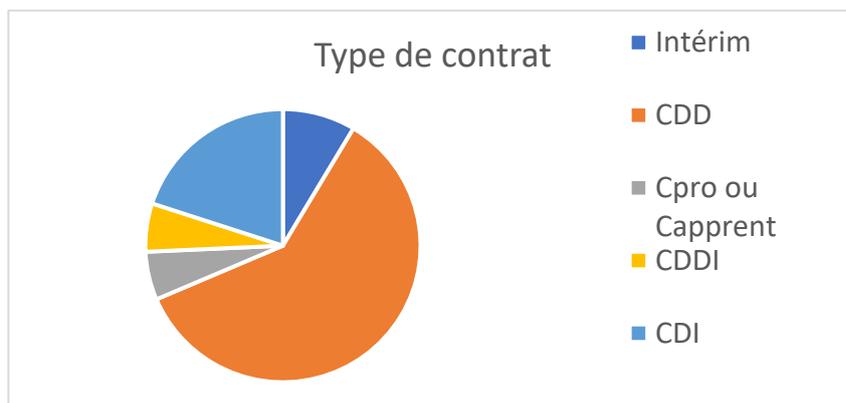
Quatre personnes migrantes ont commencé un stage de formation « TREMPLIN » à la Chambre d'agriculture en novembre 2019. Le service formation a demandé à Job4Mi Ouest un accompagnement psychologique auprès des stagiaires allophones. Un binôme a rencontré les 4 stagiaires lors d'une journée de formation conduite de tracteurs.

Ce temps s'est montré bénéfique à la fois auprès des stagiaires qui ont pu exprimer leurs difficultés au niveau soit de leur intégration, soit du logement, soit de leurs difficultés d'apprentissage et de compréhension du français. Au-delà du stage TREMPLIN ce partenariat s'est prolongé par un accompagnement des 3 stagiaires intégrant le CAPA maraichage qui a commencé en décembre 2019 et s'est terminé en septembre 2020.

Pour l'année 2021, il n'y a pas de stage Tremplin prévu pour le moment, mais une collaboration avec le GEIQ est en cours.

### Types de contrats

La majorité des contrats sont des CDD, mais les CDI (et CDDI) représentent le quart des embauches, soit un niveau plus important que la moyenne du marché de l'emploi.

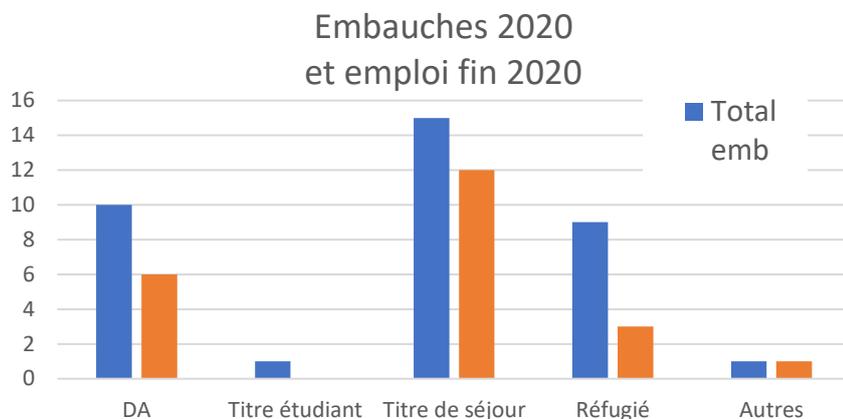


Il y a peu de contrats en intérim, les agences d'intérim étant assez réticentes envers le public des migrants, sauf quelques-unes avec lesquelles nous avons commencé à établir des relations confiantes de collaboration, qui devraient pouvoir se traduire par des embauches au cours de l'année 2021.

Sur les 35 personnes ayant signé un contrat dans l'année, 25 sont toujours en emploi au 31 décembre, dont 12 titres de séjour, 7 réfugiés et 6 demandeurs d'asile.

Le maintien des demandeurs d'asile en emploi dépend du renouvellement de leur autorisation de séjour. Trois demandeurs d'asile, salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, ont été déboutés de leur demande par la CNDA au cours de l'année 2020 et leur demande de carte salarié au titre du travail a été refusée par la Préfecture, qui leur a délivré à chaque fois une

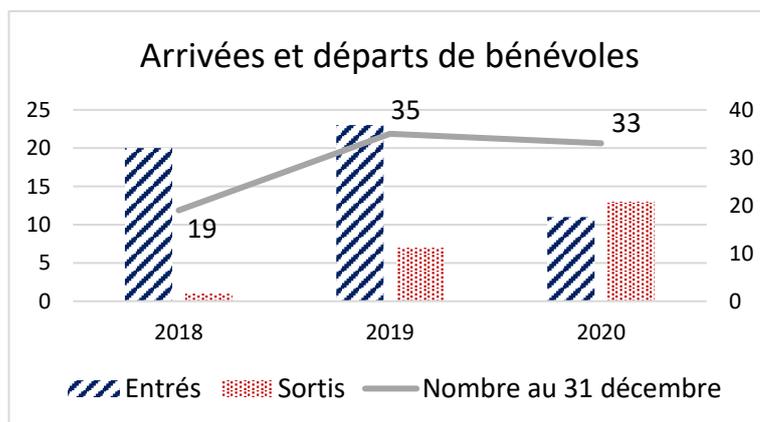
Obligation de Quitter le Territoire Français (OQTF). Ils ont introduit, avec l'appui de leur employeur, un recours auprès du tribunal administratif de Nantes.



## Les bénévoles

Le nombre de bénévoles actifs est relativement stable (33 en fin d'année pour 35 fin 2019), avec deux composantes assez différentes. Les retraités, souvent engagés depuis plus d'un an, et ceux en activité professionnelle dont une partie ne reste pas plus d'un an et forment l'essentiel du turnover.

Parmi ces bénévoles en activité professionnelle, il faut encore distinguer ceux qui s'engagent car ils sont dans une phase de transition, ont un peu de temps et souhaitent être utiles. Ils apportent des réseaux, des compétences, mais repartent souvent quand ils reprennent un emploi à temps plein ; et les bénévoles ayant un emploi stable, qui s'organisent pour gérer leur engagement dans la durée.

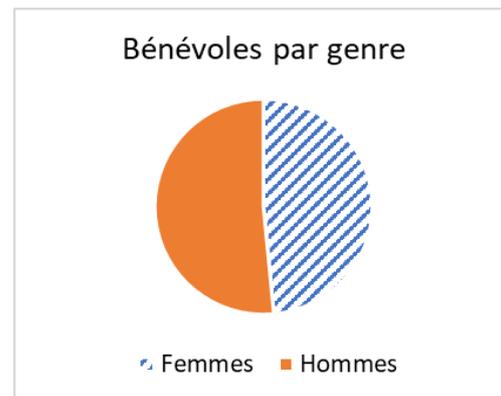
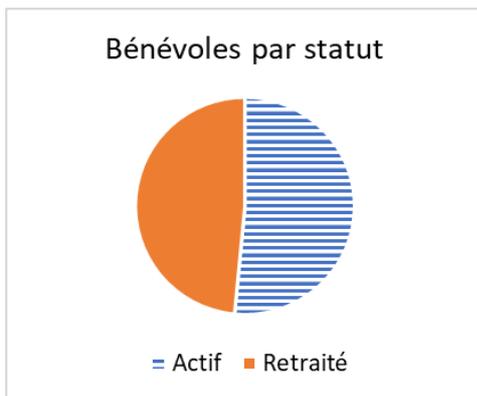


Ces derniers participent aux réunions mensuelles le soir, peuvent prendre en charge un projet d'emploi bien défini, contactent les candidats principalement par téléphone ou en visioconférence, appellent les employeurs, et gèrent leur projet à distance.

Nous adaptons donc les missions en fonction des profils, et nous avons élaboré un parcours d'accueil des nouveaux bénévoles pour sécuriser leur intégration au sein de l'association,

Les réunions mensuelles se tiennent un jeudi par mois, le matin, en présentiel ou en visioconférence selon les possibilités, et le soir en visioconférence pour ceux qui ne sont pas disponibles le matin.

Des formations sur le droit au travail des migrants sont organisées chaque trimestre, intégrant l'évolution des pratiques de l'administration et l'expérience de chacun.



Un séminaire de rentrée a rassemblé une vingtaine de bénévoles le samedi 10 octobre, animé par deux facilitatrices. Il a permis de faire le point sur le fonctionnement, après deux ans d'activité et de définir des axes de progrès.

Trois groupes de travail ont été créés :

- Amélioration des réunions mensuelles de manière à permettre à la fois l'expression de chacun et des prises de décision concrètes,
- Gestion des candidats non retenus sur des projets par la création d'une base de données partagée
- Définition d'une stratégie de recherche d'employeurs : réactivation des réseaux, collaboration avec d'autres associations (Decoll' ton job, FACE 44), contacts directs.



Globalement le temps passé par les bénévoles représente environ 4 équivalents temps plein.

## Méthode et moyens

### Repérage des besoins d'emploi

Le repérage des besoins d'emploi auxquels nous pouvons répondre se fait par des contacts directs du réseau des bénévoles, une veille de la presse, et depuis la fin 2020 une collaboration

avec Decoll'ton job qui publie chaque semaine des offres d'emploi d'employeurs ayant des difficultés à recruter. Un partenariat avec Face 44 est également en préparation. Nous collaborons également au recrutement pour le programme Hope en partenariat avec les agences d'intérim, l'AFPA et l'OFII.

### Modalités de recrutement

La modalité courante est l'envoi des fiches de projets d'emploi au réseau d'associations partenaires qui nous font remonter des candidats. C'est efficace.

Deux job dating sont été organisés, l'un avec une agence de Pôle emploi (La Haluchère) le 7 février, l'autre en interne au Diaconat Protestant le 13 mars. Le premier a rassemblé 26 candidats présélectionnés par Pôle emploi, auxquels nous avons présenté neuf projets d'emploi. 3 personnes ont été recrutées selon un bilan fait deux mois après.

Le second s'est tenu quelques jours avant le confinement, avec plus de 60 candidats envoyés par les associations partenaires, et nous avons présenté également une dizaine de projets d'emploi. Le confinement a cependant bloqué l'ensemble des recrutements prévus.

Les job dating sont-ils une méthode efficace ? La question est posée, ils ont permis de faire connaître l'association, mais les résultats ont été limités en termes de recrutements.

Enfin nous testons l'inscription de candidats sur les bases de données des grands employeurs qui ne permettent pas de contact direct comme le CHU, en accompagnant les candidats à l'inscription, et en les suivant dans le processus de recrutement.



Job dating du 13 mars 2020

### Préparation aux entretiens

Des ateliers de préparation à l'embauche sont proposés pour les candidats, avec le Diaconat Protestant. Les résultats sont encourageants.

### Acquisition d'une voiture

Une bénévole du Diaconat Protestant nous a donné début décembre une voiture, que nous avons enregistrée au nom de Job4Mi Ouest, et mise à disposition pour des projets d'emploi exigeant de disposer d'une voiture. Elle a été utilisée dès fin décembre pour deux emplois en maraîchage.

## Gestion de l'association

Le comité de pilotage se réunit tous les 15 jours. Il est composé de quatre membres du Conseil d'administration, Arnaud du Crest, Catherine Jacobs, Débora Heller et Dominique Riou, et de la chargée de mission Amandine Dampierre-Pečnik.

Le Conseil d'administration s'est réuni trois fois les 19 mars, 18 juin et 13 octobre 2020 pour prendre connaissance de l'activité, se prononcer sur les budgets, valider le changement de nom de Job4Mi en Job4MI Ouest la création d'un site internet ainsi que le lancement d'un projet en partenariat pour la location de scooters.

Le Conseil d'administration comprend :

### *Collège des fondateurs*

Secours catholique	Caroline Saint-Bonnet, Déléguée départementale
Diaconat	Philippe Oléron, Administrateur Diaconat
Accueil d'abord	Jacques Bouron, co président
JRS-Loire-Atlantique	Catherine Jacobs, Secrétaire de Job4Mi Ouest

### *Signataires de la charte*

FACE 44	Jacky François, Administ FACE, resp. RSE Manpower Ouest
UFUT Une famille un toit	Yves Aubry et Nathalie Arnold Directeur / administratrice
Valnantais	Damien Gros, Directeur général

### *Bénévoles*

Arnaud du Crest	Welcome, retraité, Président
Boris Bailly	Welcome, directeur associé d'I Care & Consult, Trésorier
Blanche Lermite	Welcome, Consultante, Trésorière adjointe
Débora Heller	Directrice de l'Entraide du Diaconat Protestant, Secrétaire adjointe
Raphaël Delcroix	Membre du Secours catholique, retraité

### *Personnalité associée*

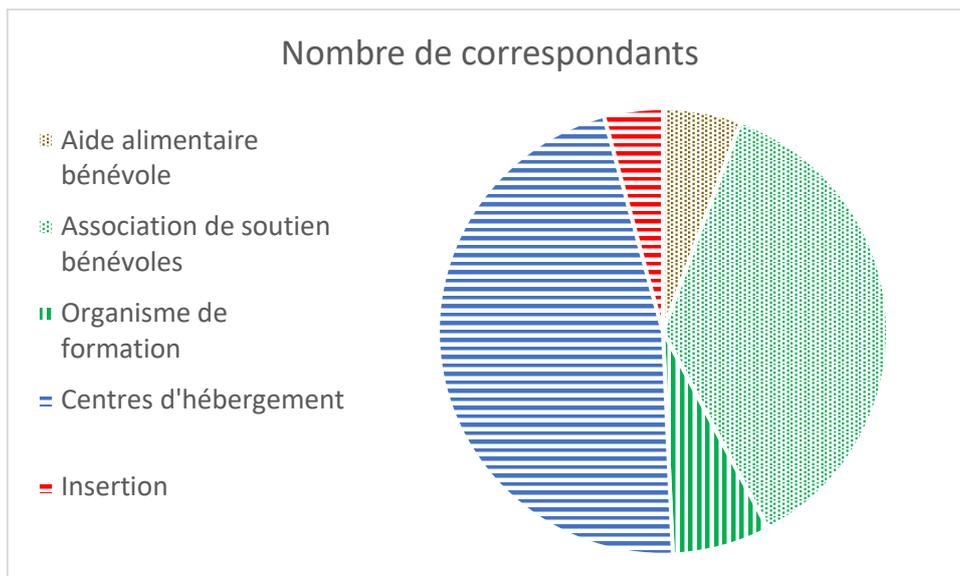
Dominique Riou	Bénévole Job4Mi Ouest, membre du CESER
----------------	--

L'assemblée générale s'est tenue, par visioconférence, le 23 juin 2020, avec 29 participants (présents et représentés). Elle a approuvé le changement de nom de Job4Mi en Job4MI Ouest, rendu nécessaire du fait que la société BMW a déposé le nom Job4me, pour le domaine des ressources humaines, dans différents pays européens dont la France.

## Le réseau des partenaires

Le réseau des associations partenaires est celui qui nous permet de recevoir les candidatures pour les projets d'emploi. Il rassemble désormais 37 associations de l'agglomération nantaise et des partenaires institutionnels.

Environ la moitié de ces associations sont des associations de soutien aux migrants, composées essentiellement de bénévoles, l'autre moitié étant des associations assurant des services d'hébergement ou de formation, animées par des travailleurs sociaux. Ce réseau mixte de bénévoles et de salariés fonctionne bien, et répond de manière rapide aux projets d'emploi que nous leur diffusons. C'est important car souvent ces projets sont à pourvoir dans des délais rapides.



## La commission La France une chance, le trophée de l'insertion

Un autre lieu de partenariat est la commission *La France une chance*, qui rassemble chaque mois des entreprises, des associations, des collectivités et des représentants de l'Etat engagés pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi (personnes en situation de handicap, jeunes, chômeurs, migrants...).

C'est ainsi que nous avons été invités à participer aux Trophées de l'insertion le 10 septembre, en binôme avec l'entreprise Vivolum, et que nous avons été lauréats de la catégorie « Impact emploi ».



Remise du Trophée de l'insertion

## Les projets

### Projet mobilité avec Les Eaux Vives

Nous sommes régulièrement confrontés aux difficultés de transport des candidats à l'emploi. En effet les entreprises ont d'autant plus de difficultés à recruter qu'elles se situent loin de l'agglomération et sans moyens de transport en commun, au moins aux horaires de travail, souvent en 3 x 8.

Comme il n'existe plus de service de location de scooters à tarif modéré, à destination des personnes éloignées de l'emploi, sur l'agglomération, nous avons contacté les différentes associations ayant une compétence ou une expérience dans le domaine. Nous avons ainsi noué un partenariat avec Les Eaux vives, qui gèrent un dispositif équivalent dans le nord du Département, et qui seront les porteurs juridiques et financiers du projet.

Un projet a été élaboré, un site envisagé, et nous avons contacté, ensemble, les financeurs potentiels. En fin d'année, Nantes Métropole a attribué une subvention de 25 k€ pour le fonctionnement, et nous avons obtenu une subvention de 10 k€ de la fondation Vinci pour l'achat de scooters. Les contacts sont en cours avec la Région, le Département et d'autres fondations d'entreprises.

Un démarrage au 1er semestre 2021 est envisagé, en coordination avec d'autres associations et en relation avec ATA0 qui dispose d'une offre complémentaire pour des voitures et des vélos.

### Projet de site internet

Nous avons au fil des mois développé de nombreux outils pour les bénévoles de l'association, mis à disposition via un drive. Nous mettons aussi les fiches projets d'emploi à disposition des associations sur un espace numérique, mais tout ceci n'est pas très pratique. Nous avons donc engagé la création d'un site internet pour mieux communiquer avec les employeurs, les bénévoles et les associations. La conception a été réalisée en interne, la maquette préparée par une agence de communication locale, et le site a été élaboré par Sigma en mécénat d'entreprise.

Il sera ouvert en debut d'année 2021: <https://job4miouest.fr>



Page d'accueil du site internet (en cours de construction début janvier)

## L'appui des institutions

La relation avec les institutions est fondamentale sur un sujet très encadré par les politiques publiques. Nous sommes en relation régulière avec la Direccte pour les sujets d'ordre juridique, avec des instances du service public de l'emploi au sujet des initiatives pour l'emploi (Pôle emploi, Maison de l'emploi Nantes Centre, Mission locale), et la Préfecture pour le suivi des demandes de carte de séjour ou d'attestation de demande d'asile.

Ces institutions apportent également un appui financier important. Le budget 2020 a été couvert par les subventions de la Direccte et du Département, le budget 2021 est assuré par les aides du Département, de la Région et de Fondations.

Nous ne demandons pas de contrepartie financière aux employeurs, ce qui ne nous empêche pas de recevoir des dons de ces entreprises partenaires si elles le souhaitent.

## Le budget

*Les dépenses 2020* sont composées de :

- 21,2 k€ pour les frais de salaire d'une chargée de mission à temps partiel, à partir du 20 janvier (chiffre provisoire, en attente des prélèvements sociaux du 2<sup>e</sup> semestre)
- 9,2 k€ pour les frais de fonctionnement (loyer, frais de déplacement, prestations de service...)
- 10 k€ pour le projet scooters, reversés aux Eaux vives.

Les recettes proviennent en 2020 des deux subventions du Département de la Direccte, du FDVA (Fonds de développement de la vie associative) et de la Fondation Vinci pour les scooters.

*Le budget 2021* est composé de :

- 38,2 k€ pour les frais de salaire de la chargée de mission qui passe à un quasi-temps plein (90 %) sur l'année,
  - 9,7 k€ pour les frais de fonctionnement (loyer, frais de déplacement, prestations de service...).
- Soit au total 47,9 k€.

*Les recettes* proviennent de :

- Département 20 k€
- La Région, 10 k€
- La Fondation de France, 10 k€
- La Fondation BPGO pour l'ingénierie du projet scooters, 2,5 k€
- Reprise sur fonds propres 3,5 k€
- Ces recettes sont acquises, et nous sommes en attente d'une attribution qui pourra compléter le budget à hauteur de 1,8 k€
- Soit un total de 47,9 k€

D'autres aides ont été sollicitées qui pourront, en fonction des périodes couvertes, compléter ou se substituer à l'affectation prévue des subventions.

Un des enjeux, du point de vue budgétaire, est de pouvoir constituer des fonds propres de manière à pouvoir assurer des périodes de transition de besoin de trésorerie.

Ce fonctionnement est au final assez économique. En 2020 nous avons ainsi assuré 35 mises en relation suivies d'une embauche, pour un budget de 35 k€ (hors projet scooters), soit un ratio de l'ordre de 1000 € par embauche.

## Conclusions

Pour conclure, après deux années d'activité, ce projet de répondre aux difficultés de recrutement par l'embauche de personnes migrantes, si possible sur des emplois pérennes, répond effectivement à un besoin, même si le retournement de conjoncture dû à la crise sanitaire en a modifié les contours.

C'était un maillon manquant dans l'ensemble des aides ayant pour objectif de faciliter l'intégration des personnes migrantes sur le territoire (logement, aide juridique, alimentation, insertion sociale), bien que l'action de l'association AMI, plus orientée vers les emplois saisonniers, répond également à ce besoin. Nous intervenons de façon complémentaire, et en impliquant l'ensemble des associations du réseau d'appui aux personnes migrantes.

Face aux multiples difficultés d'accès à l'emploi, nous avons tenté de trouver, selon les circonstances, des pistes d'action.

### **Logement pour les emplois situés hors de l'agglomération.**

En 2019 un groupe de familles de St Etienne de Montluc a accepté de loger des salariés de la SCA Ouest (travail en 3 x 8) pendant les premiers mois, en attendant que leur contrat soit confirmé et qu'ils puissent louer un logement. Le processus a bien fonctionné et le réseau est toujours en veille et en capacité d'accueillir dès la reprise des embauches.

En 2020, à Evron, une collaboration efficace avec le service social de Bouchers service et la commune a permis de trouver des logements sociaux, après une courte période dans un bungalow sur le camping municipal.

### **Transport pour les emplois situés sur des sites peu ou pas desservis par les transports en commun aux heures d'embauche.**

Nous avons reçu en don une voiture, qui a servi pour deux personnes embauchées sur un site de maraichage, fin 2020. Cette voiture est désormais disponible, en prêt, pour d'autres projets. C'est un outil complémentaire des locations de voiture par ATA0, dont les locations doivent répondre à des critères plus contraints (réfèrent social, inscription à Pole emploi).

Nous préparons avec Les Eaux vives un service de location de scooters, plus accessible pour les personnes n'ayant pas le permis de conduire.

Enfin, de manière plus informelle, les prêts ou dons de vélos d'occasion, remis en état par des bénévoles, permettent de faire des trajets de quelques km pour ceux qui peuvent être logés à proximité du lieu de travail.

Ce besoin de transport apparaît aussi pour des emplois dans l'agglomération, pour des postes de nettoyage où il faut se déplacer d'un site à l'autre avec le matériel, ou pour des postes de personne de service en hôpital ou EHPAD multi-site. Faudrait-il imaginer un service de location de vélo cargo ?

### **Préparation aux entretiens d'embauche**

Les codes culturels sont importants pour réussir un entretien d'embauche. Nous avons donc initié des séances de préparation aux entretiens d'embauche, en collaboration avec le Diaconat protestant. 4 à 5 personnes y participent chaque mois.

Les ateliers de préparation à l'embauche, réalisés entre octobre et décembre 2020, ont réuni 13 participants :

- 8 réfugiés/BPS, 3 DA, 1 avec APS, 1 "autre statut"

- 3 participants ont été recrutés suite à l'atelier sur des offres d'emploi de Job4Mi (secteurs du BTP et des EHPAD). 2 autres ont postulé à des offres et attendent des nouvelles (CHU et animation périscolaire).

Nous sommes également en contact avec l'association La Cravate solidaire qui fournit des vêtements correspondant aux besoins pour l'entretien de recrutement.

## **Formation**

Pour beaucoup d'emplois en tension le besoin de formation préalable n'est pas nécessaire : manutention, propreté, service en hôtellerie ou en établissement de soins, maraichage... Dans d'autres secteurs la formation est une porte d'entrée : agriculture-élevage, bâtiment et travaux publics. Nous avons contribué au recrutement de personnes en formation dans ces deux secteurs, mais chaque fois avec un contrat de travail et une formation soit préalable suivie directement d'un contrat, soit dès le début en alternance. C'est, nous semble-t-il, la condition de réussite de ce mode d'insertion pour des personnes migrantes.

Deux autres freins à l'embauche ont été identifiés, mais qui ne relèvent pas de notre compétence.

## **Renouvellement des attestations de séjour, dossiers de demande de carte de séjour « salarié ».**

Nous ne pouvons ici que constater :

- Les délais de renouvellement des attestations de demande d'asile, à faire tous les 6 mois, qui sont souvent renouvelées après l'échéance de l'attestation en cours, ce qui oblige les employeurs à suspendre ou rompre le contrat de travail, alors qu'ils ont besoin de ces salariés,
- La procédure de non-réponse de la Direccte aux demandes d'autorisation temporaire de travail pour les demandeurs d'asile. Malgré les bonnes relations de confiance établies avec la Direccte, beaucoup d'employeurs refusent de considérer que l'envoi de la demande est un élément suffisant et, soit refusent de recruter des demandeurs d'asile, soit attendent le délai légal de deux mois, après lequel la non-réponse vaut acceptation. Mais l'attestation d'asile durant 6 mois, cela entraîne des complications administratives importantes.

Nous comprenons bien que ces deux difficultés tiennent au manque de moyens des services de l'Etat, mais ce sont des obstacles à l'emploi et au bon fonctionnement des entreprises.

- Les refus de demande d'asile par l'OFPRA et la CNDA pour des personnes ayant un emploi en CDI ou en CDD renouvelé, dont les employeurs sont très satisfaits. Mais s'ils ne remplissent pas les critères de la circulaire du 28 novembre 2012 leur demande de carte salarié est refusée et ils reçoivent une OQTF (Obligation de quitter le territoire). La seule option est alors de déposer un recours auprès du Tribunal administratif, ce que 3 des personnes ayant été recrutées via Job4Mi Ouest ont fait en 2020.

**Niveau de maîtrise de la langue française.** C'est un gros obstacle à l'accès à l'emploi, le plus important peut-être pour les titulaires d'un titre de séjour et les réfugiés. Il existe de très nombreux cours de français, mais le plus souvent hors situation de travail, ce qui est moins efficace, et généralement limité à un niveau d'initiation (A1 ou A2) insuffisant pour travailler en entreprise (mais suffisant en maraichage). Les personnes ayant suivi les cours de l'OFII n'ont souvent pas acquis un niveau suffisant. C'est vraiment, constatons-nous, une formation accompagnant une situation de travail qui permettrait de faire mieux. Nous rencontrons des réfugiés ayant plusieurs années de présence en France et toujours incapables de parler, lire et écrire en français, qui s'adressent à nous en anglais.

La durée des formations de l'OFII (200 h) a été allongée, mais toujours hors situation de travail ce qui en limite l'efficacité. Des réflexions sont en cours par les collectivités sur le sujet, nous sommes prêts à collaborer pour élaborer des solutions plus efficaces.