

Mai 2024

L'ESSENTIEL

L'insertion
professionnelle
des mineurs
isolés
étrangers par
l'apprentissage
en France



L'insertion professionnelle des mineurs isolés étrangers par l'apprentissage en France

Rédigé par Andréa Fernandes,
Nathalie Devisme et Perrine Montagne,
chargées d'insertion professionnelle de la
Direction de la protection des mineurs isolés de
France terre d'asile

Coordonné par Ysé El Bouhali Bouchet,
chargée de mission

Avec la participation d'Aélis Malherbe,
chargée de mission

Conception graphique : Ophélie Rigault,
www.oedition.com

Impression : Encre Nous

Abréviations utilisées dans cette brochure

APT	Autorisation provisoire de travail
ASE	Aide sociale à l'enfance
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CASNAV	Centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés et des enfants issus de familles itinérantes et de voyageurs
CCI	Chambre du commerce et de l'industrie
CESEDA	Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile
CFA	Centre de formation des apprentis
CIO	Centre d'information et d'orientation
Directe	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
FLE	Français langue étrangère
MIE	Mineur isolé étranger (terme également utilisé : MNA, pour mineur non accompagné)
OPCO	Opérateur de compétence
SIAE	Structure d'insertion par l'activité économique
SMIC	Salaires minimum de croissance



Cette brochure s'adresse à toute personne s'intéressant à la question des mineurs isolés étrangers et plus particulièrement à leur insertion professionnelle. L'objectif visé ici est de fournir un éclairage sur les différents enjeux de leur insertion professionnelle en France, notamment par **l'apprentissage**.

Sommaire

Qui sont les mineurs isolés étrangers ?	6
Statistiques et profils	7
I. L'insertion professionnelle	9
1. Qu'est-ce que l'apprentissage ?	12
2. Les alternatives à la formation en alternance	15
La voie de la formation initiale	15
Les structures de l'insertion par l'activité économique	17
France Travail et Mission locale	17
II. Accompagner le jeune vers l'apprentissage	19
1. Anticiper l'apprentissage	20
L'évaluation du niveau de langue	20
La mise à niveau avant l'apprentissage	20
2. L'élaboration du projet professionnel	22
Les entretiens individuels	23
Les ateliers collectifs	24
Les stages de découverte	25
La découverte du monde professionnel	27
Les réalités du marché de l'emploi	29
III. Travailler avec les employeurs et développer un réseau partenarial	31
1. Prospecter et démarcher les professionnels	32
La prospection téléphonique	32
La prospection directe ou porte à porte, sans rendez-vous	33
Le mailing groupé	33

2. Constituer et consulter son réseau partenarial	34
Créer son réseau.....	34
Entretenir son réseau.....	35
3. Faire face à certaines problématiques	37

IV. Accompagner le jeune pendant l'apprentissage

38

1. Les démarches administratives relatives au contrat	39
La signature du contrat d'apprentissage	39
L'inscription au CFA	41
2. Les démarches administratives relatives au séjour et au droit au travail	44
L'autorisation de travail pour les mineurs.....	44
L'autorisation de travail pour les jeunes majeurs.....	44
La demande de titre de séjour.....	45
3. Assurer un suivi pendant l'apprentissage	47
Le suivi du jeune	47
Le suivi et la médiation auprès de l'employeur et du CFA	51

Conclusion. Les avantages de l'apprentissage

54

Annexe. La convention internationale des droits de l'enfant (CIDE)

56

Présentation générale de la CIDE	56
Un texte international s'appliquant aux mineurs isolés étrangers et prévalant sur les lois nationales	56
Des droits réaffirmés pour les MIE	57

Pour aller plus loin.....

58

Qui sont les mineurs isolés étrangers ?

Un mineur isolé étranger (MIE), ou mineur non accompagné (MNA), est un jeune de moins de 18 ans qui n'a pas la nationalité française et se trouve séparé de ses représentants légaux sur le sol français. De sa minorité découle une incapacité juridique, et de l'absence de représentant légal une situation d'isolement et un besoin de protection. Il est alors considéré comme un enfant en danger et doit donc être pris en charge par les dispositifs d'aide sociale à l'enfance (ASE), parfois au sein de maisons d'enfants à caractère social (MECS) « classiques » avec d'autres jeunes de nationalité française ou dans des familles d'accueil, et parfois dans des structures d'accueil spécifiques aux mineurs isolés étrangers, où l'accompagnement est adapté aux enjeux qui leur sont propres, tels que l'apprentissage de la langue française, la régularisation à la majorité, etc.

Il n'existe pas de statut juridique propre aux mineurs non accompagnés. Ces derniers se trouvent donc à un croisement, relevant à la fois de la protection de l'enfance et du droit des étrangers. Cette dualité imprègne l'ensemble des enjeux liés aux mineurs non accompagnés. Pourtant, le statut d'enfant devrait prévaloir, conformément aux engagements de la France au titre de la Convention internationale relative aux droits de l'enfant.

Dans le processus d'autonomie indispensable pour préparer l'avenir de ces jeunes, l'orientation vers la formation et l'emploi est un outil qui peut garantir à la fois leur indépendance à leur majorité et leur intégration en France. La majorité de ces jeunes ont entre 16 et 18 ans à leur arrivée en France. Le temps dont ils disposent avant leur majorité est donc très court, tout comme l'accompagnement qu'ils reçoivent en tant que mineurs

dans les dispositifs de l'aide sociale à l'enfance. De nombreux travailleurs sociaux considèrent donc la formation professionnelle comme un moyen d'acquérir rapidement des compétences professionnelles, une plus grande autonomie (tant morale que financière) et à l'issue de la formation, un emploi éventuel, ce qui est également un atout dans la démarche de régularisation des jeunes à leur majorité.

STATISTIQUES ET PROFILS

Jusqu'en 2013, il était difficile d'obtenir des données fiables et précises sur le nombre de mineurs isolés étrangers. Depuis la circulaire du 31 mai 2013 et la création d'une cellule nationale au sein de la direction de la protection judiciaire de la jeunesse (DPJJ), cela est désormais plus aisé. Le nombre de jeunes reconnus MIE a fortement augmenté au cours des années 2010, passant de 8 000 en 2016 au record de 17 000 MIE confiés à l'aide sociale à l'enfance en 2018. Comme pour les autres publics exilés, le nombre de nouvelles arrivées a fortement baissé dans le cadre de la pandémie de COVID 19, avant de remonter progressivement pour atteindre près de 19 400 en 2023¹. À cela s'ajoutent les chiffres de l'Outre-mer, où l'on estime le nombre de mineurs non accompagnés à plusieurs milliers. Une très grande majorité de ces jeunes, que ce soit en Outre-mer ou en métropole, sont des garçons (autour de 94 %). On note cependant une légère augmentation du nombre de jeunes filles migrantes², dont la vulnérabilité implique une attention particulière.

La plupart des MIE sont âgés de plus de 15 ans. Ils suivent des parcours migratoires similaires à ceux des adultes. Ainsi, les nationalités les plus représentées d'une année sur l'autre reflètent les tendances générales

1. Mission mineurs non accompagnés (MMNA) de la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse, Tableaux de suivi annuel des MNA, janvier 2024.

2. Elles constituaient 6,8 % des jeunes reconnus MNA en 2022.

des flux migratoires vers la France. En 2022, les trois nationalités les plus représentées par les MIE étaient la Côte d'Ivoire, la Guinée et la Tunisie³.

Les raisons de la migration sont multiples et peuvent s'entrecroiser : craintes de persécutions, situation de conflits dans les pays d'origine, maltraitance, « mission » confiée par la famille, tentative pour retrouver un proche ayant déjà émigré ou d'émancipation de la société d'origine⁴, et plus généralement, recherche d'une « vie meilleure ». Selon le motif de leur départ ainsi que les obstacles rencontrés lors de leur parcours migratoire (naufrage, pertes de proches, refoulement aux frontières, contestation de leur minorité, etc.), l'inscription dans une structure d'accueil et d'accompagnement socioprofessionnel n'est pas toujours évidente pour les mineurs isolés étrangers. Outre les difficultés psychologiques, linguistiques et scolaires qu'ils peuvent connaître, il arrive que ces jeunes soient déstabilisés par la réalité des difficultés économiques et sociales qu'ils rencontrent en France : tout n'est pas aussi simple que ce qui était imaginé avant de venir.

Le travail éducatif consiste alors à construire un projet à la fois réaliste et qui réponde aux aspirations du jeune. Les méthodes d'accompagnement ne sont pas uniformes, au vu de la pluralité des modalités d'accueil (accueil provisoire ou pérenne, hébergement en hôtel, en appartement partagé, ou en foyer, etc.), mais aussi de la diversité des profils. Le suivi éducatif se fait donc au cas par cas. Pour les jeunes fragilisés par les traumatismes et l'isolement, le suivi proposé est souvent plus délicat. En effet, le soutien psychologique n'est pas toujours mis en place dès le départ et parfois relégué au second plan, car la course administrative se poursuit et l'atteinte de la majorité constitue une date butoir dans l'accès à la régularisation. Pour les jeunes capables de mobiliser leurs ressources et leur faculté de résilience, le suivi et l'intégration seront facilités.

3. Mission mineurs non accompagnés (MMNA) de la Direction de la protection judiciaire de la jeunesse, Rapport annuel d'activité 2022.

4. Pour une typologie des motifs de départ des MIE, voir Angéline Etiemble – Revue Migrations Études, *Synthèse sur les travaux sur l'immigration et la présence étrangère en France*, numéro 109, septembre-octobre 2002 ; Revue e-migrinter, *Parcours migratoire des mineurs isolés étrangers, catégorisation et traitement social de leur situation en France*, numéro 2, 2008.

I. L'insertion professionnelle

Avant 18 ans, les mineurs non accompagnés ont droit à une protection, conformément à la Convention internationale relative aux droits de l'enfant de 1989 (ratifiée par la France en 1990), et s'inscrivent dans le cadre légal de la protection de l'enfance. Dès lors qu'un jeune est reconnu mineur et isolé, il est confié par le juge des enfants ou par le juge des tutelles au service départemental de l'Aide sociale à l'enfance. En revanche, la majorité atteinte, il lui revient de déposer une demande de titre de séjour, afin d'éviter de se trouver en situation irrégulière et éventuellement de faire l'objet d'une mesure d'éloignement. En fonction des motifs ayant poussé le jeune à quitter son pays d'origine, il pourra être orienté vers une demande d'asile. Les jeunes majeurs qui en ont besoin doivent continuer à bénéficier de la protection de l'aide sociale à l'enfance, par le biais d'un contrat jeune majeur, qui peut courir au plus tard jusqu'à leurs 21 ans⁵. C'est à ce titre que nous évoquerons leur situation dans ce livret.

À l'atteinte de la majorité, l'accès au séjour n'est pas automatique pour les jeunes majeurs étrangers. Il dépend principalement de l'âge qu'ils avaient au moment de leur prise en charge par l'ASE : pour les jeunes pris en charge avant 15 ans, l'accès à la nationalité française est possible. Les jeunes pris en charge avant 16 ans peuvent bénéficier d'un titre de séjour portant la mention « vie privée et familiale » à condition de justifier du suivi sérieux d'une scolarité⁶. En revanche, les jeunes pris en charge entre 16 et 18 ans peuvent espérer obtenir un titre de séjour « travailleur temporaire » ou « salarié » s'ils remplissent la condition stricte de justifier « *suivre depuis au moins six mois une formation destinée à [leur] apporter une qualification professionnelle*⁷ ». La plupart des préfectures interprètent cette disposition comme exigeant la signature d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Les jeunes majeurs qui ne sont pas en apprentissage peuvent espérer obtenir un titre de séjour portant la mention « étudiant », mais ce dernier est moins protecteur et le changement de statut par la suite est complexe. Aussi,

5. Article L.222-5 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

6. Article L.423-22 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA).

7. Article L.435-3 du CESEDA.

pour les jeunes ayant été confiés à l'ASE après 16 ans, l'accès au marché du travail par le biais de l'apprentissage est un enjeu majeur, qui structure leur prise en charge et leur accompagnement.

Notamment en raison de ces contraintes liées au séjour, un grand nombre de MNA âgés de 16 à 18 ans se dirigent vers des formations qualifiantes courtes, visant l'acquisition rapide de compétences professionnelles. Parmi ces formations, les certificats d'aptitude professionnelle (CAP) représentent une voie d'intégration privilégiée, en particulier les CAP en alternance. La voie de l'apprentissage bénéficie, en effet, de plusieurs atouts pour des jeunes qui, au terme de leur prise en charge à l'ASE, devront à la fois être autonomes financièrement, s'insérer socioprofessionnellement et entamer des démarches de régularisation.



1 QU'EST-CE QUE L'APPRENTISSAGE ?

Il convient tout d'abord de faire la distinction entre les termes « alternance » et « apprentissage » : l'alternance désigne un type de formation, qui fait alterner l'étudiant entre des périodes en établissement scolaire et des périodes en entreprise (qui peuvent se faire sous forme de stage ou via un contrat de travail spécifique). L'apprentissage est un mode d'alternance dans lequel le jeune est salarié de l'entreprise avec laquelle il a signé un contrat d'apprentissage. Le contrat de professionnalisation est une autre forme d'alternance, qui comporte généralement moins d'heures de formation que l'apprentissage et qui est donc plus axé sur la formation technique du métier.

Différentes formations et différents diplômes sont associés à ces modes d'alternance. Ainsi, l'apprentissage, le plus courant, peut être réalisé à tous les niveaux de diplômes : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, et ce, jusqu'au master. L'apprentissage peut également être réalisé dans le cadre d'un titre professionnel : il s'agit d'une certification professionnelle qui est rattachée à un niveau de qualification (CAP, baccalauréat, etc.). Il existe des titres professionnels particulièrement adaptés au niveau des jeunes récemment arrivés sur le territoire français et n'ayant pas été scolarisés en France, ils peuvent donc constituer une option intéressante. Il convient néanmoins de s'assurer qu'ils sont bien considérés comme une « *formation destinée à [...] apporter une qualification professionnelle* » par la préfecture compétente dans le cadre de la demande de titre de séjour, l'appréciation de la préfecture pouvant varier d'un département à l'autre.

Ces précisions faites, il est à noter que nous utiliserons ici principalement le terme d'apprentissage, celui-ci étant le plus usité dans le langage courant, et donc, le plus parlant.

L'apprentissage est donc un mode de formation en alternance qui permet la préparation d'un diplôme ou d'une certification, tout en travaillant. Les critères d'admission à l'apprentissage sont définis par des restrictions d'âge, spécifiées comme suit :

- ↪ Avoir 15 ans, à condition d'avoir terminé une classe de 3ème ;
- ↪ Être âgé de 16 à 29 ans ;
- ↪ Être âgé de plus de 16 ans, sans limite d'âge, à condition de bénéficier d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH).

Les jeunes suivent à la fois une formation théorique (en centre de formation des apprentis) et une formation pratique en entreprise. Selon l'article L.6221-1 du Code du travail, « *le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur* ». Une formation en apprentissage n'est donc possible que par la signature d'un contrat de travail, qui engage le jeune, son représentant légal et l'employeur. Pour qu'il soit valide, il doit être visé par le centre de formation d'apprentis (CFA) puis enregistré par un opérateur de compétence (OPCO)⁸. Le CAP en apprentissage se compose d'enseignements reçus dans un CFA et d'une expérience en entreprise. Le cursus s'étale généralement sur deux ans, mais la durée peut être adaptée. Ainsi, des CAP existent en un an, pour les personnes démontrant une bonne maîtrise du socle commun ; et en trois ans, notamment pour les personnes récemment arrivées en France, ne maîtrisant pas encore la langue, ou n'ayant pas suivi une scolarité complète avant⁹.

Pour encourager les entreprises à recruter des apprentis, l'État et les régions ont mis en place des mesures incitatives. Ainsi, l'État propose des aides financières aux employeurs qui embauchent des apprentis.

8. Les onze opérateurs de compétence agréés par le ministère du Travail, répartis par secteurs d'activité, ont pour mission de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les entreprises dans l'identification de leurs besoins en formation.

9. À titre d'exemple, un tel dispositif a été développé à Amiens par le CFA Interfor, à Laon par le CFA BTP ou encore à Arras par le CFA de la Chambre des métiers et de l'artisanat.

Le montant de ces aides peut varier d'une année à l'autre, en fonction des politiques mises en œuvre et du contexte économique. À l'heure où cet Essentiel est rédigé, l'État propose une aide unique d'un montant de 6 000 euros maximum, qui doit être maintenue au moins jusqu'en 2027¹⁰. Cette aide peut être versée à tous les employeurs, et dans certaines conditions pour les entreprises de plus de 250 salariés. En outre, les salaires des apprentis sont exonérés d'un certain nombre de cotisations sociales.

L'apprenti a le statut de salarié, il a donc les mêmes droits et les mêmes obligations que les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie ainsi d'une mutuelle, de congés payés et de la prise en charge d'une partie de ses frais de transport. L'article D.6222-26 du Code du travail instaure une grille de salaire des apprentis. Le salaire varie selon l'année d'apprentissage, l'âge de l'apprenti, la convention collective du secteur d'activité et correspond à un pourcentage du salaire minimum de croissance (SMIC) ou du salaire minimum de la convention collective de la branche ou de l'entreprise. Cela permet une évolution salariale au cours du contrat d'apprentissage :

Année de formation	Moins de 18 ans	18 à 21 ans
1 ^{re} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC
2 ^e année	39 % du SMIC	51 % du SMIC
3 ^e année	55 % du SMIC	67 % du SMIC



Note : lorsqu'un changement d'âge intervient en cours de mois, le changement de salaire intervient à compter du mois suivant.

Par exemple, si un apprenti de première année atteint les 18 ans le 3 mai, son salaire de mai sera égal à 27 % du SMIC, et son salaire de juin sera égal à 43 % du SMIC.

Des retenues pour avantages en nature (nourriture ou logement) prévues au contrat d'apprentissage peuvent être effectuées dans la limite de 75 % du salaire.

¹⁰. Jeunes alternants : l'aide à l'embauche est maintenue en 2024, Service-Public.fr, janvier 2024 ([URL](#)).

2 LES ALTERNATIVES À LA FORMATION EN ALTERNANCE

La voie de la formation initiale

Les jeunes qui souhaitent apprendre un métier en suivant une formation qualifiante sans être salariés en parallèle peuvent le faire par la voie de la formation initiale. Ils peuvent ainsi suivre un CAP ou un baccalauréat professionnel dans un lycée professionnel : ils sont alors rattachés à l'Éducation nationale. Il est à relever que pour les jeunes n'ayant pas été scolarisés en France antérieurement, il est nécessaire de passer par le Centre académique pour la scolarisation des élèves allophones nouvellement arrivés (Casnav) ou le Centre d'information et d'orientation (CIO) qui, à l'issue de tests, déterminent leur niveau scolaire et les affectent à une classe en fonction de critères académiques, géographiques, et des souhaits émis par les jeunes.

Au sein des formations qualifiantes en lycée professionnel, plusieurs périodes de stages longs (plusieurs semaines) sont prévues. Depuis la rentrée scolaire 2023, ces stages sont gratifiés d'une allocation de stage, selon la grille suivante¹¹ :

- ↪ 50 euros par semaine pour les lycéens professionnels inscrits en 1^{re} année de CAP et en seconde du baccalauréat professionnel ;
- ↪ 75 euros par semaine pour les lycéens professionnels inscrits en 2^e année de CAP et en première du baccalauréat professionnel ;
- ↪ 100 euros par semaine pour les lycéens professionnels inscrits en terminale du baccalauréat professionnel.

¹¹. Allocation de stage au lycée professionnel, Eduscol, novembre 2023 ([URL](#)).

Par ailleurs, les associations constatent que les taux d'accès à l'emploi sont moins élevés pour les jeunes ayant obtenu un CAP en formation initiale (hors apprentissage), que ceux ayant effectué un CAP en alternance. Ce constat est confirmé par une étude de 2022, qui constate que 65 % des jeunes issus d'une formation en alternance disposaient d'un emploi six mois après la fin de leurs études¹², alors que seuls 59 % des jeunes qui ont obtenu un diplôme professionnel au sein de l'Éducation nationale étaient en situation d'emploi deux ans après la fin de leurs études¹³.

Il est à noter que le niveau du diplôme et le fait de l'avoir validé sont deux facteurs qui augmentent significativement les chances de trouver un emploi et de le conserver de manière durable : 18 % des jeunes disposant d'un baccalauréat professionnel sont en emploi de manière continue dans les 2 ans¹⁴ suivant l'obtention du diplôme, contre 12 % des jeunes titulaires d'un CAP. L'écart est encore plus net entre ceux qui ont obtenu leur diplôme et ceux qui ne l'ont pas obtenu : 70 % des diplômés sont en emploi six mois plus tard, contre 56 % de ceux qui n'ont pas validé le diplôme. Cet écart entre diplômés et non diplômés se retrouve aussi bien chez les jeunes apprentis que parmi les jeunes qui ont suivi la voie professionnelle hors apprentissage.

Néanmoins, afin d'accompagner un jeune qui hésite entre voie professionnelle avec ou sans alternance, il est essentiel de prendre en compte avant tout son niveau scolaire, sa maturité, ses ambitions, ainsi que ses besoins sur les plans financier et administratif.

12. Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS, Dares, décembre 2022.

13. Insertion professionnelle des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2020, Robin Antoine et Alexandre Fauchon, 2023.

14. Les jeunes ont été interrogés à quatre reprises : 6 mois, 12 mois, 18 mois et 24 mois après l'obtention de leur diplôme.

Les structures de l'insertion par l'activité économique

Pour les jeunes souhaitant intégrer rapidement le marché du travail, qu'ils soient déjà diplômés ou que les formations traditionnelles ne correspondent pas à leurs besoins, il est possible de se tourner vers les structures d'insertion par l'activité économique (Siae). Ces structures peuvent être des chantiers d'insertion, des associations intermédiaires, ou encore des entreprises d'insertion. Elles proposent un accompagnement renforcé à leurs salariés et ont l'habitude d'accompagner des personnes éloignées de l'emploi. Il faut cependant noter qu'elles ne sont pas toujours ouvertes aux mineurs, elles constituent donc le plus souvent une solution pour les jeunes majeurs.

Par ailleurs, les entreprises qui répondent à des marchés publics, souvent de grandes entreprises, notamment dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, doivent respecter les clauses sociales d'insertion qui peuvent être contenues dans l'appel d'offres. Selon ces clauses, les entreprises qui ont obtenu le marché ou le contrat doivent allouer une partie de leurs postes à des personnes éloignées de l'emploi, que ce soit via des postes en contrat classique ou en alternance. Des structures « facilitatrices » existent, afin de mettre en relation les personnes concernées avec ces entreprises. C'est par exemple le cas de l'organisme Ensemble Paris emploi compétences (Epec), qui intervient en région parisienne, le groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Geiq) présent sur tout le territoire, ou encore du réseau Alliance villes emploi.

France Travail et Mission locale

L'inscription à France Travail (anciennement Pôle emploi) peut également être une ressource intéressante pour les jeunes en insertion. En effet, elle ouvre la voie à des dispositifs spécifiques, par exemple l'immersion en milieu professionnel (PSMP), ou encore l'accès à des formations courtes et qualifiantes, qui peuvent parfois intégrer des cours de français axés sur le monde du travail.

Il convient néanmoins de relever que l'inscription à France Travail est conditionnée à la présentation de certains titres de séjour. À titre d'exemple, elle n'est pas possible pour un étranger disposant d'une carte de séjour temporaire portant la mention « travailleur temporaire » (à moins que son contrat de travail ait été rompu du fait de l'employeur ou pour un cas de force majeure). Elle est en revanche toujours autorisée pour les bénéficiaires d'une protection internationale. La liste des titres de séjour concernés est disponible sur le site de France Travail¹⁵.

Après ou lors d'une inscription à France Travail, les jeunes âgés de 16 à 25 ans sont généralement orientés vers la Mission locale compétente, parmi les 437 missions locales implantées sur l'ensemble du territoire. Il est également possible de s'inscrire à la Mission locale en s'y rendant directement, sans passer par France Travail. Différents programmes et différents types d'accompagnement sont proposés par les missions locales : contrat d'engagement jeune (CEJ), programme dynamique insertion professionnelle (DIP), programme Allero (destiné aux jeunes bénéficiaires d'une protection internationale), etc. Le programme le plus adapté est choisi par le ou la conseillère du jeune, après étude de son profil et de ses besoins. L'inscription en mission locale peut permettre d'accéder à un certain nombre de programmes dédiés, comme des formations en langue adaptées à un secteur professionnel dédié, ou à un suivi renforcé couvrant plusieurs aspects (formation, accès à l'emploi, mais aussi accès au logement, voire aux soins de santé). En tant que prescripteur, la Mission locale peut proposer les candidatures des jeunes qu'elle suit aux SIAE du territoire. La Mission locale peut également orienter les jeunes qui ont des besoins spécifiques vers les partenaires pertinents : Parcours d'entrée dans l'emploi, École de la deuxième chance...

Le suivi réalisé par la Mission locale est complémentaire de celui qui peut être proposé par les chargés d'insertion professionnelle dans les structures qui accueillent les MIE. Aussi, il est essentiel pour les professionnels de savoir de quel type d'accompagnement bénéficient les jeunes qui sont inscrits à la Mission locale.

15. Je suis travailleur étranger : puis-je m'inscrire à Pôle emploi ?, France Travail ([URL](#)).



Accompagner le jeune vers l'apprentissage

1 ANTICIPER L'APPRENTISSAGE

L'évaluation du niveau de langue

Quand la structure d'accueil dispose d'une classe interne proposant des cours de français langue étrangère (FLE), le jeune passe, dès son admission, un test de positionnement, composé d'une évaluation diagnostique et d'un entretien individuel :

- ↪ **Évaluation diagnostique** : elle consiste à évaluer le niveau linguistique du jeune. Cette évaluation porte sur les quatre compétences du Cadre européen commun de référence en langues (CECRL) : compréhension écrite et orale, production écrite et orale. Elle détermine son niveau de langue et permet d'adapter les contenus pédagogiques¹⁶.
- ↪ **Entretien individuel** : il vise à identifier les besoins et le projet professionnel du jeune, ainsi que son adéquation avec son niveau de langue et son niveau scolaire. Cet entretien diagnostique est réalisé par la personne chargée de l'insertion professionnelle.

La mise à niveau avant l'apprentissage

Avant son entrée en apprentissage, le jeune peut bénéficier d'une remise à niveau, au sein d'une classe interne à la structure d'accueil, ou dans

¹⁶. Pour plus d'information à ce sujet, se référer au livret *L'apprentissage du français aux mineurs isolés étrangers en France*, publié par France terre d'asile, 2024.

les classes de « prépa-apprentissage » dédiées qui sont proposées par certains lycées ou centres de formation des apprentis. La prépa-apprentissage consiste en un parcours complet dont l'objectif est de permettre aux jeunes concernés¹⁷ d'identifier les différentes compétences nécessaires à l'apprentissage et d'en acquérir les bases. Pour les mineurs isolés étrangers, la prépa-apprentissage pourra ainsi se focaliser sur une mise à niveau en français et dans les enseignements généraux, ainsi que sur une préparation à la recherche d'emploi.

Le public accueilli est hétérogène en matière de compétences linguistiques et scolaires. Face à cette hétérogénéité, une méthodologie de travail individualisée est à mettre en place afin de répondre au mieux aux attentes de chacun. Par exemple, l'accompagnement pour un jeune francophone non scolarisé antérieurement sera différent de celui d'un jeune allophone qui a bénéficié d'une scolarité dans une autre langue.

Idéalement, la classe interne de français langue étrangère (FLE) propose des contenus pédagogiques variés (linguistiques, culturels, socioculturels, informatiques, etc.), qui préparent efficacement le jeune à l'entrée en apprentissage. Cette classe peut notamment proposer l'enseignement du « français sur objectifs spécifiques » (FOS) qui vise l'acquisition d'une compétence linguistique propre à un domaine ou à un métier. Les contenus pédagogiques ciblent l'acquisition du vocabulaire spécifique par le jeune afin qu'il soit opérationnel au travail. Par exemple, pour un jeune souhaitant se former en cuisine, les contenus linguistiques sont davantage axés sur les ustensiles de cuisine, le grand équipement, les opérations de préparation, la brigade de cuisine, les portions et les produits.

17. Jeunes de 16 à 29 ans révolus, et sans limite d'âge pour les personnes disposant d'une RQTH.

2 L'ÉLABORATION DU PROJET PROFESSIONNEL

Le projet professionnel du jeune se construit tout au long de sa prise en charge dans la structure et bien au-delà. Il s'inscrit dans le cadre global de la prise en charge du jeune au sein de la protection de l'enfance. La loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant prévoit, pour chaque mineur confié aux services de l'aide sociale à l'enfance et tout au long de sa prise en charge, la construction d'un « *projet pour l'enfant* » qui vise à *garantir son développement physique, psychique, affectif, intellectuel et social* »¹⁸. C'est dans le cadre de ce projet pour l'enfant qu'un projet d'accès à l'autonomie est élaboré par le président du conseil départemental par le biais du ou de la référente ASE avec le mineur. L'objectif est la construction d'une réponse globale adaptée aux besoins du jeune « *en matière éducative, sociale, de santé, de logement, de formation, d'emploi et de ressources* ». Il est notamment prévu dans la construction de ce projet l'organisation d'un entretien par le président du Conseil départemental avec tout mineur accueilli un an avant sa majorité, pour faire un bilan de son parcours et envisager les conditions de son accompagnement vers l'autonomie¹⁹.

Alors que certains mineurs isolés étrangers ont déjà des projets bien définis à leur arrivée en France, d'autres ont besoin d'être accompagnés dans le choix d'une formation professionnelle et d'un métier. Il arrive aussi que certains jeunes aient des attentes qui ne soient pas conciliables avec leurs niveaux de scolarisation et/ou le temps qui leur est imparti. L'intervention du chargé d'insertion professionnelle ou du travailleur social exerçant cette mission se traduit, dans un premier temps, par une aide à la compréhension du projet d'insertion du jeune, ensuite par une aide à la construction et à l'élaboration de son projet jusqu'à la fin de son accompagnement dans la

18. Article L.223-1-1 du CASF.

19. Article L.222-5-1 du CASF.

structure. L'objectif d'autonomie du jeune doit guider l'ensemble de l'accompagnement proposé.

Plusieurs outils peuvent être mis en place pour accompagner le jeune dans la construction de son projet professionnel, tels que des entretiens individuels et ateliers collectifs, des visites d'entreprises ou de centres de formation, des stages de découvertes, la participation à des forums ou à des journées portes ouvertes. L'objectif de ces différents événements est d'informer les jeunes sur le fonctionnement de l'alternance et des différents métiers qui existent, mais également de contribuer à déconstruire certaines représentations sur les métiers et de contribuer à développer la confiance en soi des jeunes accompagnés.

Les entretiens individuels

La mise en place d'un suivi individuel entre le jeune accompagné et le professionnel chargé d'insertion est un pilier essentiel de l'accompagnement. Il est donc nécessaire d'organiser des rendez-vous réguliers afin de construire et affiner le projet.



Focus : L'intérêt du CV

Il peut être utile de commencer par la rédaction du CV : c'est à la fois l'occasion d'expliquer au jeune l'utilité de ce document, mais aussi de retracer avec lui son parcours scolaire, professionnel éventuellement, mais aussi personnel. À l'occasion de cette première étape, il est essentiel de valoriser les compétences et acquis du jeune : maîtrise d'une ou plusieurs langues (y compris si elles ne sont pas communément parlées en France), pratique sportive, expériences professionnelles diverses. Il est recommandé que le jeune soit aussi actif que possible dans toutes les étapes de construction et modification de son CV, ce qui implique inévitablement un accompagnement en matière d'utilisation de l'outil informatique. L'objectif, comme dans le reste de la prise en charge, étant que le jeune soit capable de continuer à travailler son CV par lui-même une fois qu'il aura quitté la structure.

Ces rendez-vous individuels permettront par la suite d'identifier les potentiels employeurs, de chercher des offres et d'y répondre, en rédigeant des lettres de motivation. Il est essentiel que le jeune soit entièrement acteur de chaque démarche, le rôle du chargé d'insertion étant de l'informer, de le guider et de l'aider lorsque cela est nécessaire. En effet, ces entretiens doivent servir non seulement à élaborer le projet professionnel et engager les démarches de recherche d'emploi, mais également à autonomiser le jeune sur l'ensemble de ces démarches. Ces entretiens sont également l'occasion de travailler la présentation orale du jeune en tant que candidat, que ce soit par téléphone ou en face à face. Ils peuvent donc être l'occasion de réaliser des simulations d'entretiens d'embauche.

Au-delà des démarches réalisées lors de ces rendez-vous individuels, il est essentiel que le jeune effectue un certain nombre de démarches par lui-même, qu'il s'agisse de recherches sur les formations pouvant l'intéresser ou de candidatures à des offres. Ces premiers pas en autonomie sont cruciaux pour la construction de l'indépendance du jeune. Ainsi, les rendez-vous individuels sont l'occasion pour le jeune de rendre compte des actions qu'il a menées. Des outils de suivi peuvent être proposés au jeune pour le guider : par exemple, un tableau dans lequel il peut lister les potentiels employeurs démarchés, ou la réalisation d'un petit dossier sur le métier envisagé afin de s'assurer de sa bonne compréhension des enjeux liés à ce métier.

Les ateliers collectifs

Le professionnel chargé de l'insertion est également invité à utiliser les ateliers collectifs pour atteindre les objectifs exposés plus haut. Il peut s'agir d'ateliers purement informatifs, sur les thèmes suivants : formation en alternance, marché du travail, différents métiers. Ces ateliers peuvent aussi être plus participatifs et prendre la forme de mises en situation : savoir se présenter en tant que candidat, simulations d'entretiens d'embauche, comprendre les codes socioculturels de l'entreprise. Des ateliers sur la recherche de stage ou d'emploi, ou sur la rédaction du CV et de la lettre de motivation peuvent également être mis en place.

Il est important de combiner le suivi individuel avec les entretiens collectifs. En effet, ces derniers sont des espaces dans lesquels les jeunes peuvent confronter leurs idées et leurs ressentis, mais également s'entraîner à la prise de parole en public. S'observer mutuellement lors des simulations d'entretien et de présentation est en outre l'occasion de prendre du recul et d'adopter un œil critique sur ses propres pratiques.

Les stages de découverte

Les stages de découvertes ou stages d'observation sont un outil essentiel pour la découverte des métiers de façon pratique et concrète. Ils peuvent se faire par deux biais : stages d'observation en milieu professionnel, et stage d'immersion en lycée professionnel et en centre de formation des apprentis.

Les stages de découverte sont d'une durée courte, généralement d'une journée à une semaine. Ils ne sont pas rémunérés et doivent être conventionnés. Ces stages doivent permettre aux jeunes d'affiner leur projet professionnel, en leur donnant l'occasion de se confronter à la réalité du secteur qui les intéresse. Ils leur donnent également les bases d'une expérience qu'ils pourront mettre à profit lors de leurs candidatures pour un apprentissage. Il est à noter que lors d'un stage d'observation, les jeunes stagiaires doivent en principe se limiter à de l'observation, ils ne peuvent notamment pas effectuer de tâches impliquant de manipuler des outils ou du matériel dangereux. Le stage permet en outre une première confrontation avec le monde du travail de façon générale : respect des horaires, justification des éventuelles absences, nécessaire ponctualité. C'est l'occasion de sensibiliser les jeunes accompagnés aux droits et devoirs qui s'attachent à un contrat de travail pour un salarié.



Qui peut conventionner un stage de découverte ?

Stages en entreprise

- ↪ Établissement scolaire.
- ↪ Mission locale.
- ↪ Service de l'aide sociale à l'enfance du Conseil départemental (dans certains cas)²⁰.
- ↪ Chambre du commerce et de l'industrie (CCI)²¹.
- ↪ Unité d'accueil de jour (UAJ) de la protection judiciaire de la jeunesse²².

Stages d'immersion en lycée professionnel ou CFA

- ↪ Convention fournie par l'établissement d'accueil.

La recherche d'un stage constitue l'une des étapes essentielles de la construction du projet professionnel du jeune. Les méthodes déployées sont identiques à celles de la recherche d'un apprentissage (CV, lettre de motivation, prospection auprès des entreprises, entretiens). Le jeune doit être impliqué dans son projet. Il est aussi important de s'assurer qu'il sait se présenter et se valoriser face à un potentiel employeur.

20. C'est une pratique qui se fait notamment pour les jeunes bénéficiant d'une mesure de tutelle. Elle est mise en œuvre par les départements et son opportunité doit donc être discutée avec le service MNA du département.

21. La CCI propose aux jeunes de conventionner des « mini-stages », sur le même modèle que les stages d'observation ([URL](#)).

22. Ces dispositifs sont réservés aux jeunes qui font l'objet d'une mesure éducative judiciaire (parfois appelée « mesure PJJ ») en raison d'agissements contraires à la loi. Dans certains départements, des places peuvent être réservées au sein des UAJ pour les jeunes qui bénéficient également d'une prise en charge à l'ASE.

Il est important que le stage en milieu professionnel fasse l'objet d'un suivi par le professionnel référent du jeune : le chargé d'insertion peut ainsi prévoir des points téléphoniques ou des rendez-vous en face à face afin de faire le point avec le maître de stage. Il est également possible d'avoir recours à des outils tels que le bilan d'évaluation : l'employeur répond à un certain nombre de questions concernant le déroulement du stage, notamment concernant sa ponctualité, sa présence, ses points forts et difficultés en matière de compréhension, de capacité d'adaptation, de comportement. Un tel document permet de formaliser le retour de l'employeur avec le jeune et d'en garder une trace. Un bon bilan peut parfois être joint à une candidature (à l'instar d'une lettre de recommandation).

En cas de difficultés rencontrées lors du stage, le chargé d'insertion peut proposer un rendez-vous avec l'employeur afin de proposer des pistes d'adaptation des modalités du stage - bien que pour des stages très courts, il soit généralement difficile de mettre en place une médiation. Il est important de garder en tête qu'un stage positif peut déboucher sur un contrat d'apprentissage, dès lors que le jeune et l'employeur sont satisfaits de son déroulement.

Les stages d'immersion en milieu scolaire (lycée ou CFA) sont proposés par de nombreux établissements et permettent aux jeunes de découvrir à la fois les métiers qui sont enseignés (notamment par le biais des ateliers), mais également les attentes en matière de scolarité. En effet, les jeunes assistent à la fois aux cours théoriques et aux cours pratiques.

La découverte du monde professionnel

La découverte du monde professionnel peut se faire par le biais de différents moyens, et notamment par la participation à des événements de découvertes : salons (type salon de l'apprentissage), nuit de l'alternance, forums professionnels, etc. Ces événements sont non seulement l'occasion de découvrir de nouveaux horizons professionnels pour les jeunes, mais également l'opportunité de se présenter à de potentiels employeurs et de mettre en pratique les techniques de présentation qu'ils ont travail-

lées lors des ateliers. Des visites de chantiers ou d'entreprises peuvent également être organisées avec les employeurs volontaires. Cela implique une certaine organisation en amont, notamment afin d'anticiper les éventuels enjeux de sécurité (achat de chaussures de sécurité en cas de visite de chantier, questions d'assurance, etc.).

Les différentes formations peuvent également être explorées lors d'événements publics de type visites de CFA, portes ouvertes, forums. Les visites de CFA peuvent aussi être organisées sur rendez-vous, en proposant un petit groupe de jeunes. De telles visites sont l'occasion pour les jeunes de mieux visualiser le déroulement de la formation en alternance et de se projeter. Elles peuvent être une étape préalable à la préinscription au sein de l'établissement.

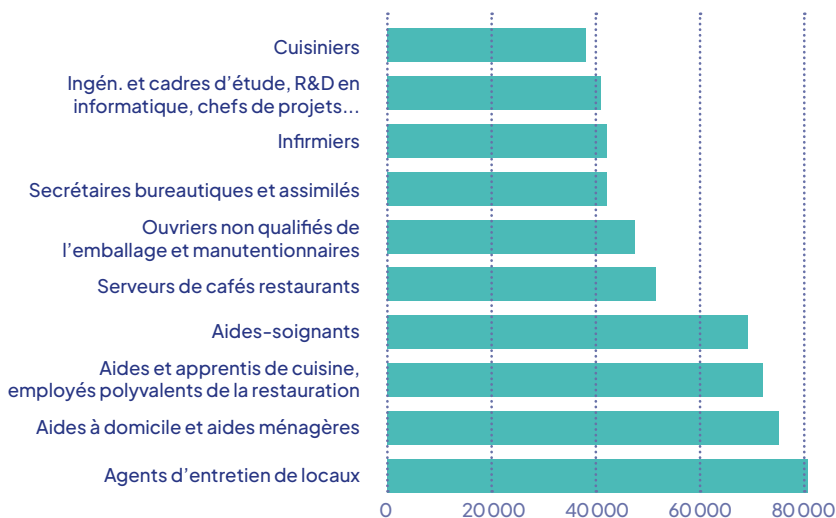
Il peut également être intéressant d'inviter des professionnels à intervenir au sein des structures de prise en charge, afin de présenter leurs formations ou leurs métiers. Ces professionnels peuvent être des responsables de CFA ou de lycée professionnel, des développeurs de l'apprentissage en CFA, des employeurs, etc. Certaines Chambres consulaires proposent aussi des ateliers de découverte et de technique de recherche d'emploi ainsi que des « job dating ».

Finalement, le bénévolat peut également être une ressource intéressante. Certains jeunes peuvent avoir envie d'être bénévoles dans des associations, ce qui peut les amener à découvrir des secteurs professionnels (aide à la personne, solidarité, animation). Cela peut aussi être l'occasion pour eux de socialiser et de faire des rencontres qui pourront les aider à avancer dans leur projet d'insertion.

Les réalités du marché de l'emploi

Dans l'accompagnement à la construction d'un projet professionnel, les réalités du marché de l'emploi doivent aussi être prises en compte. Le marché de l'emploi dépend de nombreux paramètres : les conjonctures économiques française, européenne et mondiale ; les besoins particuliers dans les territoires ; la spécificité du métier ; l'absence d'intérêt pour certains secteurs ; ou bien la nécessité d'un personnel formé à de nouvelles techniques de travail. En outre, il faut souligner qu'un métier peut être en demande de personnel confirmé, mais pas nécessairement d'apprentis. Afin de connaître les métiers en tension, susceptibles de recruter, il est possible de se référer à l'enquête « besoins en main d'œuvre » (enquête BMO) qui est réalisée chaque année par France Travail.

À titre d'exemple, l'enquête BMO de l'année 2023 a permis d'identifier les données suivantes :



Source : France Travail (ex-Pôle emploi)



Note : ce classement est réalisé au niveau de la France entière, des variations importantes peuvent exister d'un territoire à l'autre.

Il est néanmoins essentiel de ne pas se limiter au facteur de disponibilité des métiers, mais également de prendre en compte les aspirations et compétences des jeunes accompagnés.

Ahmed*, 16 ans, apprenti pâtissier à Saint-Laurent-Blangy

Ahmed, peux-tu nous raconter ton parcours ?

Je suis arrivé au foyer Pierre Bolle en 2021. J'ai été scolarisé au collège en troisième. Les professeurs m'ont demandé de faire un stage d'immersion et de réfléchir à ce que je voulais faire comme métier plus tard. Je savais déjà que je voulais être boulanger ou pâtissier, car mon père était boulanger au Mali. Depuis tout petit, je le regardais faire le pain et j'aimais déjà beaucoup ce métier.

J'ai travaillé avec la chargée d'insertion professionnelle pour faire mon CV et ma lettre de motivation. Nous avons repéré les boulangeries autour de moi et je suis allé déposer mes CV dans toutes les boulangeries de la ville. Finalement, mon éducatrice connaissait un patron de boulangerie et a parlé de moi. Je me suis présenté, j'ai fait un stage d'une semaine. À la fin du stage, le patron m'a proposé un contrat d'apprentissage en pâtisserie, j'ai

tout de suite accepté, mon rêve se réalisait. Aujourd'hui, je suis en contrat et j'ai pu déménager dans un appartement et vivre en semi-autonomie.

Comment te sens-tu actuellement et que souhaites-tu faire plus tard ?

Je me sens très bien. J'aime le travail d'équipe et le patron m'apprend beaucoup de choses. Lorsque j'apprends des nouvelles recettes au CFA, j'ai la liberté de les reproduire en entreprise afin de les vendre aux clients. Leurs retours sont très positifs. Un jour, des clients sont revenus et ont même dit qu'ils n'avaient jamais mangé une aussi bonne brioche ! Je suis très fier !

L'année prochaine, je vais m'inscrire au concours du meilleur apprenti de France et mon patron va m'aider à me préparer !

Plus tard, j'aimerais être chef pâtissier et ouvrir ma propre pâtisserie.



Note : les prénoms suivis d'une étoile (*) ont été modifiés afin de préserver l'anonymat des personnes concernées.



Travailler avec les employeurs et développer un réseau partenarial



1 PROSPECTER ET DÉMARCHER LES PROFESSIONNELS

La prospection est l'une des principales missions du professionnel chargé d'insertion, qui endosse alors également le rôle de chargé de relations avec les employeurs. Elle permet de générer un contact, de trouver un partenaire et de le fidéliser pour mener à bien l'accompagnement. Elle consiste à démarcher des employeurs (entreprises, collectivités locales, régies de quartier, etc.) dans lesquelles il est possible de positionner les mineurs isolés étrangers en immersion, en stage ou en contrat d'apprentissage. Les jeunes accompagnés se montrent très motivés, ce qui fait la différence auprès des employeurs, et ce qui représente un argument pouvant être mis en avant par le travailleur social lors de la prospection. Différentes méthodes de prospection sont à disposition du professionnel.

La prospection téléphonique

La prospection par téléphone est un outil très pratique, car il évite les déplacements. En outre, certains employeurs sont peu accessibles en se rendant sur place et préfèrent un premier contact téléphonique. C'est notamment la méthode à privilégier pour les entreprises du BTP et pour les collectivités locales, mais elle peut être utilisée dans tous les secteurs. Il est nécessaire de faire preuve d'une bonne communication orale, du sens de la négociation, d'être persévérant et de se fixer un objectif, tel qu'obtenir un rendez-vous ou placer un jeune en immersion ou en stage. Il est essentiel de soigner sa communication et notamment de travailler sa phrase d'accroche, en utilisant des termes qui permettent à l'employeur de bien situer la demande, tout en évitant de générer des stéréotypes négatifs. Pour y parvenir, les partenaires doivent être ciblés en fonction du profil du jeune.

La prospection directe ou porte à porte, sans rendez-vous

La prospection directe présente de nombreux avantages, comme la création d'un lien direct avec l'entreprise, qui peut porter ses fruits sur le long terme et amener à l'instauration d'un partenariat durable. Elle est particulièrement adaptée pour les entreprises de commerce, du type boulangeries, supermarchés, vente, etc. Les entreprises doivent être ciblées dans un rayon déterminé afin d'optimiser les déplacements. Lors de cette prospection, il est important de se munir de la documentation sur la structure ainsi que sur le public, souvent méconnu des employeurs. C'est une excellente manière pour les jeunes de s'entraîner à se présenter et à déposer un CV.

Le mailing groupé

Le mailing groupé consiste à envoyer, par exemple, une ou plusieurs candidatures à un listing préétabli. Elle permet de toucher un grand nombre de partenaires potentiels. Il est important de soigner le contenu du mail et de le rendre attractif. Un suivi régulier peut ensuite être assuré par le professionnel.

Il est également possible de demander aux partenaires comme les CFA, CCI, ASE de diffuser ce mail à leur contact. Il faut néanmoins choisir soigneusement les contacts à inclure dans ces listes de diffusion, car c'est une méthode qui peut être perçue par certains comme intrusive et insuffisamment personnalisée.



Il est essentiel de prévoir dans le mail une option de désabonnement pour les personnes qui ne souhaiteraient pas continuer à recevoir ce type d'envoi (soit par le biais d'un lien de désabonnement, soit par une phrase en fin de mail).



2 CONSTITUER ET CONSULTER SON RÉSEAU PARTENARIAL

Créer son réseau

Le réseau partenarial est constitué d'employeurs fidèles, de CFA, mais aussi des Chambres consulaires et de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), des lycées professionnels, des chambres des métiers et de l'artisanat, des missions locales, des écoles de la deuxième chance et de l'ASE. Il est essentiel au travail quotidien d'accompagnement. C'est pourquoi il est important d'avoir une organisation permettant de conserver les contacts de toutes les personnes rencontrées en tant que chargé d'insertion. En pratique, il est important de toujours avoir des cartes de visite sur soi, afin de s'emparer de toute opportunité pour nouer des liens avec de potentiels employeurs.

La publication régulière d'événements sur le réseau professionnel LinkedIn permet d'être contacté par des entreprises intéressées par le recrutement d'apprentis et de donner une grande visibilité aux actions de la structure en termes d'insertion professionnelle. Cela valorise beaucoup le profil des jeunes accompagnés. Les groupes Facebook relatifs à l'apprentissage peuvent également être une bonne ressource.

Entretenir son réseau

Une fois le réseau constitué, il est nécessaire de l'entretenir. À cette fin, il s'agit de réactiver les liens régulièrement :

- ↪ Invitation à des événements au sein de l'établissement : petit déjeuner partenaire, galette des Rois, job dating, portes ouvertes, etc.
- ↪ Envoi de cartes de vœux en début d'année.
- ↪ Organiser des réunions partenariales lorsqu'un sujet le justifie.

Ce réseau s'accroît au fil des années et des collaborations. Par exemple, un employeur ayant déjà accueilli un jeune en stage ou en apprentissage, ou bien apparaissant sur une liste d'employeurs d'un CFA ou d'une chambre consulaire, sera plus facilement sollicité lors d'une recherche de stage ou d'apprentissage.

La participation aux événements organisés par les partenaires est également une bonne occasion, notamment les événements organisés par les CFA ou par les chambres consulaires. À cette occasion, tenir un stand peut permettre de rendre visible la structure d'accompagnement, ainsi que le public des jeunes accompagnés.

Il est également possible de proposer aux partenaires de courtes sessions de sensibilisation aux enjeux de l'insertion des mineurs isolés étrangers. Responsables des ressources humaines, membres de CFA et autres acteurs de l'insertion professionnelle et de la formation sont susceptibles d'être intéressés par des informations factuelles et légales concernant les MIE. C'est l'occasion de valoriser le travail réalisé par la structure d'accompagnement, et parfois, de déconstruire certaines idées reçues.



Témoignage d'une gérante d'un restaurant à Arras, dans le Pas-de-Calais, employant huit salariés dont un apprenti, un MIE accompagné par France terre d'asile.

Comment avez-vous connu l'association France terre d'asile ?

J'ai connu l'association en 2018 par leur chargée d'insertion professionnelle. Elle démarchait les entreprises pour présenter le public. J'avais besoin à ce moment de recruter un salarié en cuisine et j'ai eu envie de tenter l'expérience. Un jeune homme est venu par la suite se présenter. Il parlait très peu français, mais j'ai senti son envie de travailler et d'apprendre. Nous avons commencé par une période de stage, puis je l'ai embauché en tant qu'apprenti. Il a eu son CAP cuisine et depuis, il travaille toujours chez moi en CDI.

Qu'est-ce que vous appréciez dans le fait de travailler avec notre association et avec les jeunes que nous accompagnons ?

J'apprécie le fait que les jeunes soient accompagnés dans la globalité. Ils sont suivis sur le plan de l'insertion professionnelle, mais aussi sur leur quotidien, leur insertion dans la société. Pour moi, le travail est la meilleure façon d'intégrer un jeune. Il baigne dans une culture, une équipe, il y a du partage de connaissances, c'est riche pour tout le monde. J'apprécie aussi leur volonté de réussir, le


sérieux avec lequel ils réalisent les tâches que nous leur confions.

Rencontrez-vous des difficultés au quotidien avec nos jeunes ?

Les difficultés sont souvent liées à la langue, mais cela n'est jamais insurmontable. Ils développent leur sens de l'observation et parviennent à reproduire les choses. Il y a parfois des échanges à propos des différences culturelles. Il peut y avoir des incompréhensions qui se règlent très rapidement avec le dialogue. Nous avons des débats très riches ! Nous travaillons dans la bienveillance, nous savons que ces jeunes ont un parcours de vie parfois difficile et qu'il est important de les faire travailler dans un environnement sécurisé.

Souhaitez-vous continuer à prendre des apprentis MIE ?

Avec plaisir. Les jeunes sont courageux, volontaires avec qui le partage d'expériences est si enrichissant ! J'ai aujourd'hui mon troisième apprenti et je prends régulièrement des stagiaires en cuisine et au service. J'en suis ravie, et je souhaite continuer notre collaboration avec France terre d'asile.



3 FAIRE FACE À CERTAINES PROBLÉMATIQUES

Les chargés d'insertion qui accompagnent des mineurs isolés étrangers font parfois face à la méconnaissance du public et aux préjugés des employeurs relatifs à la situation administrative des jeunes. Leur rôle est alors d'informer le partenaire, grâce à un appui technique, notamment dans les démarches administratives (renseignement du contrat d'apprentissage, demande d'autorisation provisoire de travail, régularisation, etc.).

Les problématiques rencontrées par les professionnels sont diverses et peuvent varier d'une zone géographique à une autre. Dans certaines régions, il est ainsi difficile de mettre en place des actions concrètes avec les partenaires institutionnels tels que la Mission locale ou l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), car les pré-requis administratifs peuvent varier. Par exemple, certaines missions locales exigent la détention d'un titre de séjour pour procéder à l'inscription d'un jeune. Dans de nombreuses régions, c'est l'ouverture d'un compte bancaire qui pose difficulté, ce qui peut être un frein à la signature d'un contrat d'apprentissage, notamment avec les employeurs publics. Dans ces cas de figure, le rôle du chargé d'insertion est de faciliter la mise en relation entre jeunes et employeurs, en rassurant ces derniers et en proposant un accompagnement administratif renforcé.

IV.

Accompagner le jeune pendant l'apprentissage

Une fois le contrat d'apprentissage signé, les professionnels chargés d'insertion ont pour mission d'assurer le suivi et l'accompagnement des jeunes apprentis. Ce suivi varie bien sûr en fonction du degré d'autonomie du jeune, de l'employeur et de l'établissement dans lequel le jeune est inscrit. Un suivi attentif réalisé auprès de l'employeur et du centre de formation est néanmoins un facteur non négligeable de succès et de durabilité du contrat.

1 LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES RELATIVES AU CONTRAT

La signature du contrat d'apprentissage

La recherche d'un employeur débute dès que le projet professionnel du jeune est défini et dès qu'il est en capacité d'entamer un apprentissage. Si besoin, le travailleur social chargé de l'insertion peut apporter son aide à l'employeur dans la complétion du contrat d'apprentissage. Il est à noter que les contrats d'apprentissage sont tous sur le même format, issu d'un formulaire Cerfa (formulaire n° 10103*10).

Légalement, « *la date de début de la formation pratique chez l'employeur* » et le « *début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peu[ven]t être postérieur[s] de plus de trois mois au début d'exécution du contrat* »²³. Dès que le contrat est signé par le jeune, son responsable légal et l'employeur, il est envoyé au CFA avec le dossier d'inscription.

23. Article L.6222-12 du Code du travail.



Mineurs isolés étrangers confiés à l'ASE : qui sont les représentants légaux ?

La situation diffère selon que le jeune est confié à l'ASE par une simple **mesure d'assistance éducative** (ou jugement en assistance éducative, JAE), ou par le biais d'une **tutelle**.

Si le jeune fait l'objet d'une mesure de tutelle, son responsable légal est le président du Conseil départemental et le contrat peut être signé par un cadre de l'Aide sociale à l'enfance. Si le jeune bénéficie d'une mesure d'assistance éducative, l'ASE peut signer le contrat, à condition de disposer d'une délégation partielle d'autorité parentale du juge des enfants, ce qui est généralement prévu dans les jugements en assistance éducative.

L'employeur dispose alors de cinq jours ouvrables pour envoyer le contrat ainsi que la convention de formation à l'Opco²⁴ – en pratique, ce sont souvent les centres de formation qui procèdent à cet envoi. L'Opco dernier enverra le contrat à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) ou la Dreets. Les services du ministère du Travail adresseront à l'employeur les modalités de financement de la formation de l'apprenti. L'Opco enverra une notification d'enregistrement au CFA, à l'apprenti et à l'employeur pour signifier la prise en charge. Si le jeune ne reçoit pas la notification d'enregistrement, il peut en faire la demande au centre de formation : il peut être utile pour des démarches ultérieures d'avoir connaissance du numéro d'enregistrement du contrat d'apprentissage.

24. Opérateurs de compétence : organismes organisés par branche de métiers, chargés de développer la formation professionnelle, et à ce titre, du financement de l'apprentissage.

L'inscription au CFA

Les démarches auprès du centre de formation peuvent se faire en amont (préinscription) ou en aval de la signature du contrat.

Dès lors qu'un jeune a identifié une formation et un métier qui lui plaisent, il peut être intéressant de procéder à sa préinscription dans un CFA : cela peut lui permettre de bénéficier d'un premier accompagnement par la personne en charge du développement de l'apprentissage au sein du CFA, et potentiellement d'accéder au réseau d'employeurs travaillant avec le CFA. Il est important d'accompagner le jeune dans cette démarche de préinscription, qui peut avoir lieu à l'occasion de portes ouvertes, en prenant rendez-vous, ou en ligne, selon les établissements. Comme dans toutes les démarches, même si le jeune a besoin d'être aidé, il est essentiel qu'il soit pleinement impliqué dans la démarche.

Il est à noter que certains CFA prévoient des tests de sélection et/ou de positionnement dans le cadre de la préinscription. Les tests de sélection existent soit dans les CFA qui bénéficient d'un certain prestige, soit dans ceux qui proposent des formations particulières, par exemple, les CAP en un an. Les tests de positionnement, en revanche, ne visent en principe pas à refuser les candidatures : ils permettent de positionner les jeunes dans les parcours les plus adaptés à leur niveau scolaire, par exemple, dans des classes avec des cours de français renforcés, en fonction des besoins des apprentis. Il est essentiel d'accompagner les jeunes candidats dans la préparation de ces tests. En effet, quel que soit leur niveau scolaire, leur format peut être assez différent de ce à quoi ils sont habitués : questionnaires à choix multiple, tests de logique, etc. Dans tous les cas, des compétences en français (notamment à l'écrit) et en mathématiques sont généralement essentielles. Certains CFA complètent ces tests par un entretien de motivation : comme pour les entretiens de recrutement, un entraînement est nécessaire.

Certains CFA proposent des CAP avec des cours de FLE renforcés en apprentissage d'une durée de deux ans et demi ou trois ans pour les élèves allophones (dit « CAP FLE »). Il est alors question de négocier une année d'apprentissage supplémentaire auprès de l'employeur.

Une fois le contrat d'apprentissage signé, l'inscription en centre de formation est réalisée ou finalisée. L'entrée en formation peut se dérouler à tout moment de l'année. Cependant, les centres de formation sont limités en nombre de places et il peut y avoir un délai d'attente. Le dossier d'inscription doit être envoyé accompagné du contrat d'apprentissage signé en trois exemplaires par les parties prenantes (employeur, jeune et représentant légal). Le CFA inscrit alors le jeune, vise le contrat et le transmet à l'employeur qui se charge d'envoyer le contrat à l'Opco pour enregistrement. Certains CFA acceptent d'être mandatés par les employeurs pour effectuer ces démarches.



L'ouverture d'un compte bancaire

Dans de nombreux cas, l'ouverture d'un compte bancaire est une difficulté pour les jeunes, en raison des questions liées au représentant légal ou aux documents demandés par les banques. L'absence de compte bancaire peut parfois constituer un blocage dans l'accès à l'apprentissage, il est donc essentiel de chercher à le contourner. Voici quelques pistes.

Utilisation du Document de circulation pour étranger mineur (DCEM) :

Les jeunes, tant qu'ils sont mineurs, peuvent faire la demande d'un DCEM auprès de la préfecture. Ce document peut faire office de document d'identité à destination de la banque - il peut néanmoins être difficile ou long à obtenir dans certains cas.

Recours à la tutelle :

Pour les mineurs, les difficultés d'ouverture de compte bancaire sont souvent liées à l'absence d'un représentant légal bien identifié. Aussi, obtenir une mesure de tutelle est souvent aidant dans ces démarches.

Procédure droit au compte :

Lorsqu'un jeune a effectué plusieurs demandes d'ouverture de compte bancaire sans succès, il peut réaliser une procédure « droit au compte » auprès de la Banque de France, qui désignera ensuite une banque qui sera contrainte d'accéder à la demande. C'est une procédure qui a été facilitée par un décret du 11 mars 2022, qui supprime notamment l'obligation de présenter des refus écrits des banques.

Saisine du Défenseur des droits :

Lorsqu'aucune procédure n'aboutit et qu'un jeune reste privé de compte bancaire, il est possible de saisir le Défenseur des droits qui pourra l'appuyer dans sa demande. C'est néanmoins une procédure qui est longue.

2 LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES RELATIVES AU SÉJOUR ET AU DROIT AU TRAVAIL

L'autorisation de travail pour les mineurs

Par principe, les personnes étrangères en France ont besoin d'une autorisation de travail délivrée par la préfecture pour avoir le droit d'exercer une activité professionnelle²⁵. Cette obligation concerne également les mineurs isolés étrangers (et ce, bien qu'ils ne soient pas concernés par l'obligation de détenir un titre de séjour). Néanmoins, la procédure les concernant diffère de celle qui concerne les adultes : le Code du travail prévoit en effet que cette autorisation « est accordée de droit aux mineurs isolés étrangers pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, sous réserve de la présentation d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation »²⁶.

En pratique, cela implique que pour avoir le droit de travailler en tant qu'apprenti, les jeunes accompagnés par l'ASE doivent simplement disposer d'un contrat d'apprentissage enregistré par l'Opco. Aucune démarche complémentaire n'est nécessaire auprès de la préfecture.

L'autorisation de travail pour les jeunes majeurs

Lorsqu'ils deviennent majeurs, les jeunes doivent détenir un titre de séjour pour avoir le droit de se maintenir sur le territoire français. Leur situation au regard du travail dépend de leur contrat et du type de titre de séjour dont ils disposent.

25. Article L.5221-5 du Code du travail.

26. Article L.5221-5 du Code du travail.

Pour les jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage avant leur majorité, l'autorisation de travail qui est de droit (cf. paragraphe ci-dessus) reste valable jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage. Aussi, tant que le jeune majeur reste lié par un contrat d'apprentissage au même employeur et dans le même centre de formation, il n'a pas besoin de faire la demande d'une autorisation de travail.



Attention néanmoins : si une donnée essentielle du contrat est modifiée (par exemple, passage d'un contrat d'apprentissage à un CDI, changement d'employeur) après les 18 ans du jeune, une autorisation de travail doit alors être demandée.

En revanche, les jeunes majeurs qui souhaiteraient débiter un contrat d'apprentissage après leurs 18 ans devront également déposer une demande d'autorisation de travail avant le début effectif du contrat. Cette demande doit en principe être réalisée par l'employeur, mais peut être faite pour son compte, avec un mandat. Un certain nombre de documents relatifs à l'entreprise sont néanmoins à fournir (extrait Kbis, preuve de versement des cotisations et contributions sociales, etc.).

La demande de titre de séjour

Afin de sécuriser la pérennité du contrat d'apprentissage, il est essentiel d'anticiper l'accès au séjour à la majorité du jeune. Le droit de travailler d'une personne étrangère dépend de son titre de séjour :

- ↪ **Titre de séjour mention « vie privée et familiale » délivré pour un jeune ayant été pris en charge par l'ASE :** autorisation de travail générale, qui n'est pas rattachée à un contrat en particulier ni à un secteur.
- ↪ **Titres de séjour liés à une protection internationale (statut de réfugié ou protection subsidiaire) :** autorisation de travail générale, qui n'est pas rattachée à un contrat en particulier ni à un secteur.
- ↪ **Titre de séjour mention « travailleur temporaire » ou « salarié » :** autorisation de travail liée à un contrat donné. L'autorisation de travail sera requise au moment du renouvellement du titre de séjour.

Selon la composition des équipes, il peut arriver que les démarches liées à l'accès au séjour soient réalisées par les mêmes professionnels que ceux qui assurent l'insertion professionnelle. Les enjeux de l'accès au séjour étant étroitement liés à ceux de l'insertion professionnelle, il semble nécessaire de les mentionner brièvement ici.

La demande de titre de séjour se fait en ligne, ou directement en préfecture, selon les cas. Il peut également exister des conventions facilitatrices entre la préfecture et le service d'aide sociale à l'enfance du département. Dans tous les cas, il est essentiel de préparer soigneusement le dossier du jeune afin qu'il soit complet au moment du dépôt.

La demande de titre de séjour peut être faite par anticipation²⁷ si le jeune remplit les conditions pour obtenir le titre de séjour visé. Cependant, elle peut également être déposée jusqu'à la veille du dix-neuvième anniversaire du jeune²⁸. Néanmoins, pour les jeunes faisant une demande de titre de séjour mention « travailleur temporaire » ou « salarié », le jeune est susceptible de faire l'objet d'une mesure d'éloignement à partir de l'âge de 18 ans et deux mois s'il n'a pas procédé au dépôt de sa demande de titre de séjour²⁹. Il convient donc d'étudier individuellement chaque situation afin de déterminer le moment le plus opportun pour procéder au dépôt de la demande de titre de séjour.

27. Instruction INTV2012657J du 21 septembre 2021 relative à l'examen anticipé des demandes de titres de séjour des mineurs étrangers confiés au service départemental de l'aide sociale à l'enfance.

28. Article R.431-5 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

29. Article R.431-5 du CESEDA.



3 ASSURER UN SUIVI PENDANT L'APPRENTISSAGE

Tout au long de son apprentissage, le jeune est suivi par son référent chargé d'insertion. Le suivi assuré par ce dernier se fait également auprès de l'employeur et du CFA et peut jouer un rôle crucial dans la réussite du contrat. Pour autant, il ne doit pas empêcher le jeune d'assurer son propre suivi et développer son autonomie dans l'emploi. Aussi, il est essentiel dans toutes les démarches de privilégier le « faire avec » : le jeune doit être acteur de chaque étape et comprendre les enjeux de toute intervention du ou des professionnels qui l'accompagnent.

Le suivi du jeune

Le travailleur social est en mesure d'assurer un suivi par la planification de rendez-vous réguliers avec l'apprenti afin de faire le point sur l'avancement de son projet et son intégration au milieu professionnel, et pour identifier et remédier à ses difficultés professionnelles et pédagogiques. En effet, une fiche de suivi peut être élaborée pour permettre au jeune de transcrire les tâches effectuées quotidiennement, les acquis et les difficultés rencontrées. Cette fiche lui sert également d'auto-suivi et d'autoévaluation, ce qui permet de le responsabiliser dans son propre suivi.

Généralement, les apprentis, malgré les difficultés qui surgissent tout au long de leur apprentissage, arrivent au terme de leur contrat et réussissent leurs diplômes. Cependant, quelques échecs et réorientations professionnelles peuvent survenir pour des raisons diverses, notamment la barrière linguistique, la mobilité (éloignement entre la structure d'accueil du jeune, l'entreprise et le centre de formation) et l'adaptation. Face à de telles difficultés, le rôle du référent chargé d'insertion est ainsi essentiel. Il peut alors se mobiliser afin de trouver une nouvelle voie de scolarisation ou

d'insertion professionnelle dans un autre domaine. On s'aperçoit également que de nombreux jeunes ayant choisi une voie professionnelle dans l'urgence (âge d'arrivée sur le dispositif ou choix d'un métier recrutant facilement) décident de changer d'orientation à leur majorité.



Attention néanmoins : dans certains départements, la réorientation en cours de scolarité ou de formation peut porter préjudice au jeune. Dans certains cas, ce sont les services de l'aide sociale à l'enfance qui n'y sont pas favorables et qui peuvent s'opposer à la signature d'un contrat. Dans d'autres, c'est au moment du dépôt de la demande de titre de séjour que cela peut poser une difficulté, certaines préfectures estimant que cela démontre un manque de constance de la part du jeune dans son projet professionnel. Il est donc essentiel d'avoir une bonne connaissance des enjeux locaux, d'en tenir compte, et d'en informer le jeune afin de l'aiguiller dans sa décision.

Par ailleurs, les équipes n'ayant pas les ressources nécessaires à un tel suivi ou les jeunes majeurs peuvent avoir recours aux associations de parrainage. Nombre d'entre elles sont axées sur les aspects d'insertion socioprofessionnelle et accompagnent les parrains et marraines dans une relation qui a pour objectif de favoriser l'insertion du jeune. C'est notamment le cas des associations Parrains par mille, Duos for a job, ou encore Les Ombres.



Interview de Drissa* D., 17 ans, accompagné par France terre d'asile à Amiens depuis un ans – apprenti à la SNCF et scolarisé au lycée à Arras en baccalauréat professionnel Maintenance des équipements industriels

Comment as-tu connu la SNCF ?

J'ai connu la SNCF à travers l'internet, au début j'ai fouillé, j'ai regardé pour voir comment ils travaillent, mais il n'y avait pas beaucoup d'informations. J'ai aussi connu la SNCF par une dame de France terre d'asile qui m'a dit de regarder les formations qui existaient à la SNCF. Et j'ai vu qu'ils font tout. La mécanique, l'électricité, la maintenance, ils font tout.

Comment as-tu obtenu ton contrat en alternance à la SNCF ?

La chargée d'insertion professionnelle m'a aidé à envoyer ma candidature à la SNCF et j'ai été retenu pour passer des entretiens, j'ai passé un entretien en visioconférence avec Monsieur P. de la SNCF et une dame qui était à Paris et deux entretiens en présentiel.

Qu'est-ce qui t'a semblé difficile pendant ton parcours d'insertion professionnelle ?

Ce qui m'a semblé difficile au début, c'est qu'on a cherché un poste en apprentissage, je

n'arrivais pas à trouver. J'allais chercher du travail dans les entreprises, parfois on me répondait, parfois non. Je leur téléphonais aussi. C'était stressant. Mais je n'ai pas baissé les bras.

Tu cherchais dans quel domaine ?

Je cherchais dans l'électricité. J'ai fait un stage de découverte dans une entreprise d'Amiens, que j'ai demandé à prolonger pour pouvoir finir le chantier que j'avais commencé.

Qu'est-ce que tu voudrais faire dans le futur ?

J'ai beaucoup de projets. Je veux d'abord bien connaître mon travail, celui que je fais actuellement. À l'école, on fait de tout : soudure, électricité, mécanique. À l'avenir, j'aimerais ouvrir une entreprise à mon nom.

Comment s'est passé ton arrivée à France terre d'asile à Amiens ?

Madame N., chargée de l'insertion professionnelle des jeunes, m'a beaucoup aidé et aussi Madame M., professeure de FLE, qui m'a vite repéré et elle m'a dit

de prendre vite rendez-vous avec Madame N. On a beaucoup cherché ensemble, cela n'a pas été facile.

Peux-tu nous expliquer ton parcours d'insertion professionnelle ?

Je suis arrivé en mars 2022 à Amiens, j'ai attendu pendant 5 mois en cours de FLE, car j'avais plus de 16 ans, je n'étais pas prioritaire pour l'école et j'étais sur liste d'attente pour entrer au lycée. En attendant, je faisais des maths et je révisais des notions de grammaire. J'ai fait aussi des tests de positionnement dans plusieurs CFA et dans différents domaines. J'ai bien réussi tous les tests. Les CFA me disaient d'attendre, d'attendre, mais je stressais, car le temps passait, j'en parlais à ma mère. Enfin, j'ai commencé mon stage en électricité au mois d'août, puis j'ai commencé les phases de recrutement pour la SNCF fin août et j'ai été reçu.

Qu'est-ce qui te plaît le plus dans ton travail ?

C'est de voir de nouvelles choses, ça m'excite beaucoup. À tout moment, j'ai envie de découvrir, je ne connaissais pas la mécanique des trains. Je pose beaucoup de questions.

Qu'est-ce qui te semble le plus difficile dans ta formation ?

Les cours de français, la langue française, ce n'est pas comme ma langue maternelle, il y a beaucoup de nuances. En Guinée Conakry, on étudie la langue française, donc je comprends, mais au niveau des dissertations c'est compliqué, mais je commence à m'adapter. Les élèves de ma classe connaissent déjà beaucoup de choses, mais je ne baisse pas les bras, je veux faire de mon mieux à 100 % pour les rattraper.

Pour résumer que dirais-tu ?

Rien n'est facile dans la vie. Il faut toujours te battre, c'est le plus dur. Chacun a sa chance aussi, mais si tu ne te bats pas, tu n'arrives à rien. J'espère faire après un BTS et après un master.



Note : les prénoms suivis d'une étoile (*) ont été modifiés afin de préserver l'anonymat des personnes concernées.

Le suivi et la médiation auprès de l'employeur et du CFA

Dès que le jeune est en apprentissage, il est opportun que le travail d'accompagnement du chargé d'insertion continue auprès de son employeur et de l'équipe pédagogique du centre de formation. C'est d'ailleurs pendant la période d'apprentissage qu'il est souvent nécessaire d'intervenir, pour que le jeune mène à bon terme son contrat d'apprentissage et acquière les compétences techniques et professionnelles qui lui permettront d'entrer sur le marché de l'emploi.

Le chargé d'insertion est en mesure d'assurer le suivi du jeune auprès de l'employeur à travers un certain nombre de démarches, notamment par des contacts réguliers et des rendez-vous pour faire un bilan de situation de l'apprenti. Ces démarches permettent de garder le lien entre le travailleur social et l'entreprise d'accueil et de suivre l'avancement du projet du jeune de près. Elles sont généralement appréciées par les employeurs, qui savent également vers qui se tourner en cas de difficultés rencontrées avec l'apprenti.

Le professionnel chargé d'insertion peut également assurer le suivi pédagogique du jeune auprès du centre de formation à travers des échanges réguliers afin de faire un bilan de situation. Ledit bilan porte sur l'évolution du jeune, son adaptation, la fixation et le réajustement des objectifs tout au long de l'année. Il pourra être convié aux réunions « parents-professeurs » qui sont organisées dans certains établissements. Là encore, c'est un suivi à ne pas négliger afin de maximiser les chances pour le jeune de mener à bien son apprentissage.

En cas de difficultés majeures, des réunions peuvent aussi être mises en place entre les différents interlocuteurs (l'apprenti, l'employeur, l'équipe pédagogique du centre de formation et le CIP). De telles réunions permettent d'identifier les points de blocage : niveau de français, mobilité, motivation, etc. Des mesures peuvent être prises en concertation avec les parties prenantes, comme des cours de français, une adaptation des missions, du soutien scolaire...

Pendant la durée de l'apprentissage, il peut y avoir des moments d'incompréhension (par exemple au niveau des horaires, du paiement du salaire, de la disponibilité du jeune, des absences, etc.) entre l'apprenti et son employeur, ou bien entre l'apprenti et l'un de ses professeurs. C'est dans de telles situations que la place des travailleurs sociaux chargés d'insertion en tant que médiateurs est indispensable. L'objectif de cette médiation est d'entretenir et de pérenniser le partenariat entre tous les acteurs qui interviennent dans le processus d'intégration des jeunes.

Le chargé d'insertion professionnelle doit également jouer un rôle en cas d'abus de l'employeur. Il lui revient de veiller à ce que ce dernier respecte la législation en matière de droit du travail : horaires, repos hebdomadaires, paiement du salaire, congés, etc. Dans le cas où des manquements sont constatés, une médiation peut être organisée avec l'employeur, puis éventuellement avec le centre de formation. Si elle n'aboutit pas, le rôle du chargé d'insertion est d'accompagner le jeune apprenti dans les démarches que ce dernier souhaite effectuer auprès de l'inspection du travail, ou du conseil des prud'hommes. Dans ce dernier cas, il est recommandé d'avoir recours à un avocat spécialisé en droit social.



Monsieur P., SNCF

Sur mon périmètre (Hauts-de-France), il y a actuellement 44 alternants en formation. Sur tous ces alternants, Drissa* D. est le premier MNA. Drissa a postulé sur le site de la SNCF avec l'aide de France terre d'asile pour un Bac pro Maintenance des équipements industriels.

C'est en étudiant les dossiers que j'ai vu l'accompagnement de l'association pour cet alternant. Tout le processus de recrutement s'est bien passé, avec des entretiens en présentiel qui ont été productifs et une bonne disponibilité de tous les acteurs. Je remercie sa chargée d'insertion d'avoir bien encadré Drissa dans toutes les démarches engagées jusqu'au contrat d'apprentissage.

Il y a eu des obstacles qui ont été surmontés grâce à l'impli-

cation de tous. Cela concerne le droit de travailler pour les MNA et l'ouverture d'un compte bancaire pour le virement du salaire. L'équipe juridique de l'association a été présente et très réactive pour arriver à une rentrée début septembre.

L'intégration de Drissa a été très bonne, tant au lycée qu'en entreprise. Les derniers retours sont très bons tant dans le savoir-faire que dans le savoir-être. Drissa est motivé, sérieux, respectueux et aide les autres dans des domaines où il est à l'aise. Ses résultats scolaires sont au-dessus de la moyenne de la classe.

C'est une première expérience très satisfaisante et tout le monde est à remercier, en particulier Drissa lui-même pour son investissement.



Note : les prénoms suivis d'une étoile (*) ont été modifiés afin de préserver l'anonymat des personnes concernées.

Conclusion

Les avantages de l'apprentissage

Les avantages d'une formation en apprentissage sont nombreux pour les mineurs isolés à la fois sur le plan économique et professionnel et sur le plan social, facilitant leur sortie des dispositifs de protection de l'enfance.

En effet, pendant toute la durée de sa formation, le jeune est rémunéré. Cette rémunération lui confère une certaine autonomie financière rapide, car elle lui permet d'épargner pendant sa prise en charge à l'ASE et de gagner en autonomie, dès sa majorité et sa sortie des dispositifs de protection de l'enfance. Le jeune est alors en capacité de payer son loyer, ses factures et de subvenir à ses besoins très rapidement. Cette rémunération l'amène aussi à développer progressivement des compétences en termes de gestion budgétaire.

Par ailleurs, l'apprentissage permet d'appréhender les codes socioculturels de l'entreprise. Le jeune acquiert un savoir-être indispensable dans un environnement professionnel avec lequel il se familiarise peu à peu. L'enseignement théorique optimisé par l'expérience pratique favorise l'émergence d'un savoir-faire valorisable et valorisé par les chefs d'entreprise dans le cadre d'une éventuelle future recherche d'emploi. C'est également une expérience qui sécurise le jeune sur le plan professionnel et lui permet de se projeter dans l'avenir. De même, l'apprentissage constitue un atout non négligeable dans le processus de régularisation du jeune devenu majeur.

La formation en apprentissage est dispensée en outre sur une courte durée, entre un et trois ans, ce qui constitue un premier atout, car le temps est souvent compté pour les mineurs isolés étrangers, notamment sur le plan administratif. En effet, la grande majorité des MIE entre dans le dispositif de protection de l'enfance assez tardivement. Les travailleurs sociaux chargés d'insertion n'ont alors parfois que quelques mois pour préparer leur sortie à leur majorité, de manière autonome, avec une formation et un titre de séjour. Certains jeunes devront alors parfois mettre de côté leurs aspirations professionnelles, si elles impliquent de longues études par exemple, le temps que leur situation se stabilise. Une fois autonomes, la poursuite d'études est plus facile.

Bien que présentant de nombreux avantages, la formation en apprentissage n'est pas adaptée à l'ensemble des MIE accueillis. Il conviendra de s'adapter à chaque situation, en fonction des besoins du jeune et de co-construire avec chaque jeune un projet professionnel réaliste.

Annexe

La convention internationale des droits de l'enfant (CIDE)

Présentation générale de la CIDE

La Convention internationale des droits de l'enfant est un traité international adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies, le 20 novembre 1989. Elle énonce les droits fondamentaux auxquels peuvent prétendre tous les enfants du monde : le droit à la vie et à un développement harmonieux, le droit d'être protégé contre de mauvais traitements, et celui de participer à la vie familiale, culturelle et sociale. Ce texte réaffirme la priorité qui doit être donnée à l'intérêt supérieur de l'enfant dans toute décision à son égard.

Un texte international s'appliquant aux mineurs isolés étrangers et prévalant sur les lois nationales

Les MIE présents sur le territoire français entrent dans le champ d'application de la Convention internationale des droits de l'enfant, ratifiée par la France en 1990. En effet, elle s'applique à tous les enfants, sans considération de nationalité ni d'origine ethnique ou sociale. Étant donné qu'il relève du droit international, ce texte prévaut sur les législations

nationales, et donc sur le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (Ceseda). Les droits fondamentaux qu'il reconnaît ne sauraient donc être atténués par le statut d'étranger des MIE et doivent guider l'ensemble de la prise en charge de ce public.

Des droits réaffirmés pour les MIE

En premier lieu, la Convention reconnaît et protège les droits des mineurs étrangers à accéder à la protection de l'enfance avec l'article 20 qui précise que « *tout enfant qui est temporairement ou définitivement privé de son milieu familial [...] a droit à une protection et une aide spéciales de l'État* ». Elle réaffirme également leur droit à l'éducation et à la formation professionnelle en précisant que les États parties « *encouragent l'organisation de différentes formes d'enseignement secondaire, tant général que professionnel, les rendant ouvertes et accessibles à tout enfant* ».

Pour aller plus loin

- ↪ France terre d'asile, l'Essentiel, L'accueil et la prise en charge des mineurs isolés étrangers en France, mise à jour à paraître prochainement ;
- ↪ France terre d'asile, l'Essentiel Français langue étrangère (FLE), à paraître en 2024 ;
- ↪ Site de France terre d'asile :
<https://www.france-terre-asile.org/>
- ↪ Site ressource InfoMIE :
www.infomie.net
- ↪ Site des Chambres de commerce et d'industrie :
<https://www.cci.fr/>
- ↪ Site des Chambres de métiers et de l'artisanat :
<https://www.artisanat.fr/>
- ↪ Le Portail de l'alternance :
<https://alternance.emploi.gouv.fr/accueil>
- ↪ Site gouvernemental pour les démarches relatives aux autorisations de travail :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R58908>
- ↪ Site gouvernemental pour l'établissement d'un contrat d'apprentissage :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R1319>



Formation

Le Centre de formation de France terre d'asile propose aux professionnels des actions de formation sur les mineurs isolés étrangers. Renseignements : formation@france-terre-asile.org

Le service rendu par France terre d'asile en matière d'accueil et d'accompagnement des mineurs isolés étrangers

France terre d'asile intervient en direction des mineurs isolés étrangers depuis 1999. Si l'action envers ce public était d'abord fondée sur le cœur de métier de l'association, à savoir l'accompagnement des demandeurs d'asile avec la création du Centre d'accueil et d'orientation pour mineurs isolés demandeurs d'asile (CAOMIDA), elle s'est progressivement étoffée et diversifiée pour répondre aux politiques publiques de protection de l'enfance mises en place dans les départements. Aujourd'hui, France terre d'asile remplit des missions qui commencent dès la maraude et le repérage des mineurs, et qui incluent l'évaluation et l'accueil provisoire d'urgence ; l'accueil provisoire et l'orientation ; la prise en charge pérenne, en foyers collectifs ainsi qu'en hébergement diffus ; et finalement, le suivi extérieur des jeunes majeurs. Le travail auprès des mineurs isolés étrangers est varié et implique la mise en place de dispositifs spécifiques : accueil d'urgence ou prise en charge durable, information et orientation, suivi éducatif, accès à la formation, appui juridique et administratif, accès aux soins et soutien psychologique, loisirs, accès à la demande d'asile, etc.

Le savoir-faire en matière d'accompagnement s'est ainsi considérablement élargi et se consolide au quotidien au sein de vingt dispositifs et d'une direction thématique nationale. Il se décline bien sûr en fonction des territoires et selon les contextes, en s'efforçant de garantir aux jeunes le respect de leurs droits tels qu'ils sont définis par la Convention internationale des droits de l'enfant et mis en œuvre par les différents acteurs institutionnels, ainsi que la possibilité de bâtir des projets de vie à la fois réalisables et épanouissants.

Les dispositifs et services de France terre d'asile

PARIS (75)

- ↪ Établissement d'accueil des mineurs non accompagnés (AMNA) de Paris : service de mise à l'abri et service d'évaluation.
- ↪ Espace de mise à l'abri (EMA).
- ↪ Maison d'accueil et orientation de Paris : site de la Villa Saint-Michel et site du Clos des Rosiers.
- ↪ Maison d'accueil et orientation Strasbourg.
- ↪ Maison d'accueil et orientation Ney.
- ↪ Maison d'accueil et accompagnement vers l'autonomie pour mineurs isolés étrangers de Créteil Miguel Angel Estrella.

VAL-DE-MARNE (94)

- ↪ Maison d'accueil et accompagnement vers l'autonomie pour mineurs isolés étrangers de Boissy-Saint-Léger « Stéphane Hessel ».
- ↪ Service d'évaluation et de mise à l'abri pour mineurs isolés étrangers de Créteil.

PAS-DE-CALAIS (62)

- ↪ Service de maraude, d'évaluation et de mise à l'abri pour mineurs isolés étrangers.
- ↪ Maison d'accueil et accompagnement vers l'autonomie pour mineurs isolés étrangers d'Arras Pierre Bolle.
- ↪ Établissement d'accueil et accompagnement vers l'autonomie pour mineurs isolés étrangers de Saint-Omer.
- ↪ Établissement d'accueil et accompagnement vers l'autonomie pour mineurs isolés étrangers d'Arras Carnot-Amoureux.
- ↪ Établissement d'accueil et accompagnement vers l'autonomie pour mineurs isolés étrangers de Liévin.

SOMME (80)

- ↪ Service d'évaluation et de mise à l'abri pour mineurs isolés étrangers d'Amiens.
- ↪ Maison d'accueil provisoire pour mineurs isolés étrangers d'Amiens (MAPMIE).
- ↪ Établissement d'accueil et accompagnement vers l'autonomie pour mineurs non accompagnés d'Amiens (LAMNA).

CALVADOS (14)

- ↪ Service d'évaluation et de mise à l'abri pour mineurs isolés étrangers de Caen.
- ↪ Établissement d'accueil et accompagnement vers l'autonomie pour mineurs isolés étrangers de Caen : site de Caen, site d'Hérouville-Saint-Clair.

LOIRE-ATLANTIQUE (44)

- ↪ Maison d'accueil et d'orientation des mineurs non accompagnés de Loire-Atlantique (ouverture prévue en 2024).
- ↪ Service d'évaluation et de mise à l'abri pour mineurs isolés étrangers de Nantes (ouverture au 1^{er} août 2024).

Notes



France terre d'asile est une association de promotion des droits humains et de prise en charge des personnes en besoin de protection : demandeurs d'asile, réfugiés, mineurs isolés étrangers. Elle est présente dans 10 régions, 47 villes, à travers l'animation de plus de cent dispositifs et services qui accompagnent plus de 10 000 personnes chaque jour. L'association mène un travail social et juridique, des actions d'information, des démarches et interventions auprès des organismes publics et privés concernés. Elle est notamment membre du Conseil européen pour les réfugiés et les exilés (CERE), de la plate-forme des droits fondamentaux de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et a le statut consultatif spécial auprès du Conseil économique et social des Nations unies depuis juillet 2012.

Association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
Prix des droits de l'homme de la République française, 1989
Grande cause nationale fraternité 2004
Mention d'honneur 2010 de l'UNESCO - Prix pour la promotion d'une culture universelle des droits de l'homme
Association reconnue d'intérêt général ayant un caractère social et humanitaire par arrêté préfectoral en 2018

Siège social

24, rue Marc Seguin

75018 PARIS

Tél. : 01 53 04 39 99

Fax : 01 53 04 02 40

E-mail : infos@france-terre-asile.org

www.france-terre-asile.org