

La loi de 2024 prévoit une voie de régularisation pour les travailleurs sans papiers dans les métiers en tension.

Très attendue depuis, la liste de ces métiers a été présentée aux partenaires sociaux le 21 février, qui en débattront en mars.

Pour les chefs d'entreprise concernés, pouvoir régulariser leurs salariés immigrés relève d'une nécessité économique.

Patrons, ils réclament des papiers pour leurs salariés



La liste des métiers en tension ouvrant la voie à des régularisations de travailleurs sans papiers a été présentée aux partenaires sociaux le 21 février.

Pour les patrons qui manquent de bras, ce n'est pas un sujet politique mais un besoin économique.

Nantes (Loire-Atlantique)

Dernière correspondance régionale

« Il ne faut pas juger les gens parce qu'ils viennent d'ailleurs ou n'ont pas de papiers, mais à leurs actes et leurs efforts pour s'intégrer », philosophe Demba, 21 ans, jardinier paysagiste dans l'entreprise Confort services, à Saint-Herblain (Loire-Atlantique), qui emploie une soixantaine de salariés dans les métiers du paysage et de l'aide à domicile. Ce jeune Guinéen à la voix posée y est embauché en CDI depuis un an et demi. « J'aime travailler dehors, faire preuve de créativité et être en contact avec les clients », apprécie-t-il.

Son patron a bien pourtant failli ne jamais pouvoir le recruter, malgré des besoins criants dans le domaine des services à la personne. « Il était apprenti chez nous pendant son CAP, rapporte Cédric Schneider, gérant de Confort services. Quand il a eu 18 ans, il n'était plus en règle et il aurait fallu le mettre à la porte du jour au lendemain. » Soutenu par l'association Patrons solidaires, il a multiplié les démarches pour conserver son employé, qui a finalement obtenu un titre de séjour provisoire de trois ans, qu'il devra renouveler. « On espère ne pas revivre la même chose », soupire le patron, régulièrement contraint de licencier des employés venus d'ailleurs qui n'ont plus l'autorisation de travailler.

Cette histoire est loin d'être un cas isolé. « Les patrons qui forment des jeunes en apprentissage n'ont aucune envie de les voir retourner dans l'errance à leur majorité », explique Margot Wolf, responsable de l'antenne nantaise et vice-prési-

Job4mi, qui aide les employeurs de Loire-Atlantique à recruter des personnes exilées – les procédures souvent complexes variant selon les statuts administratifs – Arnaud du Crest évalue à 14 000 les postes vacants dans le département (restauration, maraîchage, services aux personnes, agroalimentaire...). « Des patrons signent des promesses d'embauche et se mobilisent pour régulariser des travailleurs sans papiers, souligne-t-il. C'est un sujet tabou politiquement, mais pas dans le monde économique. »

Le patron de Titi Floris, une coopérative de 2500 salariés à Nantes, Boris Couilleau tempte contre le discours politique sur l'immigration. « Il y a ceux qui font de l'électoralisme, et les entreprises qui ont du bon sens et demandent simplement d'embaucher des jeunes dont on a besoin », décrit-il. Bien sûr, certains patrons profitent de leur vulnérabilité pour imposer des horaires à rallonge ou très peu de congés, mais ceux-là ne nous contactent pas. »

Le loy 26 janvier 2024 pour « contrôler l'immigration et améliorer l'intégration » prévoit la possibilité de demander une autorisation exceptionnelle de séjour pour les salariés employés dans des métiers et zones géographiques caractérisés par des difficultés de recrutement. La liste de ces métiers en tension, qui vient tout juste d'être réactualisée et présentée aux partenaires sociaux, le 21 février, intègre davantage de secteurs professionnels, dont l'hôtellerie et la restauration.

Un grand soulagement pour Olivier Dardé, président de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Uimi) en Loire-Atlantique, qui rappelle qu'à l'échelle nationale, « il manque 200 000 personnes pour assurer la saison à venir ». Figurer sur cette liste des métiers en tension pourrait donc leur apporter un peu d'air. Quant aux travailleurs sans papiers, Olivier Dardé refuse de considérer le sujet sous un angle politique : « Ce qui nous importe, c'est la compétence, pas la nationalité de la personne. » Président de l'association

Job4mi, qui aide les employeurs de Loire-Atlantique à recruter des personnes exilées – les procédures souvent complexes variant selon les statuts administratifs – Arnaud du Crest évalue à 14 000 les postes vacants dans le département (restauration, maraîchage, services aux personnes, agroalimentaire...). « Des patrons signent des promesses d'embauche et se mobilisent pour régulariser des travailleurs sans papiers, souligne-t-il. C'est un sujet tabou politiquement, mais pas dans le monde économique. »

Les entreprises des secteurs en tension décrivent toutes le même phénomène. Non seulement elles ont du mal à embaucher mais en plus, l'investissement des salariés de nationalité française n'est pas toujours au rendez-vous. Dans l'hôtellerie-restauration, le turnover se situe autour de 30%.

« Les personnes qui ont connu des galères dans leur vie sont souvent très motivées. »

« Les jeunes viennent en contrat trois mois puis partent faire autre chose, constate Olivier Dardé. Ce sont des générations qui zappent énormément et ont tendance à socialiser leur vie personnelle. On a de plus en plus de mal à trouver des personnes pour aider ces salariés, poursuit-il. Je soutiens la régularisation de travailleurs sans papiers, car on a actuellement 15 pos-

Quant aux fonctions les moins qualifiées, comme la plonge ou l'épluchage de légumes, les étudiants

trois ans de résidence et douze mois de travail dans les vingt derniers mois.

Depuis 2012, la circulaire Valls permettait aux préfets de régulariser certains sans-papiers pour motif familial mais aussi de travail.

En janvier 2024, la loi Darmanin prévoit une nouvelle voie de régularisation pour les travailleurs dans les métiers en tension figurant dans une liste régulièrement actualisée. Il faut notamment attester d'au moins

les non pourvus, ce qui nous oblige à refuser des patients. » Si l'embauche de ces aides-soignantes nécessite un accompagnement (apprentissage) à la langue, des codes culturels...), la directrice relève : « leur sens du devoir, du travail et de la famille ». Les entreprises des secteurs en tension décrivent toutes le même phénomène. Non seulement elles ont du mal à embaucher mais en plus, l'investissement des salariés de nationalité française n'est pas toujours au rendez-vous. Dans l'hôtellerie-restauration, le turnover se situe autour de 30%.

Même constat dans l'entreprise Murs Sol Crédit, à Pontchâteau (Loire-Atlantique). « La nouvelle génération qui arrive a un rapport au travail très compliqué », s'inquiète Véronique Ecobichon, assistante de gestion. Sur dix stagiaires que l'on accueille, un seul en vaut vraiment la peine. » En 2020, leur apprenti guinéen Ibrahim a lui aussi risqué l'expulsion à ses 18 ans. Elle et son mari, gérant de l'entreprise, se sont mobilisés en vain auprès de la préfecture pour obtenir la régularisation de ce salarié modèle, qui avait gagné une médaille pendant son CAP. « On pensait que notre bonne foi suffirait... »

La médiation de leur histoire par Patrons solidaires a permis de dénouer le problème. « Sans considérations politiques, on ne se posera pas tant de questions, poursuit-elle. Ibrahim est chez nous parce qu'il travaille bien. Peu importe d'où il vient. » Embauché en CDI en 2021, ce dernier est toujours carreleur dans l'entreprise. « Il a les mêmes préoccupations qu'un jeune de son âge : passer son permis, acheter une voiture, avoir un appartement. Il a juste envie d'avancer dans la vie. » Il lui faudra néanmoins bien sûr renouveler son titre de séjour, accordé pour quatre ans par la préfecture.

Florence Pagneux

Près de Nantes (Loire-Atlantique), le 3 octobre 2022. Cédric Schneider (dr.) a obtenu la régularisation de son apprenti paysagiste, Demba Camara (g.). Nathalie Bardou/Hans Lucas/Grande commande BnF



Dans l'Ain, le 9 octobre 2022. Patricia (centre) et Henri-Pierre Hyvernat (g.) se sont battus pour régulariser Mamadou Yaya Bah (dr.), venu en stage dans leur boulangerie. Nathalie Bardou/Hans Lucas/Grande commande BnF



À Besançon (Doubs), en décembre 2022, Mamadou Sallou Diallo (g.) a pu obtenir un titre de séjour grâce à ses efforts et à ceux de Romain Donier (dr.), le restaurateur qui l'emploie comme second. Nathalie Bardou/Hans Lucas/Grande commande BnF



« Ce n'est pas aux entreprises de définir la politique migratoire »

entretien

Amir Reza Tofighi
Président de la CPME



— Le nouveau président de la Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) estime que les entreprises ne doivent pas se laisser entraîner dans le débat politique sur l'immigration.

Le ministère du travail vient de transmettre aux partenaires la liste des métiers en tension, qui pourra servir de base pour l'obtention de titres de séjour spécifiques. Cette liste était-elle attendue par les entreprises ?

Amir Reza Tofighi : Il y a une réalité. Tous les métiers qui sont listés ont besoin de recruter, et il y a besoin de personnes étrangères pour les occuper. Que ce soit dans les services à la personne, la propreté, le bâtiment ou la restauration, le recrutement dans ces métiers. Dans mon propre secteur du service à la personne, nous avons d'énormes difficultés à recruter dans l'aide à domicile, au point que, par manque de main-d'œuvre, 15% à 20% des demandes de nos clients potentiels ne peuvent être couvertes.

Ne faudrait-il pas d'abord recruter à côté des plus de 3 millions de chômeurs que la France compte encore fin 2024 ?

A. R.-T. : Nous ne demandons cela ! Mais il faut bien constater que nous n'y arrivons pas et que les chômeurs sont peu nombreux à recruter d'autres sujets touchant aux croyances de chacun. On est très vite entraîné vers le débat politique et sociétal autour de l'immigration en général. Or, c'est un terrain sur lequel, nous, les chefs d'entreprise, ne voudrions pas nous engager.

Pourquoi, dès lors, ne pas augmenter les salaires ? A. R.-T. : Ce sont les consommateurs qui, au final, décident des salaires et de la capacité des entreprises à les augmenter. La plupart des secteurs qui peinent à recruter ont un faible taux de marge : on ne peut donc pas facilement y augmenter les salaires. Il y a ici une injonction contradictoire entre les citoyens et les consommateurs. Si ces derniers acceptaient de payer deux fois plus cher leur repas au restaurant, les travaux dans leur maison, l'aide à

domicile ou encore la propriété, il n'y aurait alors aucune difficulté à augmenter les salaires.

On a pu entendu les grandes organisations patronales sur l'immigration. Y-a-t-il des tensions au sein de la CPME, certains chefs d'entreprise refusant l'immigration de travail ?

A. R.-T. : Certaines branches n'avaient pas forcément envie d'apparaître comme des métiers en tension et ont donc pris mal de débats internes. Par conséquent, les listes sont régionales, des métiers ne seront pas en tension partout en France. Mais je sais que certains, plus pragmatiques, regrettent cette décision qui risque de les gêner dans leur recrutement.

On sent le patronat pris en étau entre une extrême gauche taxant les entreprises de vouloir, grâce à l'immigration, une main-d'œuvre à faible coût, et une extrême droite l'accusant de créer un « appel d'air » favorisant une immigration massive...

A. R.-T. : Ce n'est pas notre sujet. Nous ne exprimons seulement sur l'immigration sur le marché du travail. Le problème de ce débat est qu'il va vite faire nous emmener sur d'autres sujets touchant aux croyances de chacun. On est très vite entraîné vers le débat politique et sociétal autour de l'immigration en général. Or, c'est un terrain sur lequel, nous, les chefs d'entreprise, ne voudrions pas nous engager.

Vous êtes, vous-même, ne en France dans une famille de réfugiés politiques iraniens : cela joue-t-il dans votre approche de l'immigration ?

A. R.-T. : Pour moi, la seule question qui vaille est celle du travail comme vecteur d'intégration. Et, pour moi, l'immigration de travail participe à cette meilleure intégration dans la société française. Recueilli par Nicolas Senèze