



L'immigration de travail

Selon les données de l'Onu, en 2020, une personne sur trente dans le monde était un migrant, soit 281 millions de personnes.

La migration est donc un fait que l'on ne peut ignorer. Cette question migratoire, d'envergure mondiale, suscite des interrogations à différents niveaux (continents, pays, organisations...) qui interagissent.

En France, d'après la définition de l'Insee*, près de 12% de la population est immigrée. Qu'en est-il au sein des entreprises ? Qui sont les personnes migrantes accueillies ? Quels enjeux se présentent aux dirigeants ? Comment y répondent-ils ? La pensée sociale chrétienne offre-t-elle des clés concrètes pour répondre à ces enjeux ?

* Voir page 6 de ce numéro.

Une responsabilité partagée et exigeante

« *Croyants, nous devons être exemplaires dans l'accueil mutuel et fraternel* », déclarait le pape François dans son discours de clôture des Rencontres méditerranéennes à Marseille, en septembre 2023. Cette invitation à l'accueil s'inscrit-elle dans une longue tradition de l'Église ? À quel niveau se situe la parole papale ?

Si l'on se situe à l'échelon du dirigeant, pourquoi accueillir des personnes migrantes dans l'entreprise ? Comment les accueillir ? Quels enjeux dans cet accueil ?

Quelles pistes la pensée sociale chrétienne nous donne-t-elle pour guider notre action ? Extraits d'un échange entre Jérôme Lescure et Johan Glaisner.



Johan Glaisner : On souligne souvent le fait que le pape François a une parole forte sur l'accueil des migrants. Mais les questions migratoires ont intéressé les papes tout au long du XX^e siècle. C'est en 1914 que Benoît XV a lancé la journée mondiale des Migrants. Depuis, tous les ans, les papes publient un message sur les questions migratoires. Évidemment, en fonction de l'air du temps, ces textes prennent des aspects différents. Certains papes ont même abordé ces questions dans leurs encycliques : Paul VI est le premier, dans *Populorum progressio* (1967), à parler de « *devoir d'accueil* » des peuples développés envers les personnes venant de pays en difficulté. Il y a donc une très grande continuité dans le discours de l'Église.

Jérôme Lescure : La question du rapport à l'étranger est d'ailleurs très présente dans la Bible.

J.G. : Le peuple élu y est toujours en mouvement : déporté, nomade, conquérant des territoires... Cette question migratoire a toujours été présente dans l'histoire du salut. La parole papale se situe d'abord à un niveau spirituel, anthropologique. Elle donne de grands principes pour que les chrétiens s'en saisissent au niveau où ils sont. Un homme politique va s'en saisir différemment d'un chef d'entreprise, d'un père de famille, d'un responsable associatif... parce que leurs responsabilités quotidiennes ne sont pas les mêmes.



© Ingrid Hoffmann

Sylwia Gallardo
Fondatrice de Cohesive
Finance, équipe EDC
Saint-Joseph –
Saint-Cloud

TÉMOIGNAGE

On a aussi un rôle à jouer

“ Je suis arrivée en France à 22 ans, pour mes études. C'est ici que j'ai rencontré mon mari, qui est Chilien. Je ne comptais pas

rester dans le pays, mais ce sont les circonstances personnelles et professionnelles qui font que nous nous sommes installés ici.

Même en tant qu'Européenne – je suis originaire de Pologne – je sais ce que c'est que de pointer à la préfecture pour renouveler son permis de travail, mais aussi d'enchaîner des stages parce que « *je n'avais pas les bons papiers* », tout en étant payée 800 euros par mois alors que je me levais à 5 heures du matin pour partir en audit à l'autre bout de la France. J'ai beaucoup de respect pour les personnes immigrées. Peu importent les origines de mes collaborateurs, la seule chose importante est de savoir comment

ces personnes œuvrent pour s'intégrer en voulant bien faire, comment elles acceptent de l'aide, tout en étant assez lucides pour reconnaître leurs limites et leurs points d'amélioration. Cette question du *promotion on merit* est fondamentale. De l'autre côté, les managers et les dirigeants ont aussi un rôle à jouer, en ne fonctionnant pas sur des sous-entendus, mais en posant des règles explicites et équitables pour tous, équilibrant exigence et bienveillance.

G.D.

J.L. : La difficulté du sujet est en effet de distinguer les registres. En tant que chef d'entreprise, j'accueille des migrants dans l'entreprise parce que j'ai besoin de main-d'œuvre. Et quand je me tourne vers une agence d'intérim, la proposition est essentiellement un personnel de migration qui reflète souvent les tensions du monde : des Afghans quand il y a une crise en Afghanistan ou des Africains quand il y a une crise en Afrique. Comment sont-ils arrivés en Haute-Savoie ? Je ne sais pas. J'accueille des migrants parce que c'est pratique pour moi. Normalement, cette ressource est qualifiée. Est-ce que tout est vrai dans ce qui est raconté ? Est-elle en règle en ce qui concerne les papiers, la sécurité ? Nous pourrions en débattre parce que nous avons en face de nous des gens qui ont eu des parcours complexes... Mon interlocutrice est l'agence d'intérim, je la crois.

Il y a bien sûr un autre échelon, celui de la quantité de personnes accueillies et de la qualité de leur accueil. Je peux les accueillir correctement dans mon entreprise, mais si le pays, la ville dans laquelle ils arrivent les accueille mal, cela peut poser des problèmes. Et puis il y a l'échelon du pays : savons-nous accueillir ? Pouvons-nous accueillir ? Quelle capacité a notre pays d'assimiler, ou en tout cas d'intégrer ces personnes ? Si je reviens à l'échelon de l'entreprise, comment j'accueille cette personne migrante ? Comment mes équipes accueillent quelqu'un d'assez différent ? Elle ne

parle en effet pas très bien, voire pas du tout, français. Et, plus fondamentalement, moi, dirigeant chrétien, quel regard je porte sur cet homme qui arrive, sur cette humanité ? Parce que la façon avec laquelle je porte le regard et j'accueille est aussi révélatrice de la façon avec laquelle j'attends que les autres accueillent. Je n'ai pas de consigne... Ou plutôt si, j'ai des consignes en matière de sécurité, en matière de formation. Je fais des cours de français dans mon entreprise pour que les gens parlent ma langue. Sinon, j'expose les salariés migrants à des dangers. Le plus important pour moi, c'est le regard que vous portez sur cet étranger : lui serrer la main, s'il parle anglais, essayer de parler un peu avec lui, s'intéresser à sa vie parce qu'ils ont des choses assez terribles à raconter.

J.G. : Il y a, en effet, une responsabilité dans l'accueil. Dans la pensée sociale, cette question d'intégration est une responsabilité partagée entre celui qui arrive et celui qui accueille. Il n'y a pas une responsabilité exclusive de celui qui accueillerait quelqu'un sur son territoire, en lui mettant tout à disposition. Jean-Paul II dans *Mémoire et Identité* (2005), évoque très bien la manière dont une culture, qui certes évolue avec les mouvements de populations, doit être aussi conservée et transmise. Il y a une nécessité pour la personne qui arrive dans un pays de faire l'effort d'apprendre la langue, de comprendre la culture qui l'accueille. Alors est-ce que ●●●

- la personne accueillie a toujours la capacité face à cette responsabilité ? Peut-être pas quand on a vécu des événements traumatiques liés au parcours migratoire. Peut-être qu'il faut d'abord se soigner, mais en tout cas, *in fine*, il y a bien une responsabilité partagée de ceux qui accueillent et de celui qui est accueilli. C'est un élément fondamental de la pensée sociale chrétienne.

J.L. : Il y a clairement une nécessité de construction réciproque et une nécessité d'exigence. Certains m'ont dit qu'ils ne voulaient pas apprendre le français. Je leur dis que ce n'est pas une option s'ils veulent travailler chez moi. J'ai besoin que ces personnes comprennent les consignes de sécurité. Quand je décris un objet dangereux, j'ai besoin qu'elles comprennent ce que sont une lame, une scie, une chaîne. Sinon, elles risquent de perdre un bras ou une main. Et puis il y a la dimension culturelle. Notre pays a pour devise : liberté, égalité, fraternité. Nous avons des choses assez fondamentales à transmettre et à expliquer à des gens qui arrivent chez nous. Nous n'avons pas besoin d'être chrétiens pour cela. Je note l'effort fait par l'État pour l'accueil des migrants. Même s'il y a des petits ajustements à opérer, il y a une volonté de bien faire. La juste rémunération me paraît aussi importante, ainsi que l'encouragement de ceux qui font preuve d'intérêt et de motivation.

J.G. : La migration est vécue aussi par des personnes qualifiées. Un tiers de la migration en France est d'ailleurs celui des étudiants, mais il y a aussi des gens qui migrent avec l'intention de travailler et qui ne viennent pas forcément de pays en difficulté. Ils apportent avec eux des compétences et des ressources : l'accueil des migrants hautement diplômés améliore, par exemple, les dépôts de brevet dans les pays¹. Il ne s'agit cependant pas de voir la personne qui migre comme une simple ressource. C'est d'abord une personne qui est revêtue de sa dignité et dont le travail doit lui permettre de vivre décemment comme n'importe quelle personne du pays. On peut avoir un côté parfois utilitariste quand on parle de la migration : nos sociétés vieillissent, il nous faut des forces neuves pour faire fonctionner les entreprises. Cela pose évidemment des problèmes : quelle est aussi la place de leur dignité ? De leur capacité d'expression ? La capacité aussi à accueillir ce qu'eux-mêmes nous apportent véritablement et profondément, et pas seulement ce qu'on croit être utile pour nous ?

1. https://www.cepii.fr/PDF_PUB/lettre/2023/let438.pdf

>

repères

Ceux qui émigrent
« vivent une séparation
avec leur environnement
d'origine et connaissent souvent un
déracinement culturel et religieux. La fracture
concerne aussi les communautés locales,
qui perdent leurs éléments les plus vigoureux
et entreprenants, et les familles, en particulier
quand un parent migre, ou les deux, laissant leurs
enfants dans leur pays d'origine ». Par conséquent,
il faut aussi « réaffirmer le droit de ne pas émigrer, c'est-à-
dire d'être en condition de demeurer sur sa propre terre ».

LETRE ENCYCLIQUE « FRATELLI TUTTI », PAPE FRANÇOIS, 38, 2020

J.L. : Nous ne sommes plus là dans le registre de l'entreprise mais dans celui de la société. C'est dans ce registre que l'articulation est souvent plus problématique pour des effets de taille, de culture, de mixité. Depuis que l'Europe est devenue industrielle, elle a connu des flux migratoires : Italiens, Espagnols, Polonais sont venus, par exemple, dans les mines du Nord, c'est-à-dire de l'Europe chrétienne. C'était peut-être un des éléments facilitateurs de cette intégration, devenue plus compliquée avec une immigration subsaharienne, maghrébine où l'islam est prédominant. Cela participe à la peur de l'autre et aux difficultés d'intégration.

J.G. : Oui, mais il faut rappeler que certains migrants sont chrétiens, même quand ils sont issus de pays à majorité musulmane, comme les chrétiens venus du Moyen-Orient. C'est d'ailleurs parfois une des raisons de leur départ.

J.L. : J'ai une toute petite scierie employant huit personnes en Lozère, à 1 000 mètres d'altitude. Dans ce petit village, il y a un centre d'accueil de migrants. On m'a demandé si j'étais prêt à accueillir un migrant africain. J'en ai parlé à mon responsable de site et j'ai répondu favorablement. L'équipe l'a bien accueilli et moi je n'y suis pour rien. Nous avons formé ce jeune : nous lui avons appris à compter, à couper du bois. Nous l'avons logé, et comme il était malin, nous l'avons formé sur notre plus grosse machine. Un matin, il est parti sans dire au revoir à grand monde. J'ai trouvé ça assez triste et ce qui m'a le plus gêné, c'est vis-à-vis de mes équipes. Nous essayons de faire le bien, mais il faut se préparer à l'ingratitude. Il faut laisser à chacun sa liberté.

J.G. : Oui, les gens restent libres. Leurs intentions peuvent être différentes : retourner chez eux ou au contraire s'installer. Mais quelle que soit la situation, les papes nous invitent à la rencontrer : découvrir ce que nous sommes profondément, dans nos richesses et nos pauvretés. C'est cette rencontre authentique qui est en jeu et qui est là pour nous aider à vivre fraternellement sur terre. C'est cette amitié sociale dont parle le pape François : apprenez à vous rencontrer en vérité et profitez de toute occasion pour le faire. Parfois la vérité est blessante, ce n'est pas ce qu'on attendait, on s'était projeté une image de l'autre et puis finalement il a envie de faire autre chose. Nous aussi nous nous projetions une image de nous-mêmes. Et puis on découvre que cette rencontre à laquelle on est invité à travers la question migratoire peut être aussi source de blessures.

Le pape François nous invite, nous invective même, nous, pays développés, dans notre incapacité à accueillir. Il voit aussi les grandes difficultés humaines qui sont vécues dans ces pays. Cette invective est liée aux enjeux de sobriété. Il faut certes faire attention à nos ressources parce qu'on ne peut pas accueillir toute la misère du monde et que bien sûr, on doit être soucieux de protéger notre culture, nos emplois, nos enfants... mais en même temps, ayons conscience de ce dont nous avons vraiment besoin et de ce dont les autres ont aussi besoin. C'est cette invitation au partage qui est en jeu. « *Tout est lié* », nous dit le pape François. Il ne s'agit pas de nous culpabiliser, nous sommes dans des systèmes complexes et on ne se rend pas toujours compte de l'incidence de certaines petites décisions, voire de microdécisions personnelles au niveau de la planète.

J.L. : Oui, l'enjeu de faire société, c'est là la complexité, qui plus est dans nos sociétés qui peuvent être perdues avec des points de repère différents. Les chrétiens ont le manuel pour faire société. J'ai une quinzaine de nationalités dans mon entreprise. Avec nos amis musulmans, j'ai eu une tentative de tapis de prière dans l'usine. Je suis allé voir mes impétrants en leur disant : « *C'est très important que vous puissiez prier, moi, je prie tous les matins dans ma voiture, mais vous ne pouvez pas prier dans l'usine parce que ça désorganise le travail des autres.* » Il ne faut pas craindre d'être ce que l'on est, le vrai risque, c'est de ne pas être en vérité.

J.G. : Historiquement, l'Église reconnaît la sainteté, l'héroïsme des vertus de certaines personnes qui se sont données dans la défense d'une patrie. L'Église est soucieuse que les hommes et les femmes d'un temps

TÉMOIGNAGE

Apprenez à vous rencontrer en vérité et profitez de toute occasion de le faire

« Notre entreprise de BTP est spécialisée dans le terrassement, les voiries et réseaux divers (VRD), la démolition et le désamiantage. Parmi nos salariés, on trouve des personnes issues du milieu rural et, depuis quelques années, des personnes originaires d'Afrique noire. Ces personnes sont toutes en règle lorsqu'elles postulent dans notre entreprise. Aujourd'hui, nous avons un problème de recrutement et de motivation du personnel comme bon nombre d'entreprises. Contrairement à de nombreuses personnes d'origine française, ces jeunes sont contents de venir travailler et de se lever le matin pour un salaire de 1800€/1900€. Une fois embauchés, nous essayons de les former et de valoriser leurs compétences. Chez nous, des jeunes motivés et dynamiques qui sortent de formation CAP, bac pro ou IUT, peuvent vite évoluer et, à terme, gagner plus que des personnes sortant d'écoles d'ingénieurs. Nous fonctionnons beaucoup à la méritocratie. Il faut encourager les personnes qui veulent évoluer et ne pas mettre les gens dans des cases. Néanmoins, se mettre au service des plus démunis est un acte de foi s'il y a de l'espérance qui conduit à aimer son prochain comme soi-même. Pour agir ainsi, il faut être désintéressé et faire abstraction d'un rapport à l'argent. La charité ne doit rien demander en échange. Elle doit être un don de Dieu. »

G.D.



Amaury de Colnet
Dirigeant de la société SDC de Colnet (80 collaborateurs), membre de l'équipe EDC Amiens 1

respectent l'ordre voulu par Dieu. Et l'ordre voulu par Dieu, c'est le bien commun de la société, de l'entreprise, de la famille. On a le droit de dire que le bien commun d'une patrie ou d'une entreprise est supérieur au bien de la personne, en tout cas, qu'il est articulé avec le bien de la personne et qu'il représente quelque chose de supérieur. Il faut être vigilant à défendre l'intérêt de la communauté avant le bien de la personne. Le bien commun de l'entreprise, c'est le fait qu'on puisse vivre en sécurité et en harmonie tout en produisant des biens et services de qualité grâce au travail, dans le respect de la dignité de chacun. ●●●

J.L. : Il faut que chacun sache ce que veut dire « *faire société* », « *faire entreprise* » dans la société pour « *faire société* ». Il y a des points de repère importants sur lesquels on doit s'accorder pour parcourir un chemin ensemble. C'est le rôle du chef d'entreprise de fixer des limites, de parfois dire non. C'est complexe dans la société dans laquelle nous vivons, qui s'est communautarisée, qui a perdu le sens du bien commun. Comment alors témoigner en tant que patron chrétien ? Il faut accepter de ne pas être aimé par tout le monde.

J.G. : La pensée sociale chrétienne nous donne quelques clés, en particulier le fait que l'entreprise, comme n'importe quelle organisation sociale, ne doit pas détourner les gens de leur dignité et de la possibilité, dans l'expression de leur dignité, de pouvoir rencontrer le Seigneur. C'est pour cela que les chrétiens prient parfois pour un pays, pour une organisation, pour que les lois ne créent pas des structures de péché qui détournent les gens de leur vocation fondamentale d'hommes et de femmes

repères

Il est évident que ces travailleurs [étrangers] ne doivent pas être considérés comme une marchandise ou simplement comme une force de travail. Ils ne doivent donc pas être traités comme n'importe quel autre facteur de production. Tout migrant est une personne humaine qui, en tant que telle, possède des droits fondamentaux inaliénables qui doivent être respectés par tous et en toute circonstance.

LETTRE ENCYCLIQUE CARITAS IN VERITATE, BENOÎT XVI, 2009, 62

créés à l'image de Dieu et capables de rencontrer le Seigneur. Nous devons créer les conditions pour que cette dignité puisse être exprimée, éprouvée. C'est vraiment ça qui doit être notre boussole. ●

Propos recueillis par Sophie de Maillard

Les entreprises qui soutiennent la revue



DIETAXION

« *Co-concevons l'éco-performance* »

Ingrédients Nutrition santé animale/végétale

283, rue Ampère, 44430 LE LOROUX-BOTTEREAU

Tél. : 02 40 40 13 14

www.dietaxion.com

DEHON SAS

26, avenue du Petit Parc, 94683 VINCENNES

Tél. : 01 43 98 75 00 - Fax : 01 43 98 76 66

www.dehon.com

CAP CODE, SOCIÉTÉ D'AVOCATS

Stéphane GARDETTE, avocat – ancien bâtonnier

13, rue de Châtillon – BP 60435

35004 RENNES Cx (France)

Tél. : (33)(0)2 99 53 04 04

E-mail : contact@capcode.eu

capcode.eu



ENCRES DE SECURITÉ ENCRES SPÉCIALES

21 rue des Cerisiers

91090 Lisses

01-60-86-25-15

01-60-86-94-50

C'EST AUSSI...

Cultiver la confiance

Ma mission de directeur d'établissement de protection de l'enfance est de préparer les jeunes migrants que nous accueillons à une vie d'adulte autonome. J'ai la conviction que les dimensions humaine et spirituelle font partie de ce passage à l'âge adulte. Les jeunes se mettent la pression pour réussir, ils sont centrés sur les démarches de régularisation administrative et d'insertion sociale et professionnelle. Nous les invitons à pratiquer la charité et le service à travers des actions solidaires. Avec les équipes, nous les emmenons faire des maraudes pour se mettre au service des plus démunis et découvrir la

galère de la rue. Chaque fois, nous sommes touchés par leur capacité à donner malgré ce qu'ils ont vécu, entre déracinement et parcours migratoires chaotiques. Notre mission prend son sens en faisant grandir les jeunes en manque de repères, en remettant l'espérance là où il y a peu d'estime de soi. Le Christ nous invite à regarder l'autre pour ce qu'il est, en profondeur, sans jugement. Nous semons une graine, la suite leur appartient... ●

**XAVIER DAVID, DIRECTEUR DU SERVICE
ÓSCAR-ROMERO, APPRENTIS D'AUTEUIL**



Le service Óscar-Romero, établissement de protection de l'enfance des Apprentis d'Auteuil à Paris, accompagne 39 jeunes mineurs non accompagnés dans le passage à la vie autonome et dans une insertion socioprofessionnelle durable.

Accompagner les exilés vers l'emploi

Répondant à l'appel du pape François pour « accueillir, protéger, intégrer et promouvoir » les exilés, le diocèse de Paris a lancé le projet d'une structure où les accueillir, quel que soit leur statut, et offrir des formations ou des services répondant à leurs besoins. La Maison Bakhita est née de cette mobilisation qui a réuni quarante associations et une cinquantaine de personnes exilées. Les activités ont démarré dès l'inauguration, en 2021, grâce à l'implication des bénévoles. Sans eux, nous ne pouvons rien faire, et ils répondent présents ! Alliant des services comme une crèche ou des consultations médicales et psychologiques, et des formations, diplômantes ou non selon le statut des personnes, nous favorisons l'intégration des exilés par le travail avec un accompagnement vers l'emploi, mais aussi par l'apprentissage du français, des sorties culturelles et la rencontre avec des Parisiens du quartier ou



La Maison Bakhita tient son nom de sainte Joséphine Bakhita, esclave d'origine soudanaise devenue religieuse.

des paroisses. La Maison Bakhita vise aussi à rayonner pour changer le regard sur les migrants. D'inspiration chrétienne affichée, nous offrons des temps de prière, des formations et des soirées de sensibilisation ouvertes aux bénévoles et au public intéressé, pour mieux intégrer les exilés à Paris. Chacun porte des compétences et des richesses uniques en lui, à nous de les promouvoir! ●

**ANNE DUTHILLEUL,
PRÉSIDENTE DE LA MAISON BAKHITA**

PAROLE D'ÉQUIPE

Protéger la dignité des travailleurs migrants

Lors de sa récente visite à Singapour, le pape a rappelé l'importance de « *protéger la dignité des travailleurs migrants* ». Une thématique capitale sur ce territoire qui compte 300 000 migrants originaires d'Inde, des Philippines ou du Bangladesh. Ce message a résonné de façon particulière pour les dix membres de l'équipe de Singapour.

« **C**e qui est très particulier, c'est que nous sommes tous des travailleurs migrants, d'un genre particulier, mais quand même », résume Henri Pottier. Arrivé sur le territoire singapourien il y a cinq ans pour son travail, Henri, au même titre que la majorité des autres membres de l'équipe, rappelle ce que cette situation a de particulier. « *Tout n'est pas confortable, nous sommes sans cesse rappelés à notre condition d'étrangers. L'État nous a accueillis parce qu'il avait besoin de nous, si nous perdons notre emploi nous n'avons que deux semaines pour retrouver un poste ou quitter le territoire.* »

Singapour accueille en effet beaucoup de travailleurs migrants pour répondre à ses besoins. La société est donc très diversifiée et multiculturelle, créant un contexte particulier.

Dans un précédent poste à Singapour, Adrien a dirigé une équipe d'une soixantaine de salariés mêlant plusieurs nationalités : « *Un challenge en matière de management ! Mais très enrichissant : gérer à l'étranger, en tant qu'étranger, d'autres étrangers, c'est un défi !* »

Une diversité qui structure profondément les relations sociales, comme le rappelle Adrien Salmon : « *Tout le monde est un peu immigré ici. Les travailleurs sont divisés en deux catégories : les cols blancs et les cols bleus qui travaillent dans le milieu de la construction, du service ou encore de l'aide à domicile.* »

Henri et Adrien expliquent qu'en plus de ce statut d'immigrés, ils ont tous à gérer une autre casquette : celle d'employeur de travailleur immigré.



L'équipe EDC Singapour, des migrants d'un genre particulier ?

La vie à Singapour implique en effet, pour la grande majorité des cols blancs, d'employer une « maid », une employée de maison qui intègre « totalement la vie de famille : elle est logée chez nous et s'occupe de notre maison à temps plein », explique Adrien. Une situation qui implique de vivre une certaine intimité dans la relation employée-employeur : « *Nous créons des liens d'attachement très forts avec ces personnes que nous employons. Nous connaissons leurs problèmes familiaux, nous nous intéressons à leur vie...* » « *Mais il faut rester à notre juste place* », explique Henri. Cette intimité met ces femmes dans une situation de vulnérabilité inédite : « *Cela nous force à être particulièrement attentifs, à adopter une position d'employeur dans une situation familiale* », ajoute-t-il. Un point d'attention particulier qui ouvre encore de nouvelles perspectives pour mettre en œuvre la pensée sociale chrétienne. ●

H.B.

IL EST TEMPS D'AGIR EN ÉQUIPE

Questions à se poser en équipe

- Y a-t-il des personnes immigrées au sein de mon entreprise ? Pourquoi ? Suis-je moi-même issu de l'immigration ?
- Qui sont ces personnes immigrées : est-ce que je connais leur parcours ? Quel est leur niveau de diplôme ?
- Est-ce que je rencontre des difficultés d'ordre administratif ou légal ?
- Ai-je une attention particulière pour soutenir les personnes immigrées dans leur intégration ? Comment ? Quels enjeux spécifiques ? Dois-je poser des limites ?
- La question de l'intégration des salariés immigrés dans l'entreprise dépasse-t-elle le strict cadre de cette dernière ? Ai-je une action plus large : administratif, famille, savoir-être, etc. ? Pourquoi ?
- Les personnes immigrées contribuent-elles à la diversité culturelle de l'entreprise ?
- L'immigration stimule-t-elle l'innovation ?
- Quel regard est-ce que je porte sur la question du pillage des muscles et des cerveaux étrangers ? Comment inscrire mon action au service d'un bien commun qui ne soit pas seulement celui de l'entreprise ou du pays d'accueil ?
- L'intégration de salariés immigrés me fait-elle voir les principes de la pensée sociale chrétienne sous un jour renouvelé (dignité, solidarité, destination universelle des biens...) ? Pourquoi ?

MEDAIR

URGENCE
CRISES
OUBLIÉES

Depuis 35 ans, la mission de l'ONG chrétienne Medair est inchangée : sauver des vies au cœur des crises humanitaires les plus graves et souvent oubliées, là où les besoins sont les plus élevés.

Alors que les projecteurs médiatiques se détournent et que les financeurs se concentrent sur d'autres priorités, nos équipes luttent sans relâche contre la maladie, la malnutrition et la détresse. Cependant, l'ampleur des besoins dépasse nos capacités. C'est pourquoi nous faisons appel à vous.

Merci pour toutes les formes de votre soutien.

Annick Balocco
Directrice

06 15 51 39 56
annick.balocco@medair.org

Nos missions



medair.org

REPORTAGE EN ENTREPRISE

Former aux savoir-faire mais aussi au savoir-être

Président du groupe Sabeko, une entreprise du BTP spécialisée dans la plomberie et CVC (chauffage, ventilation et climatisation) en région lyonnaise, Vincent Olagne, avec ses équipes, a misé sur la formation de jeunes d'origine étrangère pour recruter ses techniciens.

Quand on demande à Vincent Olagne de décrire son entreprise, il évoque tout de suite un patchwork de nationalités, de cultures et de religions. « *Cela fait partie de l'ADN de notre entreprise et rappelle le parcours migratoire personnel de la famille de ses fondateurs...* » explique l'intéressé. Sabeko a été créée il y a 11 ans par deux frères, Samuel et Benjamin Kohen, des Français de confession juive, descendants d'immigrés turcs. « *Leur arrière-grand-père est arrivé en France dans les années 1930, mais à l'époque, il a conservé sa nationalité d'origine, raconte Vincent Olagne. C'est ce qui l'a sauvé lors de la rafle du Vel' d'hiv' en 1942. Il est reparti en Turquie et ses enfants sont revenus vivre dans l'Hexagone bien après.* » Au début des années 2010, alors que Samuel Kohen travaille pour l'Agence française de développement à la frontière turco-syrienne, après avoir travaillé dans la finance à Londres, il est rapatrié en France face à l'avancée des terroristes de Daesh. Il s'associe alors à son frère, plombier. Dix ans

plus tard, le groupe Sabeko compte plus de 70 salariés dont une quinzaine d'apprentis, pour un chiffre d'affaires de 8,5 millions d'euros.

Le choix de l'apprentissage

« *Comme dans l'ensemble du secteur du bâtiment, une partie des salariés chez Sabeko sont des Français issus de l'immigration, représentant la 2^e ou 3^e génération d'immigrés, qui sont assimilés maintenant* », rappelle le président du groupe. Face à la pénurie de main-d'œuvre, dans un secteur en tension, l'entreprise opte, dès sa création, pour l'apprentissage en créant son propre centre de formation. « *C'est très compliqué de trouver des gens intéressés par le métier de plombier ; ce genre de profession manuelle, mais très technique, a été pendant longtemps dévalorisé. Nous sommes allés chercher nos apprentis là où il y avait une demande, et nous nous sommes retrouvés avec ces jeunes immigrés, originaires pour la grande majorité d'Afrique subsaharienne, avec un parcours migratoire extrêmement compliqué.* » Arrivés mineurs



Vincent Olagne, équipe EDC Lyon Alpha, est directeur général associé BTP & second œuvre chez Sabeko.

L'activité de Sabeko se divise en trois pôles : le dépannage chez les particuliers, le génie climatique avec l'installation de pompes à chaleur, poêles à bois, de climatisations, et la réponse à des appels d'offres sur les marchés publics.



dans l'Hexagone, ils ont été placés sous la protection du service d'Aide sociale à l'enfance, avec le statut de mineurs non accompagnés jusqu'à leur majorité.

Du savoir-faire au savoir-être

Dans la formation proposée à ces jeunes recrues, en plus du volet technique pour l'apprentissage du métier de plombier, Sabeko met en place également un atelier théâtre obligatoire pour travailler sur le savoir-être. Originaires du Bénin, du Togo ou du Mali, la plupart d'entre eux ont traversé la Méditerranée après avoir passé, pour certains, un temps dans les camps de rétention en Libye où ils ont été maltraités. « Ils ont des antécédents psychologiques difficiles à appréhender, précise Vincent Olagne. Ils arrivent avec une image biaisée de l'Europe, ils pensent que tout est facile, mais se retrouvent confrontés à une réalité beaucoup plus dure ; avec la précarité, l'insécurité, et un décalage culturel et religieux complet. C'est là-dessus que nous avons décidé de les accompagner... » Ces jeux de rôles permettent de mettre en situation les apprentis afin de leur faire comprendre que la culture européenne a ses spécificités. Le président de Sabeko le rappelle : sa clientèle est très variée, ses équipes interviennent chez l'habitant, aussi bien dans les HLM des banlieues populaires que dans les quartiers les plus huppés de Lyon.

Un intérêt économique

L'entreprise a aussi, au fil du temps, noué des relations étroites avec la préfecture du Rhône afin de faciliter les démarches administratives



© Sabeko

de certains de ses salariés ou de ses apprentis, notamment pour le renouvellement des cartes de séjour et des permis de travail. Un accompagnement volontaire, mais qui permet à Sabeko de conserver ses salariés. « Nous ne sommes pas une association, mais une entreprise qui a un vrai besoin de compétences, rappelle Vincent Olagne. De plus, il faut aussi bien savoir qu'aujourd'hui, pour décrocher certains marchés publics, répondre à la clause sociale d'intégration de jeunes mineurs non accompagnés issus de l'immigration est une obligation d'éligibilité. C'est un facteur différenciant que l'on peut présenter lors des appels d'offres. » Et ce brassage culturel fonctionne : « Cela cohabite plutôt bien dans l'entrepôt, ça me fait un peu penser au film *Qu'est-ce qu'on a fait au Bon Dieu ?*, reconnaît le dirigeant, dans un sourire. Les fondateurs sont juifs, une bonne partie des salariés est musulmane et moi je suis le catho de service ! Et on n'a jamais eu de problème de ce point de vue-là ! » Les seules tensions qui apparaissent parfois naissent entre les techniciens et les apprentis : « Nos professionnels sont passionnés par leur métier, et cela les ennuie parfois d'avoir à former des jeunes, surtout quand les apprentis sont scotchés à leur portable ou en ont marre au bout de deux mois... » Il y a pourtant plein de bienveillance, et la transmission se fait entre les anciens et les plus jeunes.

Le groupe Sabeko, fondé il y a 11 ans, compte aujourd'hui plus de 70 salariés, pour un chiffre d'affaires annuel de 8,5 millions d'euros.

« Quelles que soient sa confession, sa nationalité, mais aussi sa maturité dans l'entreprise, chacun à sa place, conclut Vincent Olagne. C'est important pour moi que chaque salarié – titulaire ou en formation – ait conscience de sa valeur et révèle ses talents, Sabeko est une entreprise de service, mon rôle à moi est de me mettre au service de mes salariés. C'est ça aussi le boulot d'entrepreneur chrétien : essayer d'être un exemple... » ●

Gautier Demouveau



Chaque année, les techniciens de Sabeko réalisent près de 4 000 interventions.

© Sabeko

REGARD SPIRITUEL

Soyons promoteurs de la dignité

Lors de sa visite à Marseille en septembre 2023, le pape François a reçu une petite délégation de travailleurs migrants, venus s'embaucher dans les exploitations agricoles de la région. Parmi eux, Iveth, Équatorienne, se faisait la porte-parole de ses collègues : « Ils ont peur d'exprimer leurs droits, leurs opinions, leurs besoins, de peur d'être licenciés de leur travail. Parfois, ils n'ont même pas le droit de boire de l'eau. Des gens sont déjà morts de déshydratation parce qu'ils travaillent dans les champs été comme hiver. [...] Il y a des gens qui, parce qu'ils ne connaissent pas bien la langue française, signent, font confiance à leur employeur et, lorsqu'ils s'en rendent compte, ils se font escroquer [dans] le paiement de leur salaire. Il y a des accidents du travail parfois provoqués par les managers eux-mêmes et ceux-ci cherchent un moyen de ne pas payer leurs droits aux congés de maladie. À deux reprises, je me souviens que les pieds de deux femmes ont été brisés par le chariot mécanique utilisé pour transporter les palettes. La seule chose que les patrons ont faite, c'est de les laisser dans une pièce à même le sol, sur un morceau de carton, et ils n'ont jamais appelé l'ambulance. C'est une collègue qui a appelé l'ambulance, elle

s'est cachée sous une table pour le faire. Et de nombreuses expériences de manque de respect envers les immigrés sont la raison pour laquelle je me tourne vers vous afin que vous puissiez prier continuellement pour nous. »

Voici une réalité de cette immigration de travail, ici en France, aujourd'hui. Cette immigration joue comme un révélateur de la manière dont nous articulons la recherche de profit et l'attention au développement de nos collaborateurs. Le migrant est-il l'ouvrier de la dernière heure (Mt 20, 1 16), qu'on fait venir parce qu'on manque de main-d'œuvre ? Alors dans ce cas-là, il mérite l'égalité de dignité promise à tous.

Parmi la même délégation, Bertha disait : « Nous travaillons la terre, nous participons à ce que cette terre, ce pays, portent et donnent la vie. C'est notre joie et notre dignité. » Soyons les promoteurs de cette dignité. ●

**PÈRE BENOÎT BLIN, CONSEILLER SPIRITUEL
DE RÉGION EDC PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR-CORSE-MONACO**

Lors de sa visite à Marseille, en septembre 2023, à Notre-Dame-de-la-Garde, le pape François a rendu hommage aux migrants disparus en mer.



ALLER PLUS LOIN

Pour prolonger ce dossier « L'immigration de travail », quelques propositions.



L'HISTOIRE DE SOULEYMANE

DE BORIS
LOJKINE

OCTOBRE 2024
(FILM FRANÇAIS)

Tandis qu'il pédale dans les rues de Paris pour livrer des repas, Souleymane (Abou Sangare) répète son histoire. Dans deux jours, il doit passer son entretien de demande d'asile, le sésame pour obtenir des papiers. Mais Souleymane n'est pas prêt.

Le film décrit quarante-huit heures de la vie du jeune Guinéen qui achète un récit factice selon lequel il serait un opposant politique. Devant l'agent de l'OFPPRA, il en vient à révéler sa vraie histoire.



MIGRANTS ET RÉFUGIÉS : LA SOLLICITUDE DE L'ÉGLISE. MESSAGE POUR LA JOURNÉE MONDIALE DU MIGRANT

ET DU RÉFUGIÉ 2018

PAPE FRANÇOIS

SALVATOR, DÉCEMBRE 2017

Message pour la journée mondiale du migrant et du réfugié, le 14 janvier 2018, dans lequel le pape fait vingt propositions pour améliorer l'accueil et la protection des personnes par les autorités politiques et les sociétés civiles dans le monde.

« Accueillir signifie avant tout offrir aux migrants et aux réfugiés de plus grandes possibilités d'entrée sûre et légale dans les pays de destination. Protéger se décline en toute une série d'actions pour la défense des droits et de la dignité des migrants et des réfugiés, indépendamment de leur statut migratoire. Promouvoir veut dire essentiellement œuvrer afin que tous les migrants et les réfugiés, ainsi que les communautés qui les accueillent, soient mis en condition de se réaliser en tant que personnes. Le dernier verbe, intégrer, se place sur le plan des opportunités d'enrichissement interculturel général du fait de la présence de migrants et de réfugiés. »



LES FRONTIÈRES D'UN DISCOURS

JACQUES-BENOÎT
RAUSCHER, O.P.

LE CERF, 2024

L'immigration enflamme et divise les opinions publiques, les partis politiques, les familles de pensées... et même l'Église. L'engagement très affirmé du pape François en faveur d'un accueil généreux des migrants ne fait pas l'unanimité. Ses interpellations répétées contre la « mondialisation de l'indifférence » ont même rencontré chez certains catholiques une fin de non-recevoir. Comment comprendre les tensions suscitées par le discours pontifical au sein de l'Église et, plus largement, dans la société ? L'auteur propose des clés de compréhension de ce désaccord, décelées à l'intérieur même de la doctrine sociale de l'Église. Il inscrit le discours des papes sur l'accueil de l'étranger dans la tradition de l'Église et il en montre l'évolution sur le temps long, en s'appuyant sur une exploration de la figure de l'étranger dans la Bible et dans la théologie chrétienne.



LA MONNAIE ET L'ARGENT À LA LUMIÈRE DE LA DOCTRINE SOCIALE DE L'ÉGLISE

L'ASSOCIATION DES ÉCONOMISTES CATHOLIQUES - TÉQUI, 2024

La monnaie et l'argent sous l'angle de la doctrine sociale de l'Église : vaste sujet qui conduit à de très nombreuses réflexions qui, cependant, n'épuisent en rien le sujet, tant il est complexe et riche, et tant il évolue au cours du temps.

Les huit contributeurs définissent la monnaie elle-même et son rapport avec la vie commune, et donc avec le politique, puis interrogent sa fonction et son usage, en introduisant une dimension plus spécifiquement morale et abordent plus particulièrement l'éclairage de la tradition chrétienne sur l'usage même de l'argent.

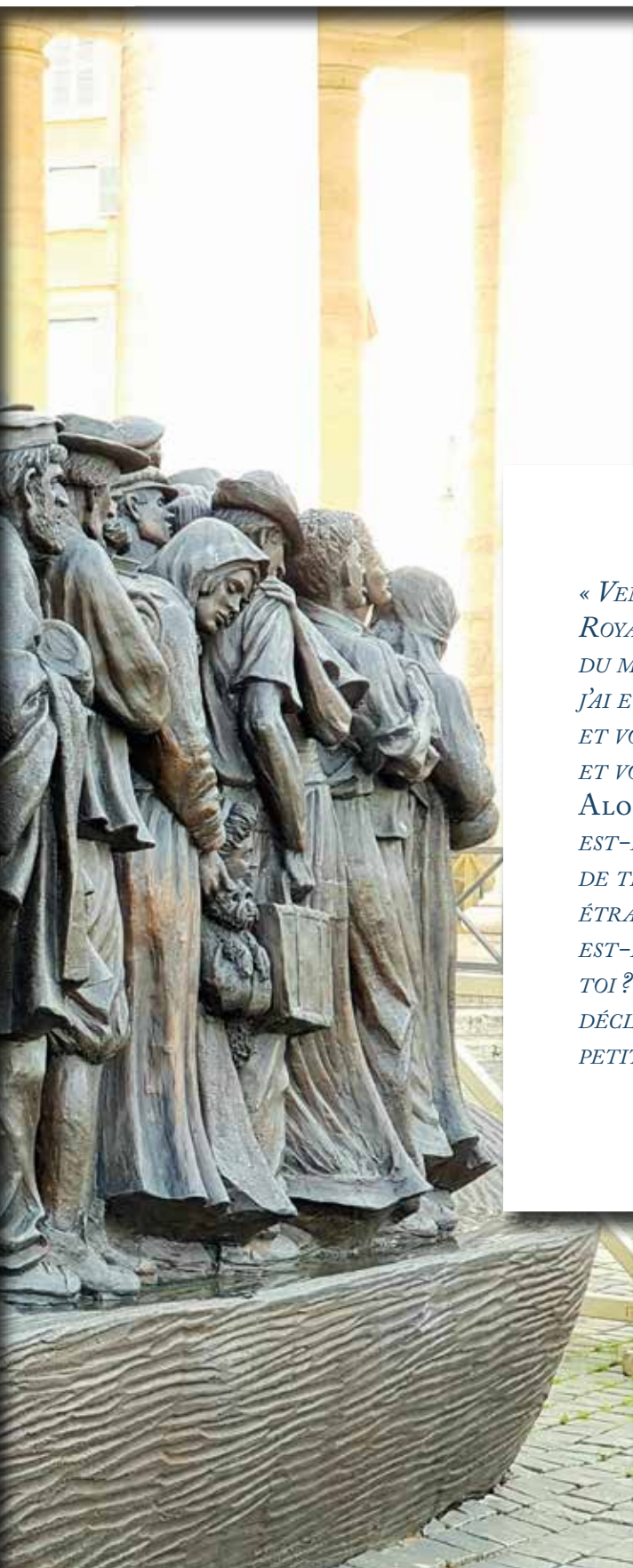
Ce livre ne se contente donc pas d'offrir une vision étatique de la monnaie, mais, se fondant sur le magistère de l'Église, nous propose une réflexion structurée, de la personne au monde, sur l'argent et son usage.

À LIRE



En 2019, à l'occasion de la journée mondiale du migrant et du réfugié, le pape François a inauguré, place Saint-Pierre, une statue en bronze représentant cent-quarante migrants, inspirée d'un verset de la Lettre aux Hébreux : « N'oubliez pas l'hospitalité : elle a permis à certains, sans le savoir, de recevoir chez eux des anges. »

PAROLE ET SOURCES



« VENEZ, LES BÉNIS DE MON PÈRE, RECEVEZ EN PARTAGE LE ROYAUME QUI A ÉTÉ PRÉPARÉ POUR VOUS DEPUIS LA FONDATION DU MONDE. CAR J'AI EU FAIM ET VOUS M'AVEZ DONNÉ À MANGER ; J'AI EU SOIF ET VOUS M'AVEZ DONNÉ À BOIRE ; J'ÉTAIS UN ÉTRANGER ET VOUS M'AVEZ RECUEILLI ; NU, ET VOUS M'AVEZ VÊTU ; MALADE, ET VOUS M'AVEZ VISITÉ ; EN PRISON, ET VOUS ÊTES VENUS À MOI. »
ALORS LES JUSTES LUI RÉPONDONT : « SEIGNEUR, QUAND NOUS EST-IL ARRIVÉ DE TE VOIR AFFAMÉ ET DE TE NOURRIR, ASSOIFFÉ ET DE TE DONNER À BOIRE ? QUAND NOUS EST-IL ARRIVÉ DE TE VOIR ÉTRANGER ET DE TE RECUEILLIR, NU ET DE TE VÊTIR ? QUAND NOUS EST-IL ARRIVÉ DE TE VOIR MALADE OU EN PRISON, ET DE VENIR À TOI ? »
ET LE ROI LEUR RÉPONDRA : « EN VÉRITÉ, JE VOUS LE DÉCLARE, CHAQUE FOIS QUE VOUS L'AVEZ FAIT À L'UN DE CES PLUS PETITS, QUI SONT MES FRÈRES, C'EST À MOI QUE VOUS L'AVEZ FAIT ! »

ÉVANGILE Mt 25, 33-40 (TOB)