

Impacts et défis de l'insertion
à travers 70 parcours de
professionnel·les réfugié·es



SE REN CON TRER

avec


kodiko



**KODIKO, C'EST
10 ANS
DE RENCONTRES
ET D'INCLUSION**



10 ANS À CRÉER DES RENCONTRES QUI TRANSFORMENT

Depuis dix ans, chez Kodiko, nous faisons un pari simple : la rencontre peut changer une trajectoire.
Et lorsqu'elles se multiplient, les rencontres peuvent changer la société.

Dix ans après nos débuts, nous avons voulu prendre le temps de regarder ce que ces rencontres ont produit. Deux chercheuses de l'IESEG School of Management, Farah Kodeih et Joanna Seraphim, ont interrogé 70 ancien·nes participant·es de Kodiko et retracé leurs parcours dans le temps.

Leurs témoignages racontent des histoires professionnelles très différentes, mais font émerger un même constat : lorsque les personnes réfugiées retrouvent des liens, des repères et un sentiment d'appartenance, elles reprennent confiance, comprennent mieux le monde professionnel et peuvent à nouveau agir et se projeter.

Ces parcours confortent notre conviction : l'inclusion professionnelle se construit dans la rencontre. C'est elle qui

permet de transmettre les codes, de créer de la confiance, de développer des réseaux et de faire émerger des opportunités.

L'étude nous invite aussi à aller plus loin. Les personnes interrogées expriment le besoin de liens plus étroits avec les entreprises, pour rencontrer directement des employeurs, élargir leur réseau professionnel, accéder à un premier emploi ou à un stage. Notre priorité pour les dix prochaines années est donc claire : renforcer la place des entreprises dans notre accompagnement, pour multiplier les contacts avec le monde du travail et les possibilités d'accéder à l'emploi.

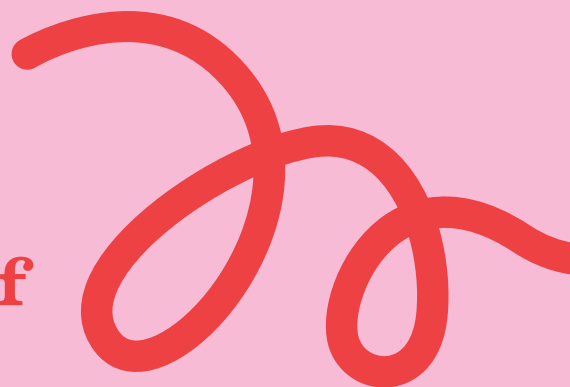
Nous voulons faire de l'entreprise un terrain d'expérience et de projection : découvrir un métier, confronter un projet à la réalité, rencontrer des professionnel·les, développer son réseau, proposer une immersion, un stage ou un emploi. Ces expériences permettent aux personnes réfugiées d'élargir leur champ des possibles et de construire une insertion professionnelle durable.

L'intégration ne repose pas uniquement sur les personnes réfugiées : elle engage aussi la société qui les accueille et les entreprises qui y prennent part. La transformation se joue dans les deux sens. En accueillant ces rencontres, les entreprises découvrent des parcours, des compétences et des potentiels, font naître de nouvelles possibilités et contribuent à créer des opportunités. Elles contribuent ainsi à faire vivre une société où chacun·e peut trouver sa place et exprimer ses compétences, quelle que soit son origine.

Ces ambitions ne pourront pas être portées par Kodiko seul. Elles reposent sur une mobilisation collective : entreprises, professionnel·les, mentors, partenaires et citoyens.

La rencontre est notre point de départ. Apprendre à travailler ensemble, notre horizon.

Kodiko en bref



KODIKO CRÉE DES RENCONTRES PROFESSIONNELLES ENTRE PERSONNES RÉFUGIÉES, ENTREPRISES ET CITOYEN·NES.

Fondée avec la conviction que la rencontre est le plus puissant levier d'inclusion, l'association agit pour que chacun·e puisse retrouver sa place et son autonomie professionnelle en France.

- **Un modèle pionnier :**

Le premier programme de mentorat qui relie directement une personne réfugiée et un·e salarié·e d'entreprise volontaire.

- **Une approche globale :**

Un accompagnement complet sur 6 mois mêlant mentorat individuel, ateliers de recherche d'emploi, cours de français, immersion en entreprise et vie collective.

- **Un impact éprouvé :**

10 ans d'expertise pour déconstruire les préjugés et transformer le monde du travail en un espace plus ouvert, humain et inclusif.

En savoir plus sur kodiko.fr

MÉTHODOLOGIE

Cette synthèse restitue de manière condensée les principaux enseignements d'un rapport réalisé par Farah Kodeih et Joanna Seraphim, professeures et chercheuses à l'IESEG School of Management.

L'étude s'appuie sur les témoignages de 70 personnes réfugiées accompagnées par Kodiko, recueillis à travers des entretiens individuels approfondis. Elle analyse leur expérience avant, pendant et après le programme, puis propose une typologie des trajectoires observées ainsi que des pistes d'interprétation.

LE RÔLE CHARNIÈRE DE KODIKO

Kodiko intervient à un moment clé des parcours d'intégration professionnelle des personnes réfugiées. Le programme propose un accompagnement pluridimensionnel articulé autour de plusieurs leviers :

- **Mentorat** individualisé par un professionnel salarié d'une entreprise partenaire.
- **Ateliers** de préparation à l'emploi.
- **Cours** de français et d'informatique.
- **Événements** en entreprise.

Ce rapport explore la manière dont les participants racontent leur parcours, donnent sens aux transformations qu'ils ont vécues et situent la contribution de Kodiko dans cette trajectoire.



LE DISPOSITIF MÉTHODOLOGIQUE

Approche

Recherche qualitative fondée sur des entretiens individuels semi-directifs approfondis, d'une durée de 30 à 60 minutes.

Terrain

70 entretiens réalisés entre janvier et mai 2026 auprès d'anciens participants ayant achevé le programme entre 2016 et 2025.

Profils

Échantillon constitué de manière raisonnée afin de refléter la diversité des promotions, des genres, des pays d'origine, des professions exercées avant l'exil et des situations actuelles.

Prise de contact

Participation volontaire des personnes contactées par l'intermédiaire de Kodiko

Recueil des données

Les entretiens ont été enregistrés avec leur accord puis intégralement retranscrits (ou documentés par des notes détaillées lorsque l'enregistrement n'était pas possible).

Objectifs

Il ne s'agit pas de produire une évaluation statistique du programme, mais de rendre compte de la diversité des parcours, des obstacles rencontrés et des effets que les participants associent à leur accompagnement.

Éthique

Anonymisation stricte via des pseudonymes et édition légère des verbatims pour garantir la lisibilité tout en préservant la sincérité des propos.



FARAH KODEIH EST PROFESSEURE DE STRATÉGIE À L'IESEG SCHOOL OF MANAGEMENT.



Ses travaux s'intéressent notamment aux phénomènes d'exclusion et de marginalisation, ainsi qu'aux parcours d'intégration sociale et professionnelle des populations vulnérables, notamment des réfugiés et des migrants.



JOANNA SERAPHIM EST PROFESSOR OF PRACTICE EN DESIGN THINKING À L'IESEG SCHOOL OF MANAGEMENT ET DOCTEURE EN ANTHROPOLOGIE.



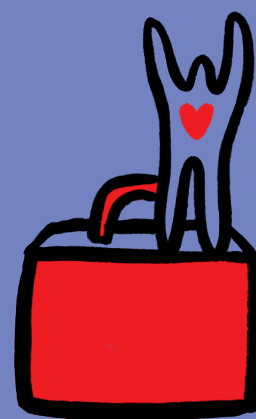
Ses travaux mobilisent des approches qualitatives et anthropologiques pour mieux comprendre les expériences, pratiques et besoins des individus, avec un intérêt particulier pour les enjeux interculturels et sociaux.

PROFESSIONNEL·LES ET ENTREPRISES : PASSEZ À L'ACTION !

L'inclusion professionnelle des personnes réfugiées est une responsabilité collective.

À chaque étape du parcours, les entreprises et leurs collaborateurs détiennent une partie des solutions pour lever les obstacles et ouvrir des opportunités.

Retrouvez au fil des pages nos recommandations très concrètes pour agir dans votre organisation (mentorat, immersions, recrutement, ateliers de sensibilisation).

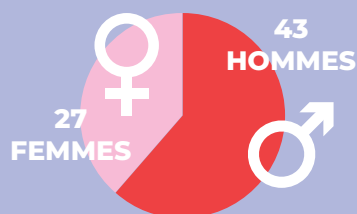


PARTIE 1

AVANT KODIKO

PANORAMA DES PROFILS ET DES COMPÉTENCES

QUI SONT LES 70 PERSONNES INTERROGÉES ?



Arrivées en France entre 2012 et 2025.



Notamment la Syrie, l'Afghanistan, l'Ukraine, la Turquie, la Géorgie, l'Iran, le Soudan, le Rwanda, le Burundi, la Guinée, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Burkina Faso, le Venezuela et la Colombie.



HAUTEMENT DIPLÔMÉS

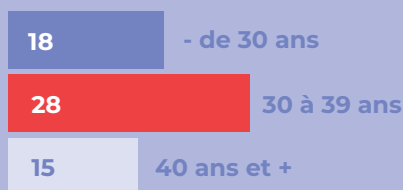
Du **niveau collège** à **Bac+5** et au-delà.

Dont 24 personnes au niveau Bac+4 / Bac+5 et plus.

6 TERRITOIRES D'ACCUEIL



RÉPARTITION PAR ÂGE À L'ENTRÉE



Donnée connue pour 62 personnes.

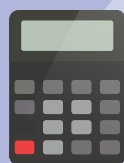
NIVEAU DE FRANÇAIS INITIAL

Grande hétérogénéité : de la maîtrise complète (pays francophones/études) à l'absence totale de pratique à l'arrivée.

DE 2016 à 2025

Permet d'observer à la fois des parcours récents et des trajectoires installées depuis plusieurs années.

UNE MOSAÏQUE DES MÉTIERS ET D'EXPERTISES



PROFESSIONS RÉGLEMENTÉES ET CADRES

Avocats, magistrats, directrice de cabinet, DRH, comptables

ARTISANS, COMMERCE, ÉDUCATIFS ET MÉDIAS

Professeurs, travailleurs sociaux, artisans du bâtiment, entrepreneurs textile, banque, audiovisuel, photographes

PARCOURS INTERROMPUS

Lycéens, étudiants, jeunes adultes sortis du pays avant d'avoir pu se stabiliser professionnellement

MÉTIERS DU SOIN

Dentistes, pharmaciens, sages-femmes, future médecin

SCIENCES, TECHNIQUE ET INGÉNIERIE

Ingénieurs civils et mécaniciens, développeurs IT, architectes, électriciens, technicien photovoltaïque

Cette diversité est la caractéristique la plus marquante du groupe :

un pharmacien, un maçon, une magistrate et une lycéenne n'arrivent pas face au même mur. Les obstacles qu'ils rencontrent, les ressources qu'ils mobilisent et les trajectoires de reconstruction qui s'ouvrent à eux diffèrent profondément.

UNE EXPÉRIENCE COMMUNE : L'EXIL, LE DÉRACINEMENT ET L'ISOLEMENT

Malgré la diversité des profils, un dénominateur commun traverse l'ensemble du groupe. La quasi-totalité des participants ont été contraints de fuir leur pays en raison de persécutions, de conflits armés ou de violences généralisées.

UN CHOC EXISTENTIEL ET UNE PERTE DE REPÈRES

L'arrivée en France est systématiquement décrite comme une période de profonde désorientation, marquée par la perte de repères sociaux et professionnels et par l'attente administrative, parfois longue de plusieurs années, liée à l'obtention du statut de réfugié. Pour certains, le parcours migratoire s'est étalé sur plusieurs années, jalonné de transits prolongés dans d'autres pays avant d'atteindre la France.

« J'ai vécu une histoire dramatique à cause de la guerre, qui m'a obligé à aller au Liban pendant trois ans et demi, sans avenir, sans savoir ce que j'allais devenir. »

→ Johnny, Syrie

Les témoignages rendent compte d'un véritable choc existentiel : **quitter un pays, une profession, un environnement familial.**

L'ISOLEMENT SOCIAL : UNE RUPTURE PROFONDE DES LIENS

Dans la majorité des entretiens, l'isolement social apparaît comme une expérience structurante de cette période. Il ne s'agit pas seulement d'un isolement géographique, mais d'une **rupture profonde des liens sociaux, familiaux et professionnels.**

« J'ai vécu dans une petite ville pendant deux ans. Là-bas, j'étais toute seule, j'avais personne de ma famille ni d'amis. Je ne connaissais personne, je ne parlais pas français, ni rien. »

→ Nina, Géorgie

UN ISOLEMENT ENCORE PLUS MARQUÉ CHEZ LES FEMMES RÉFUGIÉES

Il se combine souvent à la solitude domestique, à l'absence de réseau familial et, dans certains cas, à des dynamiques familiales limitant leur mobilité et leurs possibilités de participation à la vie sociale. Onja évoque le poids émotionnel des week-ends passés seule :

« Je me suis sentie dans la jungle, mais vraiment seule, au milieu de je ne sais où. Je me suis sentie très seule [...]. Quand je vois les gens faire des plans pour les fêtes de Noël ou même juste les week-ends et que moi je me retrouve toute seule, c'est très lourd. »

→ Onja, Madagascar

Par ailleurs, plusieurs participantes évoquent des épisodes de détresse émotionnelle. Dans ce contexte, Kodiko apparaît souvent comme le premier espace d'accueil et de chaleur relationnelle rencontré après leur arrivée en France.

LES OBSTACLES À L'ARRIVÉE : 4 DÉFIS MAJEURS À SURMONTER

Les entretiens font apparaître quatre grandes familles d'obstacles, souvent imbriquées et se renforçant mutuellement. Ensemble, ces obstacles s'accumulent et produisent un sentiment de découragement progressif.

DÉFI 1 PROCÉDURES ADMINISTRATIVES ET RÉGULARISATION

L'obtention de papiers est décrite par tous les participants comme la condition préalable à toute projection : sans statut stabilisé, impossible de travailler, de se former, parfois même d'être accompagné. Les délais varient fortement : certains obtiennent leur statut de réfugié rapidement, d'autres attendent plusieurs années. Le passage par la procédure d'asile est aussi un moment de grande incertitude administrative.

« J'étais beaucoup plus concentré sur les papiers. Quand on n'a pas de papiers, on n'a pas l'autorisation de travailler. Pendant un an sans papiers, je faisais des petits boulots, mais en général ce n'était pas officiel »

→ Ezechiel, Rwanda

« Je parlais pas du tout du français quand je suis arrivée et c'était compliqué pour moi. Quand j'ai commencé à chercher un stage, j'ai vu que c'était trop compliqué pour moi de trouver un travail. »

→ Bassel, Syrie

DÉFI 2 LA BARRIÈRE LINGUISTIQUE

La majorité des participants sont arrivés sans maîtrise du français, ou avec un niveau très limité. Pour d'autres, notamment issus de pays francophones, la langue était acquise mais les codes de communication professionnelle restaient à apprendre. **La langue apparaît ainsi comme l'obstacle le plus fréquemment mentionné, affectant à la fois la vie quotidienne, l'accès aux formations et la capacité à se présenter en entretien d'embauche.** Plus largement, l'absence initiale de compétences linguistiques constitue une difficulté majeure dans les parcours d'installation en France.



DÉFI 3 LA NON-RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES COMPÉTENCES

La non-reconnaissance des diplômes étrangers est l'un des obstacles les plus structurels. Les participants évoquent des refus d'équivalence, la nécessité de reprendre des études complètes, ou des procédures d'équivalence extrêmement longues et peu prévisibles. Pour les professions réglementées — médecine, dentaire, pharmacie, droit, enseignement, architecture — les blocages sont particulièrement importants.

« Quand on arrive, on est obligé de ranger nos diplômes au placard, même si on nous délivre des attestations de comparabilité. On ne peut pas me laisser travailler avec ce diplôme : on est toujours confronté au même discours, «vous n'avez pas la formation, il vous manque un certificat. »
→ Espérance, Rwanda

DÉFI 4 UNE RECHERCHE D'EMPLOI PARTICULIÈREMENT DIFFICILE

La recherche d'emploi se heurte à l'accumulation des obstacles précédents : langue, diplômes non reconnus, absence de réseau et méconnaissance des codes du marché du travail français. Plusieurs participants décrivent des mois de candidatures sans réponse. Onja évoque deux cents candidatures pour cinq réponses ; Mateo est sans emploi depuis 2019 malgré ses qualifications et son français courant ; d'autres se résignent à des emplois très éloignés de leur formation d'origine.

« Plus de six mois, oui. Six mois à envoyer des candidatures, pas vraiment de réponse, pas même pour dire non. »

→ Mateo, Venezuela

« C'est vraiment difficile de trouver un travail en France pour un étranger (...) n'importe quelles études vous avez faites, n'importe quelles compétences vous avez. Après quelques mois, j'ai essayé de trouver n'importe quel métier, par exemple livreur, chauffeur. J'ai essayé beaucoup, j'ai postulé à beaucoup de postes différents, qui n'ont pas besoin d'études supérieures. »

→ Kerem, Turquie

AU-DELÀ DES BARRIÈRES : L'ÉPREUVE DU DÉCOURAGEMENT ET LE BESOIN DE SOUTIEN

L'accumulation des obstacles rencontrés produit, pour de nombreux participants, un découragement progressif. À mesure que les efforts se heurtent à des blocages répétés, l'optimisme initial s'érode et laisse place à un sentiment d'impasse.

UN ÉCOSYSTÈME D'ACCOMPAGNEMENT COMPLEXE ET CLOISONNÉ

L'écosystème d'accompagnement apparaît fragmenté (service public de l'emploi, structures sociales, associations) avec une coordination inégale. Entre temporalités administratives longues et non-reconnaissance des diplômes, **Kodiko joue un rôle d'intermédiaire pour aider les participants à se repérer dans ce « labyrinthe ».**

« Je suis arrivée en France encore très optimiste. Je me suis dit : malgré toutes les difficultés que j'ai traversées, j'ai un beau parcours, j'ai un beau CV. C'était avant de me heurter à l'administration kafkaïenne en France. Mon optimisme s'est réduit au fil du temps. »

→ Onja, ancienne directrice de cabinet

DU DÉCOURAGEMENT INSTITUTIONNEL AU SENTIMENT D'INVISIBILITÉ

Certains participants rapportent avoir été découragés par les institutions censées les soutenir (conseillers, travailleurs sociaux). Ce blocage, parfois combiné à des stigmatisations dans le monde du travail, alimente **une lourde démoralisation et installe le sentiment d'« exister sans exister ».**

« Je me demandais : qu'est-ce que je fais ici ? Pourquoi j'étais venu ici ? Je pourrais mourir dans mon pays, c'était beaucoup mieux. »

→ Reza, Iran

« C'était très dur, très très dur, parce qu'il y avait des collègues qui n'acceptent pas que toi tu es venu comme ça d'un seul coup, que tu viens à peine d'un autre pays et tu viens travailler avec eux. »

→ Lina, Syrie



PROFESSIONNEL·LES ET ENTREPRISES, PASSEZ À L'ACTION ! COMPRENDRE LES PARCOURS D'EXIL

1

Entrer en contact
avec des associations
travaillant avec les
personnes réfugiées,
à travers le Collectif
Work with Refugees
par exemple.

2

**Participer à des ateliers
de sensibilisation**
organisés par des
associations comme
Kodiko pour mieux
comprendre l'exil, l'asile
et les parcours des
personnes réfugiées.

3

**Retenir l'information
essentielle :** il est possible
de recruter des personnes
réfugiées, elles ont droit au
travail comme n'importe quel
travailleur français (mis à part
les professions réglementées)
c'est facile, il n'y a pas de
démarche administrative.

**FAITES VOUS
ACCOMPAGNER
PAR KODIKO !**



PORTTRAITS ➔ AVANT KODIKO



JOHNNY, SYRIE

Johnny est comptable, formé à Alep avec un niveau équivalent BTS. La guerre interrompt ses études et le pousse à fuir la Syrie en 2013. Pendant trois ans et demi, il vit au Liban, chez une tante, sans statut légal. Il arrive en France fin 2015 via le visa D, le programme d'accueil destiné aux premières vagues de réfugiés syriens. Il ne connaît à peine que « bonjour » et « au revoir » en français.



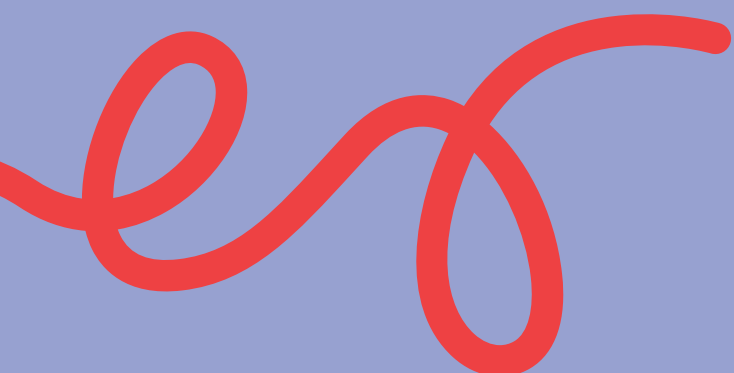
EZECHIEL, RWANDA

Ezechiel est pharmacien d'officine au Rwanda, diplômé après six ans d'études universitaires. Il arrive en France en 2017 et dépose une demande d'asile. Il obtient le statut de réfugié en juin 2018. Il découvre alors que la pharmacie en France est fermée aux diplômés étrangers hors Union européenne : il ne peut ni exercer, ni obtenir d'équivalence directe.



ANNA, UKRAINE

Anna est copywriter en Ukraine, un métier de rédaction qui repose entièrement sur la maîtrise fine de la langue. En 2023, elle arrive en France. Rapidement, elle décroche un CDI de boulangère dans un supermarché. L'emploi est stable mais épuisant, six jours sur sept, de 6h à 12h30. Ce n'est pas un choix, c'est une nécessité.



PARTIE 2

PENDANT KODIKO



LES 3 PORTES D'ENTRÉE VERS KODIKO

L'accès au programme repose principalement sur trois canaux.

1

LE RÉSEAU PERSONNEL : LA FORCE DU BOUCHE-À-OREILLE

C'est le canal d'entrée le plus fréquent. La recommandation se fait par des amis, des membres de la famille ou de la communauté qui ont eux-mêmes été accompagnés par Kodiko et en ont mesuré l'impact positif.

« Une amie m'a proposé de venir là-bas, pour savoir comment faire les CV, et comment s'exprimer. »

→ Christian, RDC

2

L'ORIENTATION PAR LES ACTEURS DE TERRAIN

Le second canal repose sur la prescription par l'écosystème d'accompagnement : associations partenaires d'aide aux personnes réfugiées, conseillers France Travail ou structures sociales qui orientent les personnes vers le dispositif.

« Le responsable du programme de langue française, dans une université parisienne, nous a présenté une association qui aide les réfugiés. Il nous a expliqué les avantages, les objectifs... donc je me suis dit : OK. »

→ Naveed, Afghanistan

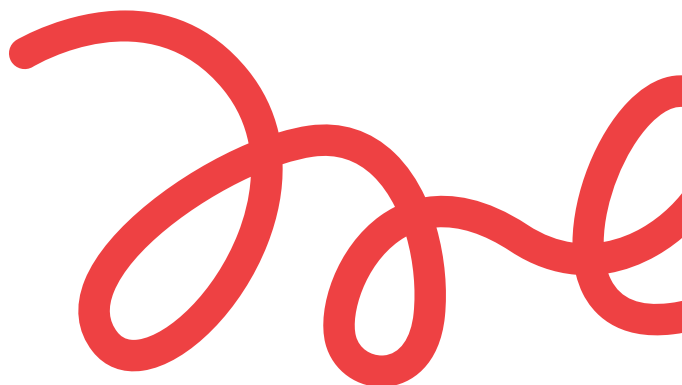
3

LA DÉMARCHE AUTONOME : OPPORTUNITÉS ET RÉSEAUX SOCIAUX

Le troisième canal relève d'une découverte active ou fortuite : annonces et avis sur Internet (notamment Facebook), salons de l'emploi ou rencontres lors d'événements publics.

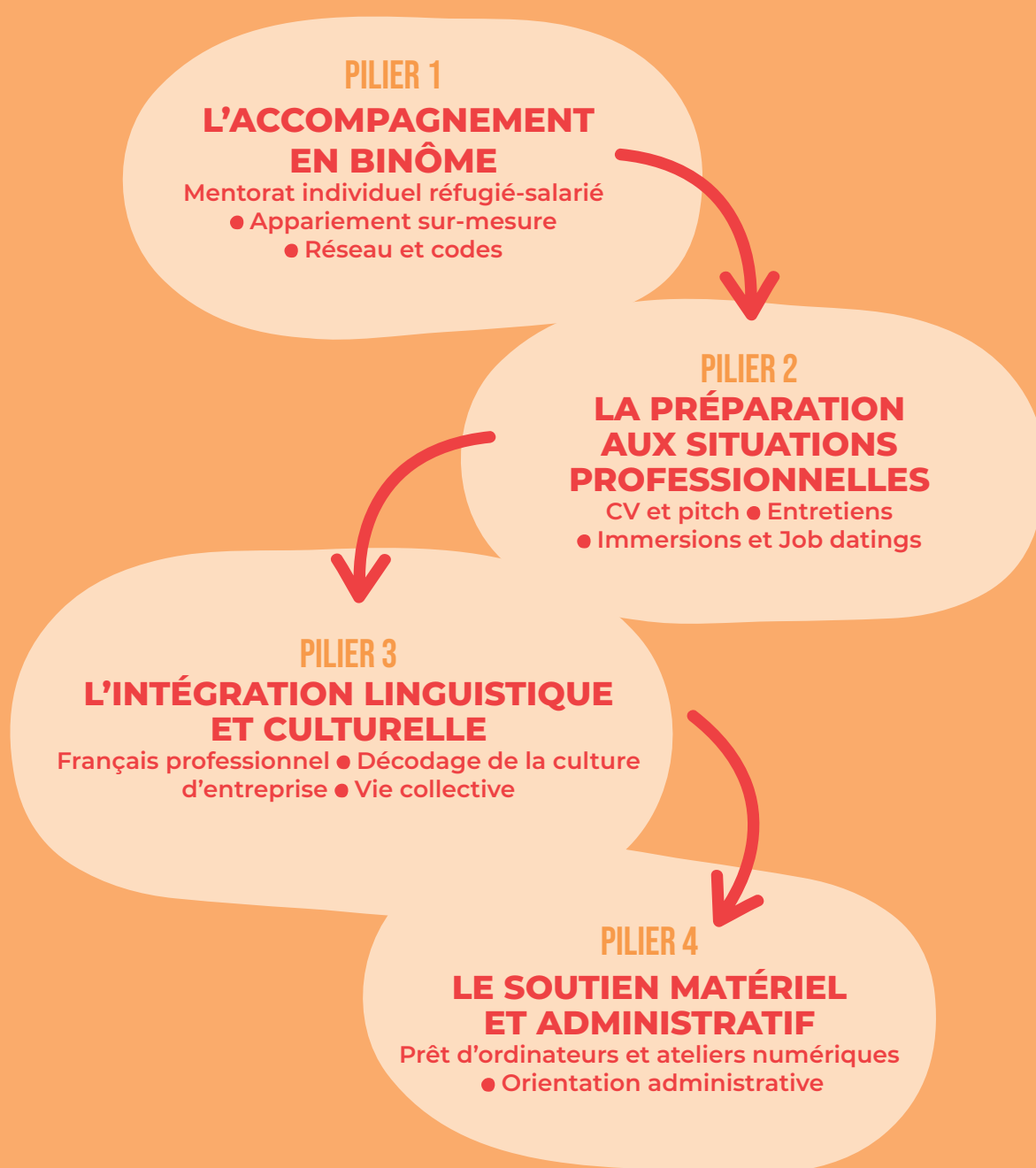
« Je l'ai vu sur Internet, j'ai lu les avis des gens, ils étaient bons. Je me suis dit pourquoi pas. »

→ Boukary, Burkina Faso



LE PROGRAMME KODIKO

Les témoignages mettent en évidence un dispositif Kodiko structuré sur 6 mois, articulant plusieurs volets complémentaires autour d'un accompagnement individuel en binôme et d'ateliers collectifs.



PILIER 1

L'ACCOMPAGNEMENT EN BINÔME

Le cœur du programme Kodiko est un mentorat en binôme entre une personne réfugiée et un salarié en entreprise (le « salarié accompagnateur » ou le mentor), sur plusieurs mois, à raison de rencontres régulières.

Ce binôme est soutenu par l'équipe Kodiko et par des bénévoles « Konnecteurs ».

L'APPARIEMENT DES BINÔMES : UN TRAVAIL FONDÉ SUR L'EXPERTISE DES ÉQUIPES

La mise en relation entre un participant et un salarié accompagnateur n'est pas le fruit du hasard : elle résulte d'un travail manuel et réfléchi des équipes de coordination. **Chaque personne réfugiée est reçue à deux reprises en entretien afin de cerner ses besoins, son métier et son projet.**

Les coordinateurs — le chef de projet et le responsable mentorat — examinent ensuite un fichier détaillé des profils des salariés accompagnateurs volontaires, au cours de plusieurs réunions, pour identifier l'appariement le plus pertinent ; **ce processus, « pas du tout digitalisé » mais « très manuel et très intellectuel »,** donne parfois lieu à de véritables arbitrages entre chefs de projet.

La priorité est donnée au secteur et au métier ; lorsque Kodiko n'a pas d'entreprise partenaire dans le secteur visé, les mentors et leurs réseaux sont mobilisés pour y accéder. À défaut de correspondance sectorielle, l'appariement se fait sur les affinités et le tempérament perçus en entretien, avec un objectif constant : que le lien prenne et que la personne se sente soutenue.

Un appariement « parfait » sur le métier ne garantit d'ailleurs pas la réussite de la relation, tandis que des binômes de métiers très différents fonctionnent parfois remarquablement.

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ AU CŒUR DE LA RELATION DE MENTORAT

Chaque participant est accompagné par un professionnel dans un suivi personnalisé : recherche d'emploi ou de formation, révision de CV, préparation aux entretiens et conseils d'intégration. **Cet accompagnement dépasse souvent les aspects techniques, en facilitant l'accès aux réseaux professionnels, la compréhension des codes du travail et, parfois, en se prolongeant au-delà du programme.** De nombreux participants maintiennent le contact avec leur binôme après la fin de l'accompagnement, témoignant de liens durables.

« On a même fait un petit entraînement : pitcher un projet en français. Il a enregistré ma voix, et on a regardé comment améliorer tout ça. »

→ Samer, Syrie





« C'était très productif : on se donnait des rendez-vous, à son travail, dans un café, pour faire le point, voir où on en était et ce qu'il fallait chercher de plus.

Et même après la fin du programme, elle a continué à m'aider. »

→ Nina, Géorgie

« Elle était comme un lien entre moi et le monde professionnel. Et quand tu peux demander des choses par rapport à la culture professionnelle à quelqu'un qui travaille ici, qui a sa propre expérience, à mon avis, c'est plus utile. »



→ Kateryna, Ukraine

PILIER 2

LA PRÉPARATION AUX SITUATIONS PROFESSIONNELLES

Ce pilier rassemble les expériences qui permettent aux participants de mieux se présenter, valoriser leurs compétences et maîtriser progressivement les codes et situations du monde professionnel français, en gagnant en autonomie et en assurance.

CV ET PRÉSENTATION ÉCRITE : MAÎTRISER LES STANDARDS FRANÇAIS

Les ateliers de CV sont unanimement cités comme un élément central du programme. Les participants apprennent à composer un CV selon les normes françaises (format, longueur, structure, vocabulaire adapté), à rédiger une lettre de motivation personnalisée pour chaque offre, et à se présenter de manière cohérente à l'écrit. Le travail se fait en atelier collectif avec des bénévoles et en binôme, avec un aller-retour sur les versions successives.

« Ce n'est pas du tout pareil qu'en Géorgie. Là-bas, on peut faire autrement, mais ici il y a une structure, un certain ordre. Et selon l'offre à laquelle on postule, on met l'accent sur certaines compétences ou savoir-faire, savoir-être. Il y a aussi des choses qu'on évite de mettre. Donc voilà, tout ça, c'était à apprendre, parce que je ne savais pas. »

→ Nina, Géorgie

ENTRETIEN D'EMBAUCHE ET PITCH : S'ENTRAÎNER POUR GAGNER EN ASSURANCE

La préparation aux entretiens combine ateliers collectifs, simulations filmées et mises en situation avec de véritables responsables RH. Les participants apprennent à se présenter, à parler de leur expérience, à anticiper les questions pièges, à travailler la posture et la tenue.

« C'était très utile, parce que pour moi, c'était la toute première expérience en ce qui concerne les entretiens professionnels. Dans mon pays, je n'avais jamais fait ça. »

→ Pascaline, RDC



IMMERSION, STAGES ET JOB DATINGS : SE CONFRONTER AU TERRAIN ET ACTIVER LES RÉSEAUX

Selon les profils, des stages et des immersions en entreprise peuvent compléter le parcours, le plus souvent à l'initiative du binôme plutôt que comme une composante formelle du programme. Certains sont courts (quelques jours, pour découvrir un poste), d'autres plus longs (plusieurs mois, notamment pour les participants en formation). Pour quelques participants, le stage réalisé pendant Kodiko s'est transformé en CDI dans la même entreprise.

Kodikoo organise régulièrement des job datings et des événements de réseautage où les participants rencontrent, autour de tables, des professionnels et des représentants d'entreprises. L'objectif est à la fois pédagogique (pratiquer un pitch, présenter son CV) et pragmatique (rencontrer de potentiels recruteurs).

« Au job dating, on devait parler à des gens et présenter notre parcours pendant deux-trois minutes. L'un des participants du job dating m'a recruté. »

→ Emre, Turquie

« Maintenant, sur mon CV, je suis tout à fait autonome. Je peux le rédiger et l'adapter dans les attentes des futurs employeurs. »

→ Issa, Burkina Faso

« Ils nous faisaient sortir tout le temps pour aller voir dans les entreprises, dans les sociétés. On rencontre des personnes qui travaillent dans différents domaines, on fait des simulations d'entretien, et elles nous conseillent : ce qu'il faut faire, ce qu'il ne faut pas faire. Aujourd'hui, j'ai moins peur des entretiens, parce qu'on a eu beaucoup de séances pour s'entraîner. »

→ Carine, République centrafricaine

PILIER 3

L'INTÉGRATION LINGUISTIQUE ET CULTURELLE

Au-delà des compétences opérationnelles, Kodiko accompagne les participants dans un travail plus large de « décodage » de la France : apprentissage du français professionnel, compréhension des codes implicites du marché du travail, et vie collective qui permet de tisser des liens et d'apprendre au contact d'autres participants.

L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS PROFESSIONNEL ET LA CERTIFICATION

Kodiko propose des cours de français intégrés, axés sur une dimension professionnelle : vocabulaire du travail, expressions utiles en réunion, communication orale, ateliers d'écriture, préparation de certifications (DELF, TCF, TCFD). Plusieurs participants ont obtenu grâce à ce volet une certification officielle, ce qui leur a ouvert la porte d'études supérieures ou d'emplois qualifiés.

« Les cours incluaient des mots de travail, des expressions, les mots dont on aurait vraiment besoin au travail. »

→ Reza, Iran

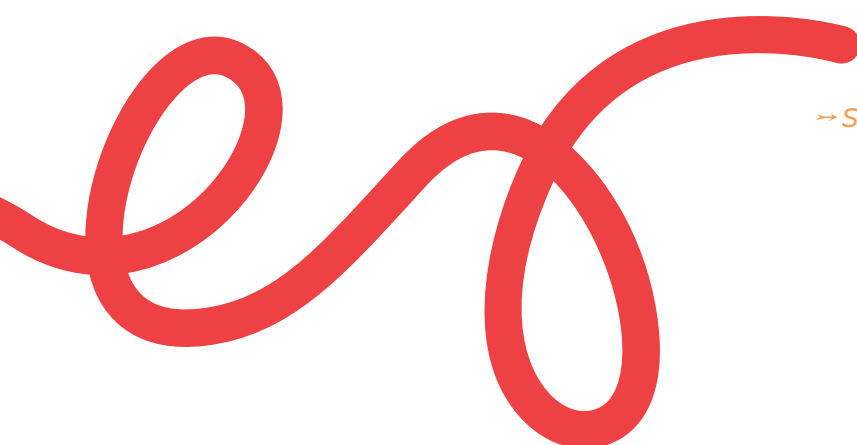
NORMES, CODES CULTURELS ET COMPRÉHENSION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Une part importante du programme est consacrée aux « codes » du marché du travail français. Il s'agit à la fois de la structure du marché (les différents types de contrats; le rôle de France Travail) et des codes comportementaux implicites : formats de CV, tenue vestimentaire, posture, rituels de la première impression, gestion du stress, ambiance collégiale, bise, salutations. Les participants relient ces apprentissages à la possibilité de « décoder la France ».

« C'était une façon de découvrir le monde du travail. Je ne connaissais rien, je ne savais même pas comment réagir, comment communiquer.

Ces ateliers, ces rencontres m'ont beaucoup aidé à comprendre comment me comporter. »

→ Sami, Irak



VIE COLLECTIVE, SORTIES CULTURELLES ET ÉCHANGES ENTRE PAIRS

Au-delà des ateliers techniques, le programme crée un espace collectif où des participants d'origines très diverses se rencontrent. Cette hétérogénéité est présentée comme une richesse : les participants découvrent d'autres parcours, comparent leurs difficultés et se soutiennent mutuellement. Pour beaucoup, Kodiko joue le rôle d'une véritable communauté et offre le seul cadre d'échange régulier avec des Français, favorisant la compréhension culturelle et la pratique de la langue.

« On organisait des ateliers dans les locaux de Kodiko. On faisait aussi des visites dans les musées, dans les maisons d'accueil, et on participait au salon de l'emploi. »

→ Khady, Sénégal



« Par exemple, comment il faut dire bonjour, comment il faut faire la bise à tout le monde. Ils nous ont expliqué le milieu professionnel, les codes du travail, comment être au travail, les pauses café — parce qu'on n'a pas travaillé ici en France, on ne connaît pas ces détails. »

→ Lina, Syrie

PILIER 4

LE SOUTIEN MATÉRIEL ET ADMINISTRATIF

Ce pilier regroupe les activités qui lèvent les obstacles concrets à la recherche d'emploi : l'accès à un équipement informatique et la maîtrise de ses usages de base, et l'accompagnement dans les démarches administratives. Ces activités apparaissent de manière plus ponctuelle dans les récits, mais elles sont souvent décisives : sans ordinateur, impossible de postuler ; sans orientation administrative, impossible d'avancer.

ATELIERS D'INFORMATIQUE ET PRÊT DE MATÉRIEL

Kodiko propose des formations aux outils informatiques essentiels : utilisation de base d'un ordinateur, recherche d'emploi en ligne, mise en forme de documents et rédaction de courriels professionnels. En complément, l'association prête des ordinateurs aux participants qui n'en disposent pas, levant ainsi un frein majeur à la rédaction de CV et aux candidatures.

« J'ai commencé la préparation et je n'avais pas d'ordinateur. Ils m'ont prêté un ordinateur, et après je me suis acheté un ordinateur. »

→ Awa

ACCOMPAGNEMENT ADMINISTRATIF ET APPUI AUX DÉMARCHES

Kodiko intervient également, de manière transversale, sur les démarches administratives : orientation vers les bons interlocuteurs (France Travail, associations spécialisées), aide pour remplir des dossiers, relecture de contrats, accompagnement pour renouveler un titre de séjour. Cet axe s'articule souvent avec le binôme, qui agit comme relais de proximité. L'apport de Kodiko est moins de se substituer aux institutions que d'aider les participants à trouver leur chemin à l'intérieur d'un système fragmenté, parfois comparé à un « labyrinthe ».

« Le binôme m'a aidé pour aller à l'université. Il est allé avec moi pour trouver des informations. Il m'a conseillé d'aller à la mission locale pour me trouver de l'aide financière pour moi. »

→ Nadia



CE QUE LE PROGRAMME A APPORTÉ AUX PARTICIPANT·ES

LES TÉMOIGNAGES FONT APPARAÎTRE TROIS GRANDS TYPES D'EFFETS

● UN TREMPLIN PROFESSIONNEL

Maîtrise des codes de la candidature, progrès en français, accès à l'emploi ou à la formation.

● UN RENFORCEMENT PSYCHOLOGIQUE

Confiance en soi, bien-être, résilience face aux refus.

● UN ANCRAGE SOCIAL ET RELATIONNEL

Réseau professionnel, sentiment de ne pas être seul, liens qui perdurent après le programme.

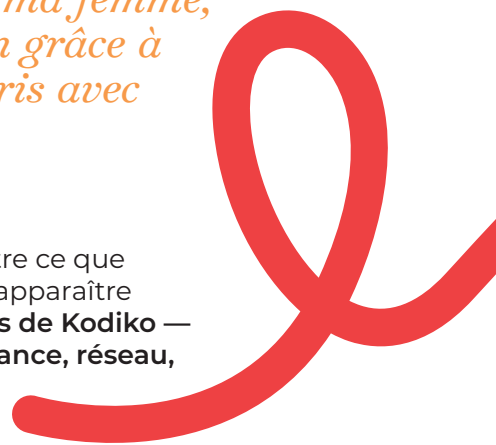
Au-delà de ces trois dimensions, plusieurs participants décrivent Kodiko comme un cadre structurant en début de parcours, qui donne une direction à des démarches qui auraient pu se disperser.



« J'ai construit quelque chose de très solide avec Kodiko — c'était vraiment le point de départ. Si je n'avais pas rejoint Kodiko, je serais parti dans toutes les directions, j'aurais essayé plein de choses et j'aurais perdu beaucoup de temps. Maintenant, je sais exactement où mettre l'effort, comment réagir. Et même au-delà : aujourd'hui je suis marié, et avec ma femme, je la guide bien grâce à ce que j'ai appris avec Kodiko. »

→ Sami, Irak

Ce témoignage illustre ce que plusieurs récits font apparaître en creux : **les apports de Kodiko — compétences, confiance, réseau, français — ne se cumulent pas simplement, ils se renforcent mutuellement pour produire une transformation plus large, qui déborde du strict champ professionnel.**



UN TREMPLIN PROFESSIONNEL

Plusieurs témoignages décrivent une bascule nette : **avant Kodiko, ils ne savaient pas par où commencer ; après, ils disposent d'une base qui leur permet d'agir.**

Pour certains, cette bascule se traduit rapidement en emploi. Au-delà de l'embauche, les acquis produisent un effet d'autonomisation durable dans leurs recherches.

« Grâce à Kodiko, j'ai eu le travail. »

→ Christian, RDC

Le programme produit aussi un effet d'orientation : il aide à clarifier un projet professionnel et à identifier les chemins praticables dans un marché du travail dont les règles implicites sont difficiles à décoder seul. Pour d'autres, le programme a été l'occasion d'envisager des métiers qu'ils n'avaient pas considérés, ou de découvrir des dispositifs spécifiques.

« J'avais eu quelques propositions d'embauche, mais je ne savais pas comment décider, comment lire un contrat. C'est mon binôme qui m'a aidé à en parler dans le détail : quel contrat refuser, quel contrat accepter. »

→ Emre, Turquie

UN RENFORCEMENT PSYCHOLOGIQUE

La reprise de confiance en soi est sans doute l'apport le plus unanimement cité pour dépasser la perte de repères liée à l'exil et aux refus successifs. Le programme, selon l'expression d'Ezechiel, « réveille » cette confiance.

Contrairement aux déceptions institutionnelles souvent vécues en amont, Kodiko offre un espace d'écoute et d'accueil sans jugement. Les participants y retrouvent la légitimité de porter leurs projets et la liberté de s'exprimer pleinement.

« Premièrement, c'est la confiance en moi-même. Pour les immigrants qui sont forcés de fuir leur pays, tu as perdu toutes les choses, tu as perdu ta profession, ta compétence parce que si je ne peux pas utiliser la langue, je ne peux pas faire mon travail. Et tu es comme presque zéro dans un nouveau pays. »

→ Anna, Ukraine

« Kodiko m'a donné l'occasion de me faire confiance. J'étais dans un monde nouveau.(...)

Les assistants avec qui je parlais de mes projets, au lieu de m'encourager, me disaient que c'était difficile d'avoir cette information.

Ils me disaient que ça demandait énormément de préparation...Et Kodiko m'a donné la confiance que je pouvais y arriver. »

→ Désiré, Burundi

UN ANCRAGE SOCIAL ET RELATIONNEL

L'intégration sociale se construit à travers les activités collectives et les sorties culturelles, qui ouvrent la ville, créent des rencontres et transforment le regard que portent les participants sur la société française. Plusieurs citent d'ailleurs le réseau comme le bénéfice qu'ils retiennent en premier. Ce réseau se déploie sur plusieurs plans : les liens tissés entre participants (souvent maintenus via des groupes WhatsApp), la relation durable avec le binôme, et la rencontre avec des Français, qui permet de **déconstruire l'idée d'une distance infranchissable avec la société d'accueil.**

Un indicateur particulièrement significatif est le comportement d'ambassadeur observé chez la majorité des participants : ils recommandent activement le programme à d'autres personnes réfugiées et contribuent eux-mêmes à l'accompagnement de leurs pairs.

« Quand c'est bon, on partage. Déjà même avant que je ne finisse le programme, j'ai envoyé trois personnes à Kodiko. »

→ Issa, Burkina Faso



« Quand j'ai fait la formation avec Kodiko, on a eu un lien avec beaucoup de Français, des gens bien. Et je trouve ça sympa, parce que avant, on pense qu'il y a une distance, qu'il y a des obstacles entre les Français et les étrangers. Mais ce n'est pas vrai. Il faut juste faire le contact, faire le lien — et on trouve des gens qui sont comme nous. »

→ Rana, Syrie

« Le plus important, ça a été de rencontrer des gens dans ma situation. De comprendre comment dépasser cette période, comment s'intégrer dans un nouveau pays. Ça a été vraiment important : sentir qu'on n'est pas seul, qu'il y a d'autres gens qui traversent la même chose. »

→ Giorgi, Géorgie

PROFESSIONNEL·LES ET ENTREPRISES,
PASSEZ À L'ACTION !
**MULTIPLIER LES RENCONTRES
PROFESSIONNELLES**

1

Participer aux rencontres organisées par Kodiko avec des professionnel·les réfugié·es pour découvrir d'autres profils.

2

Accompagner un·e professionnel·le réfugié·e dans sa recherche d'emploi ou de formation pendant plusieurs mois.

3

Proposer des immersions, stages et/ou des apprentissages pour que les professionnel·les réfugié·es explorent le marché du travail français.

**FAITES VOUS
ACCOMPAGNER
PAR KODIKO !**



PORTTRAITS ➔ PENDANT KODIKO



JOHNNY, SYRIE

Johnny découvre Kodiko sur Facebook en 2016 et intègre la deuxième promotion. Il est mis en binôme avec Noémie, salariée dans une grande entreprise. En parallèle, il suit des cours de français en immersion totale dans quatre centres simultanément — 9h à 21h pendant neuf mois — pour atteindre un B2 en un an. Lorsqu'il songe à se réorienter vers des petits métiers, c'est Noémie qui l'en dissuade : elle l'oriente vers ENIC-NARIC pour faire reconnaître son diplôme, l'accompagne dans les candidatures universitaires et le prépare à l'entretien d'admission à l'école de comptabilité — qu'il obtient parmi 200 sélectionnés sur 300 candidats.

*« Ce qui m'a le plus aidé,
c'est ce que Noémie m'a
dit : vous êtes comptable,
pourquoi vous ne voulez
pas essayer de postuler dans
votre domaine ? »*

➔ Johnny

PORTTRAITS ➔ PENDANT



EZECHIEL, RWANDA

Ezechiel entre chez Kodiko en septembre 2018. Son binôme, Catherine, cadre d'une entreprise pharmaceutique, l'accompagne activement dans ses démarches. La rencontre avec Salma, pharmacienne syrienne déjà installée en France, devient également un repère essentiel : elle lui transmet des informations introuvables ailleurs sur les voies possibles — stages hospitaliers, concours praticien diplômé hors UE (PADHUE). Il participe aux ateliers CV et entretiens, à des visites d'entreprises (une grande entreprise pharmaceutique, assurances) et à un événement en présence d'une ministre. Le programme ne lui donne pas un emploi direct, mais une carte, un réseau et une méthode.



ANNA, UKRAINE

Anna rejoint Kodiko depuis ses cours de français, avec une question claire : que peut-elle faire après la boulangerie ? Elle sait qu'elle ne pourra pas redevenir rédactrice — « je ne peux pas être copywriter ici en France, c'est pas possible d'être si bien en français quand je suis bien en ukrainienne et russe ». Ses horaires de boulangerie limitent sa participation aux ateliers collectifs, mais le travail avec son binôme Vincent et leur konnectrice Hélène est décisif. Ensemble, ils clarifient un projet atteignable et désirable : community manager en marketing digital, un métier qui réutilise ses compétences rédactionnelles et créatives sans exiger la perfection linguistique d'un natif. Une soirée de networking avec trois jeunes professionnels du marketing digital consolide le projet : deux d'entre eux la recontactent, l'un lui propose un stage dans son agence de publicité.



PARTIE 3

APRÈS KODIKO

LA VIE APRÈS LE PROGRAMME

À LA SORTIE DU PROGRAMME, LES SITUATIONS SE DIFFÉRENCIENT NETTEMENT

À la sortie du programme, les situations sont diverses : certains accèdent rapidement à un emploi, tandis que d'autres poursuivent leur recherche, enchaînent les contrats courts ou attendent une formation ou une alternance. Pour certains profils, notamment parmi les personnes très qualifiées dont l'expérience n'est pas reconnue, la stabilisation reste plus longue et peut passer par une reconversion. Un même fil traverse ces trajectoires : c'est l'accès à un intermédiaire qui accélère les choses.

QUATRE GRANDES TRAJECTOIRES SE DESSINENT

Ces différentes situations se regroupent en quatre grandes familles de trajectoires, qui permettent de mieux comprendre les parcours observés à l'issue du programme : l'insertion professionnelle, la reconversion, la précarité persistante et la formation continue.

Ces catégories ne sont pas des jugements de valeur : elles décrivent le rapport entre le parcours professionnel d'origine, la situation actuelle en France, et la dynamique dans laquelle la personne se trouve aujourd'hui.

Repères chiffrés
sur les 70 parcours

19 PERSONNES
ont retrouvé une activité
dans leur domaine d'origine

21 PERSONNES
se sont reconvertis vers
un nouveau métier

23 PERSONNES
restent dans une
situation précaire

7 PERSONNES
sont actuellement
en formation

À l'intérieur de chaque famille, le programme Kodiko joue un rôle différent : **accélérateur, structurant, maintien de lien, ou levier pédagogique**. Un constat transversal ressort toutefois de l'ensemble des entretiens : quelle que soit la catégorie, les participants rapportent systématiquement des acquis permanents issus du programme (CV, confiance, méthode, réseau) qui continuent d'influencer leur parcours.

TRAJECTOIRE 1

L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Personnes qui ont réussi à reprendre leur domaine d'expertise d'origine (ou un domaine très proche) après leur arrivée en France. Le critère central est la continuité professionnelle.

INSERTION RAPIDE

Emploi stable obtenu relativement rapidement, sans nécessité de longues études complémentaires.

Un premier sous-groupe accède en quelques semaines ou quelques mois à un emploi stable

CDI, contrat renouvelable, poste cadre — dans le même domaine que celui exercé au pays ou dans un domaine très proche.

Cette trajectoire est facilitée par trois facteurs récurrents :

- Un niveau de français opérationnel
- Un secteur d'activité en tension en France (BTP, santé, télécommunications, IT, comptabilité)
- La mobilisation du binôme pour ouvrir un réseau professionnel concret.

Le parcours de Boukary illustre la dynamique de l'insertion rapide

Arrivé du Burkina Faso jeune et sans diplôme, il ne maîtrisait ni le CV ni les codes de la recherche d'emploi. Avec Kodiko, il acquiert ces premiers outils et est accompagné concrètement vers une formation de deux ans, jusqu'à l'obtention de son diplôme.

Il décroche ensuite un emploi dans le CVC (chauffage, ventilation, climatisation). Il résume cette trajectoire comme « la base » de son intégration. Pour Boukary, Kodiko n'a donc pas seulement levé un obstacle ponctuel : le programme a constitué l'infrastructure même de son entrée dans le marché du travail français.

Les participants eux-mêmes décrivent une chaîne causale nette entre le programme et l'emploi :

stage obtenu par l'intermédiation d'un mentor, CV et entretien préparés en atelier, premier contrat signé dans la foulée.

INSERTION LONGUE

Même trajectoire de continuité, mais nécessitant un long détour par des études françaises (licence, master, concours) avant de pouvoir exercer pleinement.

Le second sous-groupe suit la même logique de continuité professionnelle, mais au prix d'un long détour par des études françaises.

Pour ces participants, la reconnaissance du diplôme étranger n'a pas été possible directement ; il a fallu refaire une licence, un master, préparer un concours, ou enchaîner plusieurs années de CDD avant d'obtenir un contrat stable dans son domaine.

Le programme Kodiko intervient ici en amont, au moment où la personne doit construire un plan d'études en France et trouver les ressources pour tenir dans la durée.

Le parcours d'Ezechiel illustre cette continuité au prix d'un long détour

Pharmacien diplômé au Rwanda, il ne peut faire reconnaître directement son diplôme en France et doit reconstruire son parcours professionnel. Kodiko lui permet surtout d'identifier les voies possibles - formations, stages hospitaliers, concours - et de se constituer un réseau, notamment grâce à son binôme pharmacienne.

Il enchaîne ensuite formation, stages et plusieurs années de contrats précaires avant de réussir le concours et d'accéder à un poste stable. Sept ans après son arrivée, il retrouve ainsi son métier d'origine, mais au terme d'un parcours long et incertain. Comme il le résume : « Ce que j'ai eu, c'est l'information. C'est l'endroit où il y a des informations très utiles qu'on ne peut pas trouver ailleurs. »



TRAJECTOIRE 2

LA RECONVERSION

Personnes qui ont fondamentalement changé de domaine professionnel par rapport à leur vie d'avant.

RECONVERSION CHOISIE NOUVELLES OPPORTUNITÉS

La personne a accepté ou choisi une nouvelle direction et s'y investit activement : formation validée, expérience dans le nouveau domaine, projet clair, insertion sur le marché français.

Ce sous-groupe regroupe des participants qui, devant l'impossibilité de reprendre leur métier d'origine — non-reconnaissance de diplôme, marché saturé, contraintes réglementaires — **se sont engagés activement dans un nouveau domaine professionnel.**

Le changement y est vécu comme une construction, non comme une perte :

formation validée, premier poste dans le nouveau métier, projet structuré pour la suite.

Le rôle du programme y est central : il aide à identifier des compétences transférables, ouvre des pistes réalistes, accompagne la formation et restaure la confiance nécessaire pour engager un changement de cap.

Le parcours de Samer illustre une reconversion choisie et progressivement construite

Après dix ans dans le secteur commercial de l'audiovisuel à Damas, il arrive en France isolé, parle peu français et traverse une période de profond découragement, avant de renoncer à poursuivre son activité à distance. Kodiko l'aide alors à reprendre confiance, à identifier ses compétences et à explorer des pistes réalistes, jusqu'à faire émerger la cuisine comme nouveau projet professionnel. Il suit une formation, devient commis puis chef, et évolue progressivement vers un métier de transmission auprès de salariés réfugiés. Sa reconversion devient ainsi un projet professionnel durable, rendu possible par les liens et les ressources mobilisés avec Kodiko : « Tout est de bonnes choses depuis que j'ai commencé avec Kodiko. »



RECONVERSION SUBIE RÉTROGRADATION

La personne a dû accepter un poste significativement en-dessous de ses qualifications d'origine, sans avoir réellement choisi cette direction. Elle s'y est installée, mais le changement est vécu comme une perte.

Le second sous-groupe de reconversion se distingue par la tonalité du récit.

Les participants occupent un poste stable

— parfois en CDI — mais à un niveau de qualification significativement inférieur à celui qu'ils avaient au pays. Le changement n'est pas choisi, il est subi ; installé dans le nouveau rôle par nécessité (contraintes financières, familiales, d'âge, ou d'équivalence), le participant en parle comme d'une perte de statut, voire d'identité professionnelle.

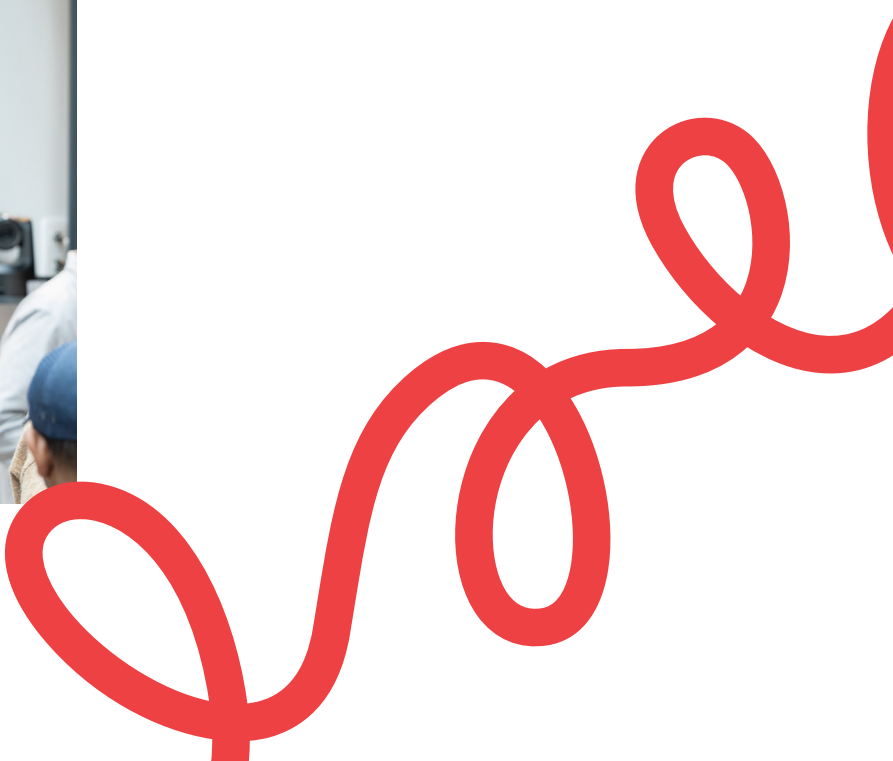
Le programme reste utile — il permet d'accéder au poste stable — mais il ne peut pas à lui seul corriger l'écart entre le parcours antérieur et la place trouvée en France.



Le parcours d'Anna illustre une reconversion subie, marquée par un déclassement professionnel

Copywriter en Ukraine, elle accepte en France un CDI de boulangère par nécessité, un emploi stable mais éloigné de ses qualifications et de ses aspirations. Consciente qu'elle ne peut retrouver son métier d'origine nécessitant une maîtrise parfaite de la langue, elle rejoint Kodiko pour envisager une autre voie.

L'accompagnement l'aide à identifier le community management comme une piste réaliste, en valorisant ses compétences rédactionnelles et créatives, et lui ouvre une première opportunité de stage. Si elle reste pour l'instant boulangère, Kodiko lui a permis de retrouver une perspective : « Avec le programme, j'ai pu voir le soleil, la direction. »



TRAJECTOIRE 3

LA PRÉCARITÉ PERSISTANTE

Regroupe les personnes qui soit ne trouvent pas de travail, soit enchaînent les petits contrats précaires ou le travail à distance pour l'étranger. Plusieurs causes possibles : surqualification et non-reconnaissance des diplômes, barrière linguistique, inadéquation des compétences, ou blocage administratif.

SURQUALIFICATION ET NON-RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES

La personne est surqualifiée par rapport aux postes accessibles, et n'accepte pas (ou ne peut pas) se reconvertir vers un métier de niveau inférieur. Ses diplômes étrangers ne sont pas reconnus. Elle alterne chômage, petits contrats, emplois alimentaires.

Le premier sous-groupe de précarité regroupe des profils très qualifiés

— Ingénieurs, cadres, DRH, comptables, juristes, experts immobiliers — qui se heurtent à l'impossibilité d'exercer leur métier d'origine (non-reconnaissance, quotas, exigence de nationalité, exigence de diplôme français) sans pour autant accepter de se reconvertir vers un poste en dessous.

Le résultat est un cycle de chômage, de petits contrats, d'emplois alimentaires ou de missions d'intérim sans perspective, souvent assorti d'une forte démotivation.

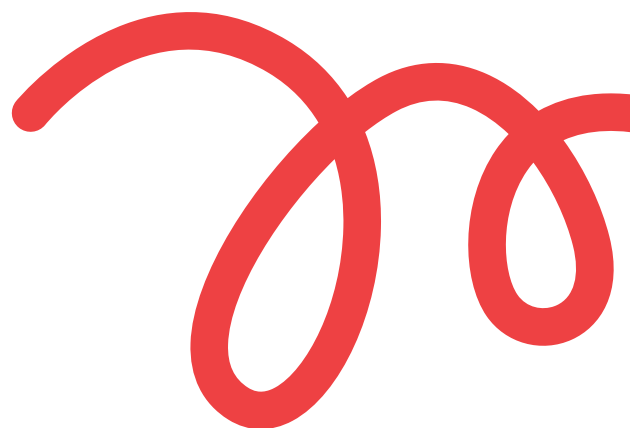
Le programme Kodiko leur a donné des outils et du réseau, mais il n'a pas pu lever les obstacles institutionnels qui bloquent leur trajectoire.

Les parcours de Mateo, Rana et Carmen illustrent ces difficultés persistantes.

Mateo, analyste qualité dans le pétrole au Venezuela, peine à retrouver un poste stable malgré un master obtenu en France et un français courant ; après un stage et un CDD d'un an, il se retrouve aujourd'hui de nouveau sans emploi.

Rana, professeure de mathématiques pendant dix ans à Damas, enchaîne les missions d'intérim en production industrielle.

Carmen, vingt-cinq ans d'entreprise de comptabilité en Colombie, fait de la garde d'enfants.



BARRIÈRE LINGUISTIQUE, ADMINISTRATIVE OU INADÉQUATION COMPÉTENCES-MARCHÉ, ABSENCES DE QUALIFICATIONS

Les compétences acquises dans le pays d'origine sont peu transférables sur le marché français, OU la barrière de la langue reste un blocage majeur, OU des blocages administratifs empêchent l'accès au travail : procédures d'asile prolongées, non-certification.

Le second sous-groupe de précarité rassemble des profils pour lesquels l'obstacle relève d'un empêchement structurel, extérieur au champ d'action du programme

Compétences peu transférables (photographie de presse, commerce B2B à forte dimension culturelle), barrière linguistique qui résiste, blocage administratif persistant (VAE bloquée, titre non reconnu, stages impossibles à trouver), ou absence de qualification reconnue.

Pour ces participants, le programme a fourni des compétences d'usage (CV, entretien, français), du réseau et du soutien ; mais la barrière se situe ailleurs.

Une autre variante concerne les participants peu qualifiés, qui continuent de galérer durablement

Faute de diplôme reconnu et d'un intermédiaire pour stabiliser un poste, ils enchaînent l'intérim, le ménage ou la livraison sans parvenir à exercer le métier visé.

Les parcours de Yasmine et Walid illustrent cette trajectoire.

Yasmine, secrétaire dans un cabinet médical et accompagnatrice d'enfants dans son pays d'origine, s'est orientée, avec l'appui de sa référente Kodiko vers l'animation auprès d'enfants. Elle a réalisé un stage de six mois en mairie sans suite. Elle poursuit ses candidatures dans le secteur, montrant qu'un secteur identifié et une expérience acquise sur le terrain ne suffisent pas toujours à débloquer l'accès à l'emploi durable.

Walid, ancien tôlier-carrossier au Soudan puis en Libye, n'a jamais retrouvé son métier en France et enchaîne depuis des années des emplois courts et intermittents (nettoyage, intérim). Le même engrenage se répète : un contrat de quelques semaines, un titre de séjour qui expire et l'arrête, plusieurs mois d'attente, puis de nouveau de l'intermittent ; les formations qu'il tente sont annulées ou restent sans rappel. Épuisé, il se retrouve aujourd'hui sans emploi.



TRAJECTOIRE 4

LA FORMATION CONTINUE

Personnes dont l'activité principale actuelle est la formation, les études ou l'apprentissage en cours (y compris alternance), sans emploi rémunéré stabilisé qui primerait sur la formation. Catégorie transitoire : ces personnes pourront basculer vers l'insertion, la reconversion ou la précarité, selon l'issue de leur parcours.

La dernière famille regroupe les participants dont l'activité principale aujourd'hui est la formation.

Cursus universitaires longs, CAP, titres professionnels, alternance, licences et masters. Ces trajectoires ne se laissent pas classer dans les trois précédentes : elles sont encore en cours de construction, et leur issue dépendra de l'obtention du diplôme, du premier contrat, et des conditions administratives et financières.

Le programme Kodiko y a joué un rôle typiquement en amont : préparation du projet, appui à l'inscription, cours de français, premier stage, soutien moral dans la reprise des études.



Le parcours de Nina illustre une trajectoire de formation longue, engagée pour retrouver le métier auquel elle se destinait

Étudiante en médecine en Géorgie, elle doit interrompre son cursus en arrivant en France, où son niveau d'étude n'est pas reconnu. Après deux années d'isolement et plusieurs démarches infructueuses, Kodiko l'aide à identifier la bonne voie administrative et à candidater à trois facultés, jusqu'à son admission à Reims.

Elle reprend alors des études de médecine, qu'elle poursuit aujourd'hui après avoir réussi le concours à sa troisième tentative. Son parcours montre le rôle de Kodiko en amont de l'insertion : rendre possible un projet de long terme par l'orientation, l'accompagnement dans les démarches et le soutien moral. « Là où je suis aujourd'hui, c'est grâce à Kodiko. C'était une période très importante. Ça m'a permis de réaliser mon rêve et de m'intégrer dans le parcours que j'ai toujours souhaité. »



CE QUE RÉVÈLENT CES 4 TRAJECTOIRES

Les quatre familles de trajectoires permettent de lire l'impact du programme de manière nuancée.

- **Pour les insertions rapides, Kodiko agit comme un accélérateur :** il ouvre le réseau, prépare techniquement, et permet d'obtenir un premier contrat dans les semaines qui suivent.
- **Pour les insertions longues, il offre un cadre structurant à l'entrée d'un parcours d'études et d'équivalences.**
- **Pour les reconversions choisies, il joue un rôle central de traduction :** aider le participant à identifier ses compétences transférables et à construire un nouveau projet.
- **Pour les reconversions subies,** il aide à stabiliser un emploi, sans pouvoir corriger l'écart avec le parcours antérieur.
- **La précarité persistante** révèle les limites de l'accompagnement individuel, qui ne peut résoudre seul les blocages structurels tels que la non-reconnaissance des diplômes, les contraintes de nationalité ou les barrières culturelles. Pour autant, le programme n'est pas sans effet : en apportant du réseau, du soutien moral et de la dignité, il prévient le décrochage et constitue déjà une victoire en soi.
- **La formation continue,** catégorie transitoire par essence, montre que le programme a souvent son effet le plus visible en amont : dans la définition du projet, l'entrée en formation et le premier stage.



AU-DELÀ DES TRAJECTOIRES : L'INFLUENCE DES PROFILS

Les analyses ci-dessous sont descriptives : elles reposent sur de petits effectifs et des variables corrélées entre elles, ne démontrent aucune causalité, et indiquent des tendances plutôt que des proportions exactes.



SELON LE GENRE

Femmes et hommes réussissent à des taux comparables. La différence porte sur la forme des autres résultats : les hommes connaissent nettement plus d'échecs francs, tandis que les femmes se retrouvent plus souvent dans des résultats partiels ou « mixtes ». Les parcours masculins apparaissent ainsi plus polarisés (réussite ou échec), les parcours féminins plus souvent intermédiaires.

SELON L'ANCIENNETÉ

C'est le facteur le plus net, et il éclaire directement les effets à court et à long terme. Les personnes présentes depuis huit ans ou plus réussissent presque toutes, celles arrivées depuis moins de quatre ans moins systématiquement. L'insertion se construit donc sur plusieurs années après le programme, et une évaluation menée juste après la sortie sous-estime fortement les réussites à venir.

SELON LE TERRITOIRE

En affectant à chaque personne son territoire réel de programme, les écarts entre territoires apparaissent modérés, et le contraste entre Paris et les régions, faible.

Ce constat doit toutefois être nuancé par un effet de sélection : plusieurs participants déclarent s'être installés en Île-de-France précisément pour y trouver davantage d'opportunités professionnelles. D'autres décrivent la même mobilité (déménagement à Paris au moment de trouver un emploi, ou pour accéder à une formation dans une profession réglementée).

SELON L'ÂGE À L'ENTRÉE

L'âge à l'entrée dessine une courbe en cloche. Les trentenaires réussissent le mieux. Les moins de 30 ans sont plus souvent « en cours », ce qui est cohérent avec des parcours encore en formation ou en études. Les 40 ans et plus réussissent moins et basculent davantage vers des résultats « mixtes » : plus une carrière d'origine est avancée, plus la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience pèse, et plus le repositionnement tend à se faire en deçà du niveau antérieur.

SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME

Les profils très diplômés (Bac+4/5 et plus) présentent un résultat polarisé : une nette réussite ou un échec franc face au mur de la non-reconnaissance des titres étrangers, qui force le choix entre revalidation de l'expertise et déclassement. À l'inverse, les profils moins diplômés (Bac ou inférieur) ou intermédiaires réussissent moins vite et restent plus fréquemment « en cours » de stabilisation. Une attention particulière mérite d'être portée aux participants arrivés sans diplôme ni qualification reconnue. Leurs difficultés tiennent à l'accumulation de plusieurs freins : maîtrise fragile

du français, démarches administratives, inadéquation aux attentes du marché et risques de discrimination

à l'embauche. Cette accumulation rend l'entrée sur le marché du travail plus complexe et maintient ces profils plus longtemps en phase de stabilisation.

Sans en faire une fatalité — plusieurs y parviennent au prix d'un détour par la formation —, ce constat confirme qu'ils ont besoin d'un accompagnement renforcé et d'un suivi plus long, jusqu'à l'accès effectif à la formation puis à l'emploi.

L'ENSEIGNEMENT CLÉ : LE TEMPS COMME PREMIER FACTEUR D'INSERTION

Le facteur le plus structurant n'est pas une caractéristique fixe des personnes, mais le temps : ancienneté de la promotion et durée de présence en France commandent largement le degré de stabilisation atteint. Viennent ensuite des effets de profil cohérents avec la littérature scientifique : un avantage relatif aux trentenaires, une polarisation des très diplômés, un risque de déclassement accru après 40 ans.

Le parcours de Khady illustre combien l'insertion peut se construire sur un temps long, même lorsque les compétences et l'expérience sont solides.

Éducatrice spécialisée et danseuse professionnelle au Sénégal, elle arrive en France avec un projet clair de reconnaissance de son expérience par la VAE, mais se heurte à des blocages administratifs qui la laissent, quatre ans après Kodiko, sans diplôme français ni emploi stable. Pour autant, elle reste activement engagée dans des projets autour du handicap, de la migration et de l'inclusion, et poursuit la construction de son projet associatif. Son parcours rappelle ainsi qu'une situation encore non stabilisée ne signifie pas nécessairement un échec : « Je suis au milieu du chemin. »



PROFESSIONNEL·LES ET ENTREPRISES, PASSEZ À L'ACTION ! OUVRIR LES PORTES DE L'ENTREPRISE

1

Faire évoluer ses pratiques de recrutement : envisager des profils réfugiés parmi les CV reçus, faire preuve d'ouverture en entretien.

2

Mobiliser ses collègues, son équipe ou son entreprise pour mettre en place une politique de diversité interculturelle à travers un recrutement et un management inclusifs.

3

Mettre en place des dispositifs pour accueillir les salarié·es réfugié·es puis les former sur le temps long : du tutorat, une formation linguistique à vocation professionnelle, des informations claires sur la politique d'entreprise et les habitudes de travail, formations internes et valorisation des compétences.

**FAITES VOUS
ACCOMPAGNER
PAR KODIKO !**



PORTTRAITS ➔ APRÈS KODIKO



JOHNNY, SYRIE

En mai 2018, Johnny obtient sa licence. Un mois plus tard, le 16 juin, il est embauché dans un grand cabinet comptable international. Ce qui devait être un job d'été de six semaines devient un CDI de cinq ans et demi. Il grimpe progressivement, devient responsable de services. Aujourd'hui, il est Senior comptable et adjoint chef comptable chez une entreprise du secteur pharmaceutique. Il revient régulièrement chez Kodiko comme bénévole, pour « connecter les réfugiés à des opportunités » plutôt que simplement leur trouver du travail.

« Au lieu de donner le pain à quelqu'un, c'est mieux de lui former comment il fait le pain. »

➔ Johnny



EZECHIEL, RWANDA

Le vrai détour commence. En 2019, Ezechiel décroche un poste de pharmacien attaché associé à l'hôpital de Poissy après un entretien « qui s'est très bien déroulé grâce au coaching de Kodiko ». Puis il enchaîne plusieurs années de contrats précaires en pharmacie hospitalière tout en suivant différentes formations continues à la faculté de Pharmacie de Paris. Sept années séparent son arrivée en France de son accession à un poste stable. En 2024, après plusieurs tentatives, il réussit le concours praticien diplômé hors UE et devient pharmacien associé. Sa trajectoire illustre ce que signifie « insertion longue » : il retrouve son métier, mais au prix d'un parcours de sept ans fait d'études, de concours et de contrats temporaires.

PORTTRAITS ➔ APRÈS KODIKO



ANNA, UKRAINE

Anna a finalement fait évoluer son projet professionnel. Après avoir exploré la piste du marketing digital et obtenu son DELF B1, elle réfléchit à ses perspectives d'avenir et se concentre aujourd'hui sur la maîtrise du métier d'analyste de données. Le métier visé a changé, mais ce que Kodiko lui a apporté reste : une direction, de la confiance et la conviction qu'elle peut avancer en s'appuyant sur les bonnes personnes.

Le stage en agence ouvert grâce à Kodiko n'est plus son projet actuel, mais les rencontres et les démarches engagées pendant le programme ont compté dans la construction de la suite.

Son parcours illustre une trajectoire de reconversion subie en cours : Kodiko n'a pas servi à trouver un emploi - elle en avait déjà un - mais à ouvrir des perspectives et à l'aider à reprendre la main sur son projet professionnel.

Aujourd'hui, cette direction continue d'évoluer. Mais Anna sait désormais qu'elle n'est pas seule pour la chercher :
« J'y ai acquis la chose la plus importante : la compréhension qu'il existe des personnes et des organisations qui soutiennent professionnellement les femmes immigrées désorientées, ne les laissent pas seules. »

« Avant le programme de Kodiko, je ne pouvais pas voir la lumière. Avec le programme, j'ai pu voir le soleil, la direction. »

➔ Anna



PARTIE 4

EN CONCLU SION

DES TRAJECTOIRES QUI SE CONSTRUISENT À PLUSIEURS NIVEAUX

Cette lecture des parcours, éclairée par la littérature scientifique et par les travaux de recherche associés à cette étude, permet de mieux comprendre les différents facteurs qui influencent les trajectoires professionnelles. Les parcours professionnels des personnes réfugiées ne dépendent pas uniquement de leurs compétences, de leurs efforts ou de leur capacité à s'adapter. Ils se construisent à l'intersection de trois niveaux qui interagissent en permanence.

Ces trois dimensions se combinent tout au long du parcours : les contraintes du contexte peuvent limiter les possibilités, l'accompagnement peut aider à retrouver des marges de manœuvre, et la personne peut alors faire des choix et se projeter à nouveau. Au cœur de cette dynamique se trouve un enjeu essentiel : pouvoir préserver ou reconstruire la confiance en soi et la reconnaissance de ses compétences et de son parcours.

- **LE PREMIER EST CELUI DE L'ENVIRONNEMENT DANS LEQUEL ELLES ÉVOLUENT :** les démarches administratives, la reconnaissance des diplômes, les règles du marché du travail ou encore le temps nécessaire pour stabiliser leur situation peuvent ouvrir ou, au contraire, restreindre les possibilités professionnelles.
- **LE DEUXIÈME EST CELUI DES ACTEURS QUI LES ACCOMPAGNENT :** une organisation comme Kodiko peut contribuer à rouvrir des perspectives en apportant des repères, de la confiance, des conseils concrets et des connexions avec le monde professionnel.
- **ENFIN, LE TROISIÈME NIVEAU EST CELUI DE LA PERSONNE ELLE-MÊME :** face aux possibilités qui s'offrent à elle et aux obstacles rencontrés, chacun ajuste ses attentes, poursuit ses ambitions ou cherche à maintenir son projet professionnel malgré les incertitudes.



CONCLUSION

UN IMPACT PROFESSIONNEL ET HUMAIN FACE AUX DÉFIS DE L'INTÉGRATION

UNE STRUCTURE COMMUNE AU-DELÀ DE LA DIVERSITÉ DES PARCOURS

Les soixante-dix parcours restitués dans ce rapport ont en commun l'exil, la perte des repères sociaux et professionnels, et la rencontre avec Kodiko. Mais aucun ne ressemble à un autre. Derrière la diversité des pays d'origine, des métiers, des niveaux de français, des âges et des situations familiales, on retrouve toutefois une structure commune.

- **Un avant :** marqué par des compétences réelles et des ruptures brutales.
- **Une arrivée en France :** dominée par les obstacles administratifs, linguistiques et de reconnaissance.
- **Un passage par Kodiko :** qui combine outils professionnels, apprentissage du français, accompagnement humain et ouverture de réseau.
- **Un après :** qui se répartit entre insertion, reconversion choisie, reconversion subie, précarité persistante et formation continue.

LA RESTITUTION DU POUVOIR D'AGIR : LE VÉRITABLE CŒUR DE L'IMPACT

Ce que les participants décrivent le plus massivement n'est pas un « effet emploi » immédiat — même si beaucoup trouvent du travail — mais la restitution d'une capacité d'action : se présenter, décider, postuler, se projeter.

Chaque volet du programme compte et contribue à un effet d'ensemble qui dépasse la somme de ses parties.

UN ESPACE D'ACCUEIL, DE RESPECT ET DE COMMUNAUTÉ

Kodiko n'est pas perçu comme un simple « complément à France Travail ». Les personnes interrogées le décrivent plutôt comme un lieu où elles peuvent acquérir les outils nécessaires pour comprendre le monde du travail en France et ses codes, s'intégrer dans la société et pratiquer la langue.

Kodiko apparaît ainsi comme une véritable communauté, composée de mentors, de bénévoles et de participants, avec lesquels il est possible d'échanger et de partager des expériences similaires. Pour certains, le fait de pouvoir rencontrer et parler avec des personnes dénuées de préjugés est essentiel, en particulier lorsqu'ils se sentent seuls et isolés, loin de leur pays et de leur famille.

LES LIMITES DE L'ACCOMPAGNEMENT ET LES DÉFIS COLLECTIFS

Reste enfin ce que l'accompagnement ne peut, à lui seul, accomplir : accélérer la reconnaissance des diplômes étrangers, ouvrir l'accès aux professions réglementées, compenser les discriminations ou encore résorber la précarité administrative.

Ces limites dessinent en creux les contours d'un programme conscient de son périmètre, qui constitue néanmoins, pour celles et ceux qui le traversent, un point d'ancrage décisif dans leur parcours d'installation.



En savoir plus
sur kodiko.fr

