

Coaxions

N° 2 - Juin 2015

Offre d'emploi

Discrimination

Gestion

de la diversité

Ethnostratification

Marché du travail

**Travailleurs étrangers
ou d'origine étrangère
avec ou sans emploi
en province de Namur**


Sommaire

Préambule.....	3
Introduction.....	4
Travailleurs étrangers ou d'origine étrangère avec ou sans emploi, de qui parle-t-on ?.....	5
Positionnement des travailleurs issus de l'immigration sur le marché du travail	11
Les obstacles rencontrés au niveau individuel par les demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère et plus spécifiquement les primo-arrivants	12
L'intégration économique : une issue quasiment obligatoire	12
Un nouvel équilibre identitaire à trouver	12
L'apprentissage de la langue française.....	14
Valoriser ses connaissances, ses compétences et/ ou reprendre une formation ?.....	15
Conclusion.....	17
La préformation vers des formations qualifiantes : un passage nécessaire ?.....	18
Vivre et communiquer au travail.....	18
Job Pluri'elles.....	19
La formation qualifiante pour une (ré) insertion professionnelle.....	19
La diversité culturelle dans les entreprises, un enjeu de pouvoir ?, par Altay Manço, IRFAM	21
Présentation des résultats selon les dimensions identifiées.....	23
Présentation des lignes de force transversales.....	26
Présentation des recommandations.....	28
Conclusion.....	29
Outils et ouvrages de références	32
Les outils réalisés par le C.A.I.	32
Les outils réalisés par le CIRE	33
Les outils disponibles au Centre de ressources de la Province.....	34
Les outils de Culture et santé.....	35
Les outils réalisés par Lire et écrire.....	35
L'outil de Vis-à-Vis sur la mobilité.....	36
Les ouvrages de références sur la thématique de l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère.....	36
La place de l'insertion socioprofessionnelle dans le décret relatif à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère.....	39
Conclusion.....	41

Préambule

Depuis une trentaine d'années, les acteurs de la Province de Namur se mobilisent pour assurer une égalité dans l'accès à l'emploi pour tous. Les premières démarches concrètes dans l'accueil et l'accompagnement des personnes étrangères se sont révélées être des initiatives qui se sont petit à petit structurées en asbl. Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle s'est plongé également dans la création d'outils spécifiques pour ce public, d'autres acteurs ont mobilisé leurs efforts pour la défense du droit à l'accès à l'emploi pour tous et pour la lutte contre les discriminations. Le Fonds Social Européen, la Région Wallonne et la Province de Namur ont mobilisé des moyens pour soutenir un projet d'insertion socioprofessionnelle pour les personnes étrangères ou d'origine étrangère mené par le C.A.I. depuis une dizaine d'années. La Région Wallonne soutient quant à elle les initiatives locales via des projets d'actions sociales, elle poursuit également ses intentions d'accorder une attention particulière aux personnes étrangères ou d'origine étrangère en permettant que ce public soit la cible d'une politique d'actions positives. Au cours des années, des projets divers portés par ces différents acteurs ont émergé. Ceux-ci répondaient et répondent encore à des besoins qui sont malheureusement toujours d'actualité. Afin de leur donner une tribune, un colloque a été organisé le 26 septembre 2014.

Ce Coaxions reprend la matière première ayant alimenté les échanges de cette journée, qui n'aurait pu voir le jour sans l'implication de nombreux acteurs. C'est pourquoi, au nom du C.A.I., nous tenons à remercier toutes les personnes étrangères ou d'origine étrangère qui ont passé la porte du Centre et ont fait confiance à ses accompagnateurs ; les accompagnateurs interculturels du C.A.I., les assistants sociaux, les formateurs, les éducateurs, les animateurs en éducation permanente qui quotidiennement interrogent leur pratique professionnelle pour apporter le soutien le plus optimal dans leur travail quotidien ; les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle et les initiatives locales qui sont venus témoigner et partager leurs outils ; la Province qui a permis la réalisation de cette journée ; Altay Manço qui par son intervention lors du colloque et dans ce Coaxions pousse à remettre en question nos représentations ; et, enfin, l'ensemble des participants qui ont apporté des échanges de qualité.


Benoîte Dessicy
Directrice du C.A.I.


Fabian MARTIN
Président du C.A.I.

Colloque « Travailleurs étrangers ou d'origine étrangère: quels accompagnements, outils et perspectives vers l'emploi? », 26 septembre 2014
Crédit photo: C.A.I.



Introduction

Ce Coaxions aborde la thématique de l'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères ou d'origine étrangère dans la province de Namur. Les articles proposés dresseront une série de balises permettant d'éclairer certains enjeux liés à cette vaste problématique. Cependant, dans un esprit synthétique et parce que ce sujet répond à un champ d'étude en soi, nous n'avons pu aborder l'épineuse réalité des travailleurs sans papiers ou en situation irrégulière.

Le fil rouge de cette publication est la thématique de l'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Les articles, indépendants les uns des autres, fournissent un éclairage sur un aspect de cette thématique. Des témoignages tirés d'interview de demandeurs d'emplois accompagnés par le C.A.I. viennent éclairer les données chiffrées et donner un visage à des termes trop abstraits comme « le demandeur d'emploi étranger ou d'origine étrangère ». Ce fil rouge sera systématiquement encadré.

Le premier article présente une photographie des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère à travers des données objectives sur leurs origines, leur nombre, leurs motifs légaux d'accès aux territoires. Le second reprend les données concernant leur positionnement sur le marché du travail et met en lumière le phénomène de l'ethnostratification du marché de l'emploi. Le troisième article évoque les difficultés et les obstacles rencontrés au niveau individuel par les demandeurs d'emploi étranger ou d'origine étrangère dans leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle. Le quatrième article s'intéresse à trois projets de préformation, trois exemples de « bonnes pratiques » qui ont été menées dans le namurois avec une attention particulière pour les demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère. Le cinquième article est une contribution d'Altay Manço présentant l'analyse transversale des recherches proposées en guise de conclusion d'un ouvrage traitant de la diversité culturelle dans les PME. Le sixième article comprend une compilation d'outils pédagogiques et d'ouvrages de références pour aller plus loin dans la thématique. Enfin, le dernier article propose une lecture de la place de l'insertion socioprofessionnelle dans le décret relatif à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère.

Bonne lecture.

Travailleurs étrangers ou d'origine étrangère avec ou sans emploi, de qui parle-t-on ?

Attirons d'emblée l'attention dans le cours de la lecture sur la diversité des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère avec ou sans emploi. Ils forment un groupe non homogène. Les termes « étrangers ou d'origine étrangère » recouvrent de nombreuses réalités. **Ils diffèrent notamment par leur sexe, leur âge, leurs croyances, leurs origines culturelles, géographiques, financières, sociales et linguistiques.**

Les apports d'informations théoriques ont plusieurs sources¹. Précisons que les statistiques énoncées ci-dessous doivent être lues avec prudence. Il est nécessaire de les replacer dans le contexte des études pour lesquelles elles ont été réalisées. Pour plus de précisions, nous vous recommandons de vous référer directement à ces études accessibles en ligne.

Pour rappel : en Belgique on qualifie « d'étrangères », les personnes qui ne possèdent pas la nationalité belge, qui séjournent de manière durable ou temporaire sur le territoire de la région de langue française. Le qualificatif « d'origine étrangère » se rapporte aux personnes qui ont émigré en Belgique ou dont l'un des ascendants a émigré en Belgique et qui ont la nationalité belge. (Selon la définition du décret remplaçant le livre II du Code Wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère, paru le 18 avril 2014 au Moniteur belge).

Le Centre Fédéral Migration édite chaque année son rapport annuel sur les migrations. Le rapport de 2013 met en avant l'évolution des flux migratoires. « Son chiffre-pivot, c'est **l'inversion de la tendance d'une croissance des entrées d'étrangers en Belgique**. En 2012, le pays a en effet enregistré 124.717 immigrations d'étrangers contre 138.071 l'année précédente. Cette première baisse avérée de l'immigration (environ 10%), qui intervient après deux décennies de hausse, s'inscrit dans le contexte d'**une politique migratoire plus restrictive**, jumelée avec un contexte de **crise économique**, qui rend la Belgique à la fois moins accessible et moins attractive. En corollaire, côté population belge, le solde migratoire est négatif : 24.403 Belges ont immigré pendant que 35.409 émigraient, soit un déficit migratoire de 11.006 personnes »².

Le rapport souligne des faits trop souvent méconnus dans les discours collectifs. « En Belgique : 1 habitant sur 5 est de nationalité étrangère à la naissance, soit un peu plus de 2 millions de personnes. Environ 900.000 d'entre elles obtiennent la nationalité belge. **38% des étrangers sont des Français, des Italiens et des Hollandais** »³. « En 2012, il y a eu 10 % d'immigrations d'étrangers de moins. Cette forte baisse des immigrations en 2012 s'explique par une forte diminution des immigrations en provenance des pays tiers. Dans le même temps, les immigrations en provenance des pays de l'Union européenne continuent d'augmenter »⁴.

L'étude de l'évolution de l'immigration des étrangers par grands groupes de nationalités ainsi que l'étude de la répartition des immigrations par région en 2012, nous apprennent que **l'immigration en Belgique est une immigration essentiellement européenne. En 2012, ils représentaient 70 % des immigrations totales.**

¹ • Migration : rapport annuel 2013 du Centre fédéral pour l'analyse des flux migratoires, la protection des droits fondamentaux des étrangers et la lutte contre la traite des êtres humains.

• Baromètre de la Diversité Emploi, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2012

• Monitoring socio-économique du Centre pour l'égalité des chances et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2013
• Statistiques du C.A.I.

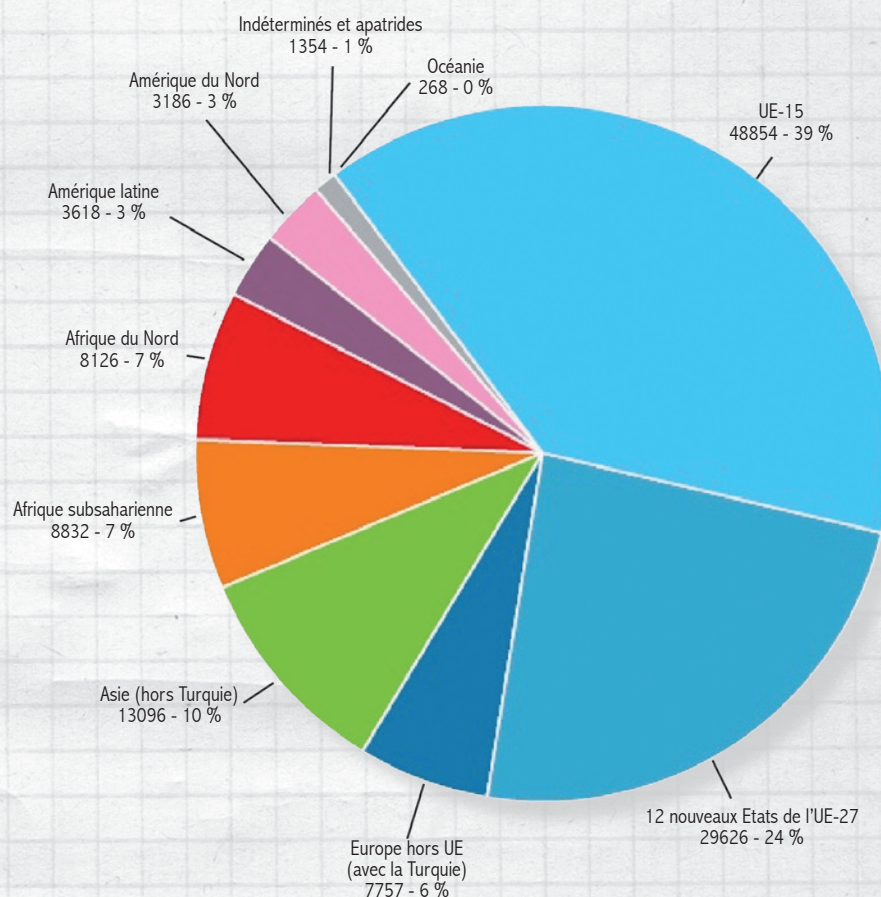
² D.WATRIN, à propos du Rapport annuel Migration 2013 dévoile tout sur les grandes tendances migratoires en Belgique, pour le DISCRI, 2014.

³ Migration : rapport annuel 2013 (idem)

⁴ Migration : rapport annuel 2013 (idem)

Répartition des immigrations par région en 2012

(Sources : RN-DGSIE, Rapport annuel Migration 2013, p.22)



Concernant les chiffres de la province de Namur, nous avons croisé les données nationales avec celles des villes de Namur, de Gembloux et de la commune de Sambreville.

Dans ces villes et communes, **le pourcentage moyen de population étrangère est plus bas que le pourcentage de population étrangère nationale** ; nous pensons que c'est d'autant plus le cas dans les régions plus rurales de la province de Namur. La moyenne est de 7 % pour la province de Namur contre 11 % pour la Belgique⁵ (voir statistiques p. 9).

Nous disposons de très peu de données statistiques concernant les travailleurs étrangers ou d'origine étrangère avec ou sans emploi dans la province de Namur. De telles données sont très difficiles à récolter. C'est le cas notamment pour les chif-

fres du Forem qui ne reprennent pas la catégorie d'origine étrangère dans leurs études statistiques. Le C.A.I. peut fournir quelques précisions sur le public qu'il accompagne dans ses démarches d'insertion socioprofessionnelle. Sur une moyenne de 200 personnes accompagnées annuellement sur base volontaire, il existe globalement une **parité des sexes**.

La tranche d'âge la plus représentée a entre 30 et 50 ans.

Au niveau des études : 15 % des personnes déclarent avoir réalisé au minimum des études secondaires inférieures, 25 % ont terminé leur secondaire supérieure, 15 % annoncent avoir l'équivalent d'un bachelier, 25 % un diplôme de master, et 20 % n'ont pas ou très peu été scolarisés.

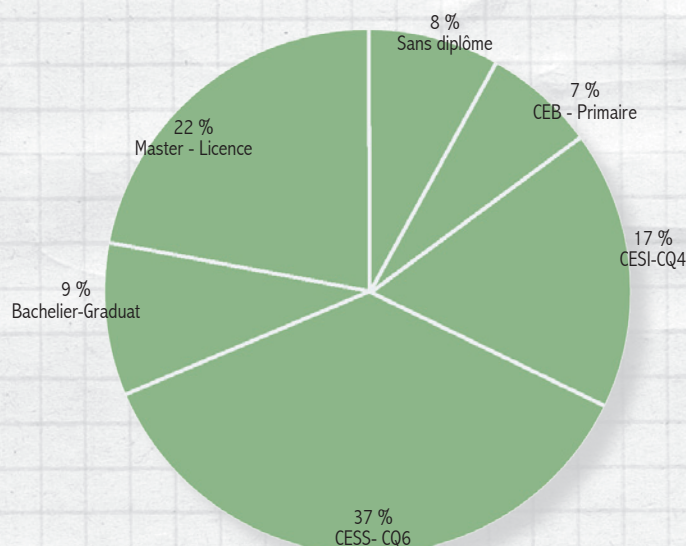
⁵ Etude de M. Bodard pour le C.A.I. en 2011. Cette analyse reprend les personnes étrangères qui sont actuellement inscrites dans un des registres de la population dans une des villes de Namur, Gembloux et la commune de Sambreville à un moment X. (voir statistiques p. 9)

Concernant les **origines** : 60 % ont la nationalité d'un pays hors Union européenne, 20 % ont une nationalité d'un autre pays européen que la Belgique et 20 % sont belges d'origine étrangère.

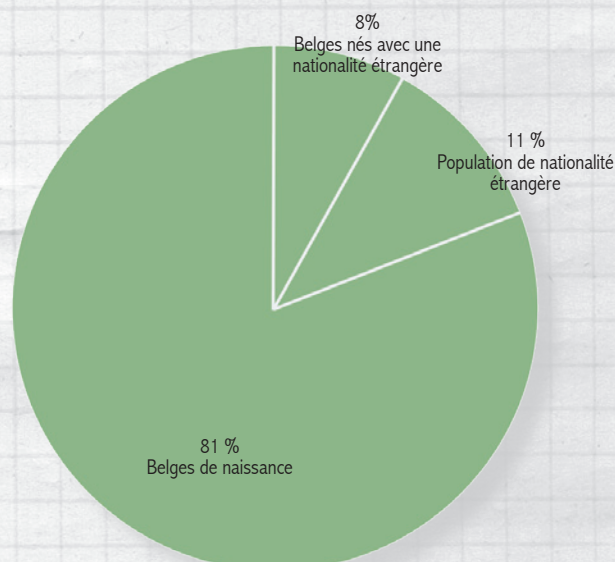
Toujours sur base du déclaratif, 10 % des personnes accompagnées disent n'avoir jamais appris à lire et à écrire ni en français, ni dans leur langue d'origine. 25 % estiment avoir besoin d'apprendre le français comme une seconde langue. 25 % sont des francophones qui estiment avoir un niveau de connaissance en français suffisant par rapport à leur projet professionnel. 10 % sont des francophones ou des personnes qui ont appris le français mais qui estiment avoir besoin d'approfondir leur connaissance de base en français et en mathématique. 30 % des personnes ne se sont pas positionnés.

Niveau de diplôme déclaré

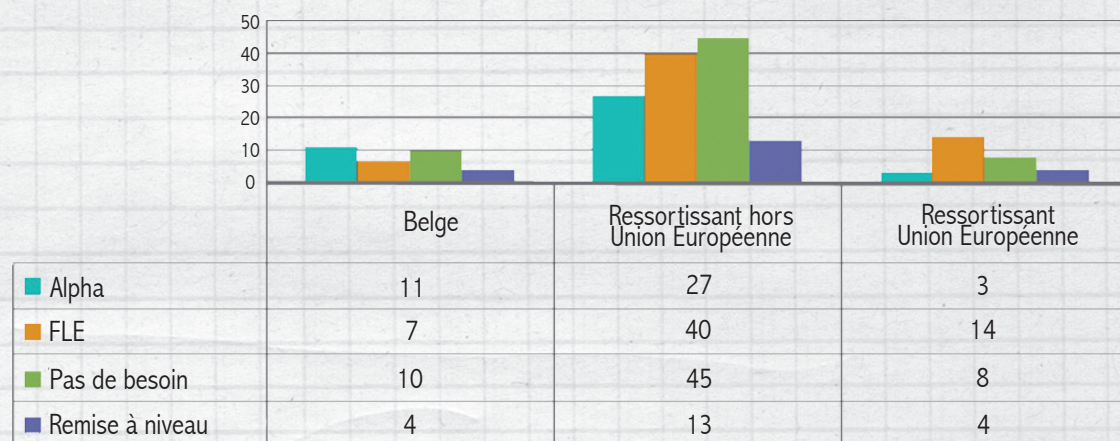
(Sources: chiffres de l'accompagnement réalisé au C.A.I. en 2012)



Nationalité des personnes résidant en Belgique

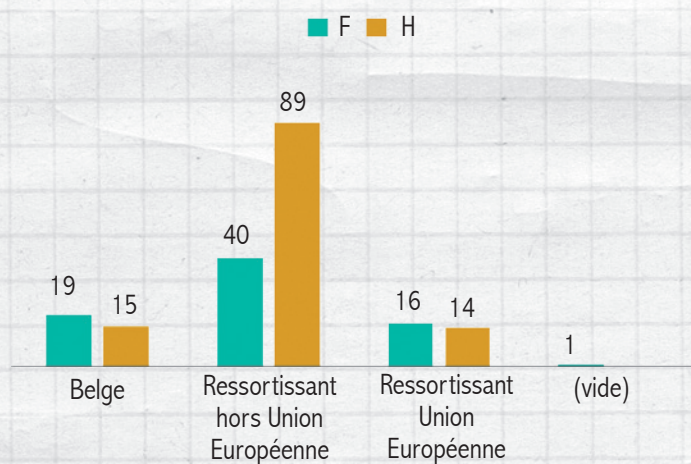


Niveau de français par catégorie de nationalité actuelle



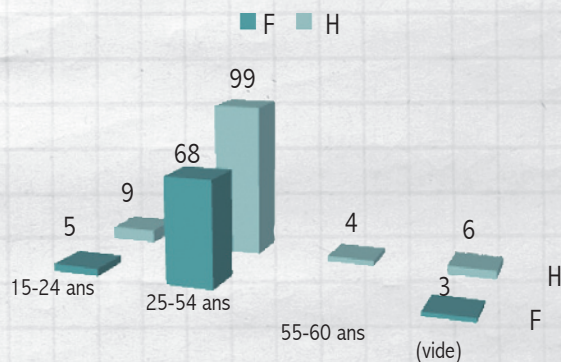
Genre et origine

Statistiques C.A.I. 2012



Age et Genre

Statistiques C.A.I. 2012



Pour les hommes : 74 % sont ressortissants de pays tiers, 13 % sont belges et 13 % sont européens.

Pour les femmes : 58 % sont ressortissantes de pays tiers, 25 % sont belges et 17 % sont européennes

Population totale en Belgique: 11 099 554 personnes

Belges: 9 904 432 personnes

Etrangers: 1 195 122 personnes, soit
11 % de la population totale

Namur:
110 869
personnes

Gembloux:
24 898
personnes

Sambreville:
27 000
personnes

Belges:
102 319
personnes

Etrangers:
7,71 %,
soit 8 550
personnes

Belges:
23 405
personnes

Etrangers:
+/- 6 %,
soit 1493
personnes

Belges:
+/- 24730
personnes

Etrangers:
8 %,
soit 2278
personnes

Les différentes raisons qui poussent les personnes à migrer ne se retrouvent pas toujours dans les études statistiques. En effet, les critères étudiés permettent de voir quels sont les motifs légaux invoqués pour obtenir l'octroi d'un titre de séjour. Toutefois, les motifs personnels qui animent la décision de migrer sont souvent multiples et dépassent régulièrement le motif invoqué pour l'octroi du séjour. Par exemple, une personne issue d'un pays hors Union européenne venue en Belgique suite à une procédure de regroupement familial sera répertoriée dans les statistiques liées au regroupement familial⁶. Pour autant, cela ne veut pas dire que sa motivation personnelle d'émigrer soit liée uniquement à ce regroupement familial. Elle peut être principalement motivée par des raisons d'ordre économique ou par l'opportunité de reprendre des études. De même, un français venu en Belgique pour vivre avec sa compagne belge pourra déclarer à la commune qu'il est venu pour des motifs économiques alors que sa motivation première pourrait être d'ordre privé.

Les confusions entre le motif personnel ou légal, entre le titre de séjour et la carte de séjour, entre le besoin ou la dispense d'avoir un permis de travail, peuvent conduire à de nombreuses difficultés inutiles pour la personne étrangère. Certaines personnes se sont vues refuser l'accès à une formation car la date d'expiration de la carte d'identité avait été confondue avec celle du titre de séjour. D'autres personnes ont raté une opportunité d'emploi car elles ne pouvaient montrer un permis de travail alors qu'elles sont légalement dispensées d'en avoir un. Il est important de rappeler que des services existent pour éviter ces confusions⁷.

En Belgique, le motif légal par lequel le premier titre de séjour est obtenu pour les personnes hors Union européenne est :

- celui lié à des raisons familiales même s'il est malgré tout en baisse
- celui en lien à l'éducation, à des activités rémunérées, au statut de réfugié et à la protection subsidiaire, à des raisons humanitaires et d'autres raisons plus particulières.

Aborder la question de la migration économique par les chiffres se révèle par contre une étude compliquée car les sources se croisent, sans forcément se compléter.

Le motif légal est celui qui conditionne l'accès au séjour et à l'établissement et l'octroi d'un titre de séjour. Concernant l'accès au marché du travail, en principe tout étranger qui veut travailler doit être en possession d'un permis de travail s'il est salarié ou d'une carte professionnelle s'il est indépendant. Il existe cependant de nombreuses exceptions ou modalités particulières d'application. C'est pourquoi un nombre élevé d'étrangers sont dispensés de l'obligation d'obtenir un permis de travail comme notamment les ressortissants d'un état membre de l'espace économique européen (excepté la Croatie), le conjoint ou le partenaire d'un belge ou les réfugiés reconnus.

⁶ Les Belges et les étrangers européens ou non européens qui résident légalement en Belgique ont le droit de faire venir en Belgique certains des membres de leur famille de nationalité étrangère.

⁷ Contacter le C.A.I. via accompagnement@cinamur.be pour avoir les coordonnées du service adapté selon la situation.

Témoignages

Pourquoi êtes-vous venus en Belgique ?

Maria, belge d'origine italienne, en Belgique depuis 1991

Mon mari, c'est un italien mais il a vécu toute sa vie en Belgique donc c'est un belge. Quand je l'ai rencontré en vacances, Cupidon, il a lancé sa flèche et voilà qu'on s'est retrouvé en Belgique. On a vécu un temps en Italie mais à cause de la crise en Italie du sud comme mon mari avait fait ses études et qu'il connaissait des gens ici on est revenu en Belgique.

Frédérique, française, en Belgique depuis 2010, bachelière en optique et conductrice de travaux

Mon compagnon est belge, après avoir vécu ensemble en France, il a souhaité revenir en Belgique et j'ai décidé de le suivre.

Nicoletta, Roumanie, en Belgique depuis 2011, master en philologie française

En fait, je ne voulais pas spécialement venir en Belgique, c'est la vie qui a fait que je vis en Belgique. J'aurais préféré rester en Roumanie où j'avais un boulot, une place, un statut mais mon mari qui est belge a eu une opportunité de travail, je l'ai suivi, j'ai pris une année sabbatique de mon travail et puis la vie à ainsi fait que nous avons construit notre nid et que nous avons décidé de rester.

Bruno, Togolais, en Belgique depuis 2012, bachelier en comptabilité, CDI pour une société de mutuelle belge

Je suis en Belgique pour des raisons liées à la politique qui ont touché la société où je travaillais pour laquelle j'avais un poste à responsabilité. Nous avons eu des difficultés avec les autorités en place, ce qui m'a contraint à me réfugier ici, en Belgique.

Karwan, Irakien, en Belgique depuis 2010, Pizzaiolo, sans diplôme, 10 ans d'expérience en cuisine

En Irak, c'était toujours la guerre, il n'y a pas de vie possible là-bas. Voilà pourquoi je suis là.

Moussa, Sénégalais, en Belgique depuis 2006, régularisé depuis 2013, actuellement en formation qualifiante au FOREM

Je suis venu pour des raisons économiques. Dans mon pays, il n'y avait pas de possibilités de travailler, pas de perspectives, pas d'avenir.

Positionnement des travailleurs issus de l'immigration sur le marché du travail

Selon les chiffres édités par Eurostat pour l'année 2013, **le taux d'emploi des personnes hors Union européenne est de 56,8 %** ; c'est le plus bas niveau de toute l'Europe. La moyenne du taux d'emploi des nationaux est de 74 % et celle des étrangers de l'Union européenne est de 72,5 %⁸.

Ces chiffres accablants pour la Belgique ont été abondamment relayés par la presse. Afin de mieux percevoir ce phénomène, il faut se référer aux études du Centre interfédéral pour l'égalité des chances comme notamment le « Baromètre de la Diversité : Emploi ». Ce Centre a aussi réalisé, conjointement avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, un outil de mesure permettant d'affiner la position des personnes sur le marché du travail selon leur origine et leur historique migratoire appelé « Monitoring socioéconomique ».

Le Centre interfédéral soulève depuis plusieurs années le fait que **les demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère sont souvent victimes de discrimination**⁹. Bien que punie par la loi, la discrimination reste difficilement mesurable. Par le « Baromètre de la Diversité Emploi »¹⁰, ce Centre tente de dresser un état des lieux de la situation des différentes minorités. En ce qui concerne le processus de recrutement et de sélection, ce « baromètre emploi » souligne que l'origine ethnique et le statut social sont les principaux facteurs de discrimination.

Ce rapport précise que :

- **la discrimination fondée sur l'origine est un phénomène difficilement cernable car il prend des formes diverses et subtiles ;**
- **il est difficile de distinguer une différence de traitement fondée sur la religion et l'origine ;**
- **il existe un manque de données concernant le phénomène discriminatoire dans le secteur du travail intérimaire.**

Pour cerner plus précisément ce phénomène, le « Monitoring socio-économique » innove en étudiant et en croisant deux variables : la variable « origine » et la variable « historique migratoire ».

L'hypothèse de l'étude est de croiser ces variables avec les caractéristiques du marché du travail (taux d'emploi, secteur d'activité, type de contrat de travail, salaire journalier, etc.) afin de déterminer quel est le positionnement des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère sur le marché du travail belge.

Le monitoring socio-économique confirme l'hypothèse de l'ethnostratification du marché de l'emploi :

- 1) l'accès à l'emploi est plus limité pour les groupes d'origine étrangère,
- 2) une fois que ceux-ci acquièrent un emploi, des inégalités se marquent en termes de qualité d'emploi. Celui-ci n'est guère continu et est plus précaire. Il se déroule dans des secteurs spécifiques, caractérisés par le statut moins avantageux d'ouvrier et par des salaires systématiquement inférieurs. De plus, on constate clairement que pour les femmes, les contrats prennent plus souvent la forme d'emploi à durée déterminée à court terme,
- 3) le risque de chômage est plus fréquent et la sortie de chômage plus limitée pour ces groupes,
- 4) enfin, il est également important de constater que le fait d'être né en Belgique, le fait d'avoir obtenu la nationalité belge ou de résider plus longtemps sur le territoire, a certes un impact sur la position sur le marché du travail en atténuant quelque peu les écarts avec les personnes d'origine belge mais ne modifie pas notablement la distribution des positions sur le marché du travail.

Les variables « origine » et « historique migratoire » permettent donc de mettre valablement en avant les inégalités et la hiérarchisation des positions socio-économiques sur base des origines, et ceci, dans certains cas, au-delà des différences de genre, d'âge ou de régions d'habitation. Les « non-Union européenne » sont surreprésentés dans les strates inférieures du marché du travail et les personnes d'origine belge dans les strates supérieures, les personnes d'origine de l'Union européenne occupant le plus souvent une position intermédiaire¹².

⁸ B. DEMONTY, *La Belgique, terre hostile pour les travailleurs étrangers*, Le Soir, 11 août 2014

⁹ Pour rappel, la convention du 6 décembre 1983, établie par le Conseil National du Travail, précise qu'au cours de la procédure de recrutement et de sélection, le principe d'égalité de traitement doit être appliqué. L'article 2bis de cette convention interdit toute différence de traitement basée sur le sexe, l'état civil, la race, la couleur de peau, l'origine ethnique ou la nationalité, l'âge, les convictions politiques ou philosophiques, l'affiliation à une organisation syndicale, l'orientation sexuelle ou le handicap.

¹⁰ « Le projet de baromètre de la diversité vise à élaborer un instrument de mesure structurel et à long terme qui dresse de manière scientifique un état des lieux du comportement (= degré de discrimination), des attitudes (=degré de tolérance) et de la participation réelle (=degré de participation) dans la société belge ». Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Baromètre de la Diversité Emploi, Bruxelles, 2012, p.12

¹¹ Monitoring socioéconomique, Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2013, p.17.

¹² Monitoring socioéconomique, Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2014.

La variable « origine » vise à mieux définir l'origine des personnes en captant de manière optimale la « deuxième génération » en distinguant les pays ou groupes de pays d'origine des personnes. La variable « historique migratoire » permet de distinguer immigrants récents et plus anciens, immigrants et membres des dites « deuxième » ou « troisième » générations, personnes demeurées étrangères, ayant obtenu la nationalité belge ou nées belges de parents d'origine étrangère,... Cette dernière variable permet ainsi d'évaluer l'impact en termes d'insertion sur le marché de l'emploi d'un ensemble d'indicateurs habituellement considérés comme pouvant être des facteurs d'intégration des personnes issues de l'immigration, à savoir la durée de séjour, le lieu de naissance de la personne et de ses parents, la possession de la nationalité.¹¹

Les obstacles rencontrés au niveau individuel par les demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère et plus spécifiquement les primo-arrivants

Le « Monitoring socio-économique » souligne que **les causes de l'ethnostratification du marché du travail sont multiples et interreliées.**

Il est à déplorer que les discriminations et le manque d'opportunités se retrouvent dans l'accès à l'emploi mais également dans l'accès à l'enseignement, le logement et l'accès aux soins. De plus, il existe de façon avérée une reproduction de ces inégalités à travers les générations¹³. Au-delà des difficultés liées au phénomène de discrimination, notre pratique de terrain complétée par des lectures nous a permis de dresser une série de constats concernant les freins rencontrés au niveau individuel par les demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère et plus spécifiquement les primo-arrivants.

Le Gouvernement wallon définit les primo-arrivants comme « les personnes étrangères séjournant en Belgique depuis moins de trois ans et disposant d'un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyens d'un état membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Suisse, et des membres de leur famille ». Dans cet article 3, nous ne nous limitons pas aux extra-européens. En effet, les européens comme les membres de la famille d'un belge ou d'un européen peuvent rencontrer des freins similaires.

L'intégration économique : une issue quasiment obligatoire

L'esprit de la nouvelle loi sur le regroupement familial et les changements du Code de la nationalité belge sont des exemples de l'évolution de la politique migratoire belge et des impacts de celle-ci sur le droit de la vie familiale et la recherche d'emploi. Concernant le regroupement familial, ce droit est conditionné aux exigences en matière de revenu

stable, régulier et suffisant. Cela témoigne certes de la volonté d'activer les personnes pour qu'elles ne soient pas à charge de l'Etat, mais cette injonction se confronte à la précarisation du travail et place les demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère dans des situations humainement complexes et précaires.

Un nouvel équilibre identitaire à trouver

Si certains primo-arrivants développent presque « naturellement » des compétences psychosociales et interculturelles qui favorisent leur intégration et leur rapide adaptation à la société d'accueil, d'autres éprouvent davantage de difficultés à trouver un nouvel équilibre identitaire. C'est au début de leur installation en Belgique qu'ils ont besoin de ce coup de pouce pour affronter non seulement les épreuves qui se jouent au sein de la famille, de l'école, de la sphère judiciaire et administrative mais aussi au sein de la réalité du marché de l'emploi. Il s'agit donc d'amener ces personnes à dépasser cette expérience de la rupture pour la vivre sereinement et créer ce rapport positif à soi, aux autres et à la société belge.

« Il faut aussi se rendre compte que les modèles de travail social, les techniques et outils portés par les travailleurs sociaux et plus largement par les dispositifs d'insertion, renforcés par une logique d'activation de type généraliste, ne sont pas toujours compris par les demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère pour qui les notions d'activation, de responsabilisation ne vont pas de soi. Par exemple, la notion de « projet professionnel » implique l'idée d'une conception du temps linéaire, tournée vers l'avenir et l'idée d'une planification

rationnelle, conception du temps qui n'est pas partagée par tous. Nos cadres de pensée ne sont pas universels »¹⁴.

Pour les personnes étrangères, plus particulièrement les primo-arrivants, ou les personnes étrangères entrantes sur le marché de l'emploi, s'inscrire dans une démarche proactive de recherche d'emploi requiert avant tout d'avoir intégré des nouvelles notions d'autonomie économique, de responsabilisation individuelle et de projet dans un cadre professionnel déclaré. Bien entendu, chaque parcours est différent et certains migrants comprennent très rapidement les rouages de notre société d'individus actifs et se mettent très vite en marche pour décrocher un job ou créer leur emploi. Soulignons que tous les migrants ne sont pas égaux face aux compétences à développer pour répondre aux mesures d'activation, ces mesures n'étant pas des priorités pour la plupart d'entre eux, mais juste des obstacles qui s'ajoutent aux autres freins. Pour certains, il est plus difficile de développer une stratégie de recherche d'emploi cohérente et portuse que d'exercer le métier en lui-même.

¹³ PPT Monitoring, présentation du 27 janvier 2014 réalisée par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations.

¹⁴ L'insertion socioprofessionnelle des migrants en Wallonie, pratiques et perspectives, brochure du séminaire du 11 novembre 2012 organisé par les membres du portefeuille de « Insertion socioprofessionnelle de personnes étrangères ou d'origine étrangère », Centres régionaux de Wallonie, avec le soutien du Fonds social européen et de la DGO5.

Témoignages

Quelles sont vos perspectives d'avenir ? Vous étiez-vous imaginé comment cela serait de travailler en Belgique ?

Qui plus est, cette expérience de la rupture n'est pas que culturelle ; elle est aussi sociale. Hier au pays d'origine, la personne était ; elle avait une place, un statut, une fonction. Aujourd'hui en Belgique, elle n'est plus. Combien de fois n'avons-nous pas entendu : « Je n'existe pas ici, je ne sers à rien ». Cette expérience du déclassement touche l'ensemble de la population étrangère ou d'origine étrangère mais prend des formes différentes en fonction des parcours individuels.

Par exemple, les femmes au foyer qui avaient un réel statut reconnu par l'ensemble de la communauté, le perde en partie en Belgique car notre société prône et valorise la figure de l'individu actif. Ces hommes qui exerçaient des petits métiers au pays sans que cela ne nécessite un passage par une recherche contraignante d'emploi, perdent ces possibilités de travail tant notre système est complexe, compétitif et sélectif. Ou encore, les personnes diplômées, exerçant de hautes responsabilités au pays, se rendent vite compte qu'elles ne trouveront pas un emploi en Belgique qui leur confèrera un statut identique à celui qu'elles avaient au pays d'origine.

Sabah: Je m'étais imaginé, la coiffure c'est plus facile que là-bas mais ce n'est pas vrai.

Nicolletta: Je garde l'espoir, en écoutant mes amis, je sais que le chemin n'est pas facile mais je garde l'espoir. J'ai des ressources et je vais les présenter.

Bruno: Dans l'avenir, je souhaiterais avoir un C.D.I là où je travaille pour envisager l'avenir plus sereinement mais ce que je souhaite réellement c'est que le calme revienne dans mon pays pour que je puisse y retourner.

Karwan: Pour l'avenir, juste du travail, je pense, je rêve travail. Je veux un contrat pas un travail au noir dans les cuisines.

Moussa: Ce que je souhaite c'est avoir une qualification, avoir un métier, c'est la chose à laquelle je tenais le plus pour moi. Vu que je n'ai pas eu la possibilité de le faire au Sénégal. Donc je ne peux pas me permettre de rater ça et puis d'autant plus en Belgique, je ne peux pas rêver mieux en termes de qualité de formation.

Un parcours du combattant

Yaroslava: En Belgique, je trouve que le système n'est pas flexible, on me demande toujours un diplôme belge, il faut avoir toutes les conditions qu'il me demande. Or, j'ai pu travailler en Espagne comme professeur d'anglais pendant 4 ans, j'ai eu mon équivalence. Alors, j'ai été assez surprise et un peu déçue de ne pas avoir les mêmes possibilités en Belgique.

Frédérique: J'arrivais d'un autre pays et même si je parle français je ne connais pas les abréviations. Malgré que ma belle-famille soit belge, ils n'ont pas le même parcours, ils ont suivi un parcours étude-travail. Or, les difficultés que j'ai rencontrées n'étaient pas les mêmes qu'eux et j'ai eu beaucoup de mal à trouver les bons intervenants à qui m'adresser pour faire mes démarches.

Bruno: Le principal problème, c'est le titre de séjour, sans le titre de séjour on ne sait rien faire. Cela m'a beaucoup freiné. Mais même avant de l'obtenir le C.A.I. donnait la possibilité de suivre des formations sans avoir le titre ce qui m'a permis dès que j'ai eu mon titre de savoir déjà où m'adresser pour faire une formation qualifiante. Et donc tout s'est enchaîné très vite, j'ai pu faire ma formation, j'ai trouvé un stage et puis un emploi.

Moussa: Venant du Sénégal, je trouve que c'est bien organisé en Belgique, si tu mets les moyens pour aller dans les organismes qui existent. Ils t'aident pour t'orienter à gauche à droite, c'est le cas du Forem où je suis actuellement. Si je peux me permettre, je trouve qu'en Belgique vous êtes bien loti sur ce côté.

L'apprentissage de la langue française

Si l'adaptation est un processus long et difficile, la connaissance et la maîtrise du français sont d'une importance primordiale dans la recherche d'emploi et l'insertion professionnelle. Le marché de l'emploi étant caractérisé par des effets de sélection et de compétition, la maîtrise de la langue française est évidemment un atout majeur et une des clés pour l'insertion sociale par le travail. Plus une personne est scolarisée, plus elle mettra au service de la langue française les techniques et méthodes d'apprentissage acquises dès le plus jeune âge. En outre, l'âge de l'apprenant qui peut influencer sur ses capacités mémorielles aura également un impact sur la rapidité d'apprentissage de la langue. Il est également très important de pouvoir distinguer le public non francophone et non alphabétisé du public français langue étrangère (FLE) à savoir le public non francophone et scolarisé. Dans le premier cas, les personnes n'ont pas ou peu été scolarisées au pays d'origine et ne maîtrisent pas les compétences correspondant aux six années de l'enseignement primaire (CEB). Il s'agit avant tout de leur apprendre à apprendre. Dans le second cas, bien que les personnes aient été scolarisées au

pays d'origine, nous repérons des variantes dans la connaissance et la maîtrise du français. Nous ne sommes donc pas tous égaux face à l'apprentissage d'une langue étrangère. Les modifications dans la loi sur l'acquisition de la nationalité par déclaration impliquent de prouver sa connaissance d'une des langues nationales (cette connaissance doit correspondre au niveau A 2 du cadre européen commun de référence pour les langues). Un parcours d'intégration, une formation ou une activité professionnelle d'une durée de cinq années prouveront également la connaissance linguistique. Bien que le code wallon sur l'intégration soit passé au mois de juin, la clarification, les limites concernant la manière de valider ce parcours restent de mise.

Néanmoins, bien que le français favorise l'intégration et l'accès à l'emploi, il s'avère que des personnes ne connaissant pas cette langue parviennent à travailler et à répondre à une série d'attentes concernant leur intégration sans pour autant maîtriser la langue de Molière.

Témoignages

Obstacle de la langue

Maria: La première année j'étais bloquée parce que je ne parlais pas trop la langue. Pendant un an et demi, je me suis écartée un peu de la société parce que je ne parlais pas la langue. Quand je suis arrivée ici, j'étais dans une famille italienne où on parlait l'italien. Alors j'étais bloquée dans tout, je ne savais pas dialoguer, je ne savais pas travailler et puis j'ai élevé mes enfants. Je n'ai jamais été à l'école mais j'ai pris des « cours de français » en parlant dans la rue.

Yaroslava: Apprendre le français, c'est la première chose que j'ai fait en arrivant. Quand je suis arrivée, il y a trois ans, j'ai été à l'école des Cadets à Namur et j'ai fait tous les efforts pour apprendre la langue ; ce n'était pas difficile pour moi car je suis philologue et que j'étais très motivée pour apprendre la langue très vite, pour pouvoir travailler le plus rapidement possible.

Karwan: Le problème pour moi, c'est la langue, le français ce n'est pas facile pour moi, je dois encore continuer à prendre des cours. J'aime bien avoir des contacts avec la population belge.

Valoriser ses connaissances, ses compétences et/ou reprendre une formation ?

Entrer sur le marché du travail implique d'être capable de valoriser ses connaissances et ses compétences. Pour certains demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère, valoriser les compétences acquises au pays semble voué à l'échec car elles ne sont pas transposables ici ; d'autres nécessitent d'être validées ou complétées par une formation qualifiante.

Au-delà de la valorisation de ses compétences, le niveau de formation des travailleurs hors Union européenne est ciblé comme une des raisons principales de l'écart du taux d'emploi de ces travailleurs avec les travailleurs nés en Belgique ou au sein de l'Union européenne.

Vincent Corluy, chercheur à l'Université d'Anvers explique que : « Sur les 15 dernières années le niveau de formation des immigrants non européens n'a pas évolué. Par contraste, le niveau des Belges et des étrangers européens a, lui, rapidement et fortement progressé »¹⁵. Dans le même article, le Centre pour l'égalité des chances pointe, d'une part, les lacunes dans le système belge d'enseignement, « qui dirige les jeunes issus de l'immigration vers les filières moins valorisées », et d'autre part, il pointe les exigences linguistiques élevées en Belgique.

Souvent, les personnes étrangères ou d'origine étrangère comprennent bien les attentes de la société belge quant au fait de trouver du travail, mais ce qu'il faut faire et la façon dont il faut le faire pour y parvenir, c'est une toute autre histoire. Les représentations culturelles ne sont pas les mêmes, les démarches à effectuer répondent à des codes particuliers et les pratiques sociales et culturelles leur sont totalement étrangères. Dans de nombreux pays, la recherche d'emploi se limite à se présenter sur un lieu de travail. S'il y a un emploi à pourvoir, le postulant est mis à l'essai ; s'il convient, il est engagé et s'il ne convient pas, il va tenter sa chance ailleurs. Pas de CV, pas de lettres de motivation et encore moins de tests de logique ou d'entretiens d'embauche où l'on parle de soi... De plus, pour beaucoup, l'absence de réseau se traduit également par un manque de contact avec les employeurs potentiels.

Ainsi, une méconnaissance des normes implicites et des codes culturels sous-tendant les relations interpersonnelles au sein des entreprises peut amener à des comportements maladroits de la part des demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère, car ils ne répondent pas aux attitudes d'employabilité¹⁶ attendues par les employeurs.

Bien que nous pensions que les demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère doivent réaliser un travail sur eux-mêmes pour tenter de répondre au mieux aux exigences du marché de l'emploi, les employeurs ont également leur part de responsabilité, notamment en matière de diversité, de lutte contre les discriminations etc.

En outre, la lourdeur administrative, notamment pour obtenir un permis de travail ou un plan d'embauche, et le manque de clarté du langage institutionnel ne font que rendre plus compliquées les démarches de recherche d'emploi. A cette complexité s'ajoute la crainte de poser des questions lorsque des informations reçues ne sont pas comprises. Il est dès lors courant que le migrant se tourne vers ses pairs pour obtenir un éclairage quant aux actions à réaliser. Or, cette initiative peut les conduire à entreprendre des démarches erronées car les données recueillies ne sont pas toujours adaptées à la spécificité de leur dossier.

Mentionnons également la quantité considérable d'informations à croiser pour choisir une formation réellement prometteuse dans la multitude des offres proposées, ou pour se repérer dans les conditions d'accès aux aides à l'emploi. Certes, ces points ne sont pas spécifiques aux personnes étrangères, mais nous pensons qu'elles se posent de façon plus prégnante pour des personnes n'ayant pas grandi dans la société belge.

Toutefois, nous constatons que l'accès aux formations qualifiantes semble poser problème à différents niveaux :

- les tests d'admission sont particulièrement difficiles pour les personnes étrangères ne maîtrisant pas notre langue et/ou ayant un faible bagage scolaire ;
- la multitude des offres de formation sur ce marché et les conditions à remplir à l'inscription rendent difficile le travail d'orientation du demandeur d'emploi étranger vers une formation qualifiante adéquate. Combien de personnes d'origine étrangère ne vont-elles pas de formation en formation sans pour autant parvenir à décrocher un emploi ? Nous relevons donc un réel manque dans le travail d'orientation personnalisé avec l'usager d'origine étrangère ;
- il existe un écart important entre les compétences acquises en formation qualifiante et la réalité du marché de l'emploi. Certes, la formation qualifiante est un préalable à l'entrée sur le marché du

¹⁵ Interview accordée à Le Soir, août 2014

¹⁶ Le concept « d'employabilité » est utilisé dans le sens de « la responsabilité individuelle invitant le citoyen à développer activement ses compétences et son attractivité vis-à-vis du marché de l'emploi ». *Education, formation et « employabilité »*, Essor n°61.

travail mais il faut encore avoir accès à une formation qualifiante réellement porteuse ;

- les limites d'âge imposées pour l'accès à la formation et l'exercice de certains métiers sont fixées de plus en plus tôt (par exemple, moins de 26 ans pour le métier de brancardier). Or, dans certaines régions de Wallonie, nous constatons un vieillissement de la population étrangère ou d'origine étrangère à la recherche d'emploi. Dans certains services, un tiers des personnes accompagnées ont plus de quarante ans ;

- à ces restrictions imposées sur le terrain, s'ajoutent celles des CPAS ou de l'ONEM, qui peuvent refuser les demandes de dérogation pour la reprise d'études de plein exercice.

Les enjeux liés à la valorisation des compétences acquises à l'étranger sont multiples pour les personnes étrangères et d'origine étrangère. Les personnes concernées n'ont pas d'emploi mais elles ont souvent un métier qu'elles ont déjà exercé à l'étranger. La question qui se pose alors est celle de faire un choix (ou un non-choix) entre la poursuite d'un parcours professionnel déjà entamé ou la reprise d'un nouveau parcours professionnel.

Il existe plusieurs dispositifs qui ont pour objectif de valoriser, valider, reconnaître les compétences acquises dans un parcours professionnel antérieur. Un des avantages de ces dispositifs est de permettre de diminuer la durée de reprises d'études ou de formations selon les cas. Un autre avantage est la personnalisation du parcours en fonction des acquis et des objectifs de la personne.

Malgré ces aspects positifs, il existe aussi des aspects négatifs liés à ces dispositifs. Même si les délais de procédure ont déjà été réduits pour certains dispositifs, ils pourraient l'être davantage. Les frais et le coût liés à ces procédures peuvent être également un frein. Ne serait-il pas pertinent de réduire ces frais, voire de tendre vers la gratuité ? Par ailleurs, les conseillers manquent de temps pour accompagner les personnes et les aider à compléter les dossiers. Une augmentation des subsides dédiés à l'accompagnement serait la bienvenue. De même, la liste des métiers disponibles pourrait être enrichie pour répondre au mieux à la demande du public en ce qui concerne la validation des compétences.

La complexité des équivalences de diplômes est aussi vue comme un problème : en effet, il n'existe pas de système unique, mais on retrouve au moins quatre types d'équivalence ayant chacun leur procédure.

Les personnes éprouvent donc des difficultés pour la procédure à activer en fonction de leurs besoins. La question de la nécessité de fournir les preuves de leur parcours est aussi souvent un obstacle auquel doivent faire face ces personnes alors qu'elles en sont incapables et ce pour diverses raisons.

Témoignages

Formation, expériences,

Maria,

J'ai beaucoup d'expérience d'auxiliaire de vie mais pas de diplôme. Mais c'est ça qui me calfe dans le travail, je n'ai pas une formation ou un diplôme.

Yaroslava,

Je voudrais exercer mon métier comme professeur d'anglais, j'ai une expérience de 12 ans. Je voulais continuer mon métier en Belgique mais je ne peux pas exercer mon métier comme je le voudrais. J'ai été très déçue car je ne peux pas obtenir une équivalence de mon diplôme qui me permette d'accéder à l'enseignement. Mon titre de diplôme n'existe pas en wallonie, je peux obtenir une équivalence avec un titre générique qui reconnaît mon niveau de Master mais pas ma spécialisation en littérature anglaise ce qui me ferme les portes pour un contrat stable dans l'enseignement secondaire et qui ne me permet pas de faire l'agrégation.

Conclusion

De la mise en lumière de ces freins individuels, nous retenons que ces personnes qui, avant d'arriver en Belgique, avaient une place et un statut dans leur pays d'origine, peuvent être fragilisées par l'effet du caractère restrictif et sélectif des politiques migratoires, par la précarisation du travail et par l'expérience du déracinement et du déclassement ; cela amène certaines d'entre elles à la perte de confiance en soi et au repli communautaire.

Le marché de l'emploi est souvent appréhendé avec beaucoup de crainte et de peur. Certains demandeurs d'emploi étrangers sont assez démunis face à ce monde qui semble si exigeant notamment en termes de savoir, savoir-faire et savoir-être qu'attendent les employeurs. Le facteur « temps » est également un frein ; plus les demandeurs d'emploi étrangers restent à l'écart du monde du travail, moins ils seront en mesure de comprendre les rouages de notre société et plus ils auront de difficultés à intégrer le marché de l'emploi et à répondre aux attentes des employeurs.

reconnaisances ?

Sabah,

Pour ouvrir un salon de coiffure, il faut que je recommence mes études dès le départ même pour travailler dans un salon, il me faut un diplôme. Or, j'ai déjà un diplôme obtenu au Maroc et recommencer des études pendant trois ans, cela me semble très long. Mais j'ai trouvé une solution, je vais faire la validation des compétences pour pouvoir diminuer la durée de reprise des cours.

Frédérique,

Je suis opticienne et j'ai huit ans d'expérience en France quand je suis arrivée en Belgique, je me suis renseignée pour obtenir mon équivalence de diplôme auprès de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Là, ils m'ont expliqué que pour avoir mon équivalence, il fallait que je reprenne deux ans d'études. Ce dont je n'avais pas envie. Donc, je les ai interrogé sur la validation par acquis car je sais que ça existe en France, je voulais pouvoir valoriser mes huit ans d'expérience. Mais ils m'ont dit que ça n'existait pas en Belgique. Suite à ça, j'ai abandonné le métier d'opticienne et j'ai décidé de me réorienter professionnellement.

Nous avons également vu dans quelle mesure les dispositifs d'insertion, sous-tendus par la logique de l'activation, pouvaient en motiver certains et en inhiber d'autres. Il est important de garder à l'esprit que les notions d'activation, de responsabilisation, de projet professionnel ne vont pas de soi et sont d'autant plus difficilement assimilables par un public qui n'a pas pu suivre les évolutions de notre société. L'adaptation est un processus qui prend du temps et qui demande un réel travail sur soi, à la fois pour les personnes étrangères ou d'origine étrangère et pour les professionnels du secteur de l'ISP.

Une des nécessités par rapport à ces différents dispositifs est de poursuivre le travail de transversalité et de complémentarité entre eux. Ces dispositifs ne peuvent totalement être efficaces que si les entreprises les connaissent. Il est donc essentiel de poursuivre la communication avec elles concernant l'existence de ces dispositifs et les avantages qu'elles peuvent en tirer.

La préformation vers des formations qualifiantes : un passage nécessaire ?

Afin de garantir un accès réussi aux formations qualifiantes et d'augmenter les possibilités d'embauche, plusieurs projets ont été développés dans la province de Namur. Cet article propose de mettre en avant trois exemples de formation qui ont comme caractéristique commune d'une part, d'avoir intégré dans leur programme de préformation des partenaires issus d'associations différentes, et d'autre part d'avoir porté une attention particulière au public demandeur d'emploi étrangers ou d'origine étrangère, public qui demande un accompagnement et une expertise professionnelle spécifiques.

Les partenaires qui ont collaboré à un même projet de préformation ont pu développer une vision globale de la problématique de l'insertion socio-professionnelle des personnes étrangères ou d'origine étrangère en Région Wallonne, échanger des bonnes pratiques et des outils, tester des appro-

ches adaptées et activer des relais vers les services adéquats. Leurs hypothèses en lançant ces projets étaient de contribuer à outiller les personnes sur les points suivants :

- l'amélioration de l'apprentissage de la langue française, liée au monde de l'emploi ;
- la création d'un réseau de sociabilité, le recul de l'isolement ainsi que la possibilité d'échanger et de prendre du recul par rapport à ces difficultés ;
- l'approche de la réalité du monde de l'emploi en Belgique ;
- le développement de compétences de base facilitant la réussite des tests d'admission ;
- le renforcement des « savoir-apprendre » ;
- le travail de l'orientation ;
- une vision à long terme de son projet d'avenir ;
- le travail de l'affirmation de soi et de l'estime de soi.

Vivre et communiquer au travail

Il s'agit d'un projet partenarial innovant centré sur des besoins spécifiques des demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère bénéficiaires du CPAS.

L'originalité de ce programme est de combiner l'apprentissage du français pour des personnes étrangères ou d'origine étrangère avec un bilan professionnel et une confrontation, une découverte des codes culturels et des institutions liés au monde du travail.

L'intitulé même de la formation en résume son objet : la personne elle-même avec son projet de travail, son approche du monde professionnel, le lien que celle-ci entretient avec son environnement de travail, les relations qu'elle établit avec ses responsables et ses collègues incluant la manière dont elle communique avec ceux-ci.

Historique

En 2009, une enquête est menée au service Synergie du CPAS de Namur (service d'insertion socioprofessionnelle) avec pour objectif de faire une photographie du travail réalisé à Synergie Emploi afin de dégager des pistes de nouveaux projets et partenariats répondant aux besoins. Suite à cette enquête, le constat met en évidence que les personnes étrangères ou d'origine étrangère constituent une part importante de personnes reçues à Synergie Emploi et que les difficultés à décrocher un emploi ou à se maintenir à l'emploi pour ces personnes sont persistantes. Le CPAS de Namur a dès lors décidé de mettre en place un projet collectif afin d'essayer de répondre à ces difficultés et ce en partenariat avec différents opérateurs. En 2010, Synergie Emploi s'est adressé à Lire et Ecrire Namur, au Centre d'action interculturelle et à la MIRENA pour apporter une réponse aux situations problèmes rencontrées par des personnes étrangères ou d'origine étrangère en difficulté avec le français oral lors de la mise sous contrat de travail article 60. Les quatre acteurs se sont réunis pour construire une expérience pilote sous couvert de la convention cadre Région Wallonne – Fédération des CPAS – Forem. En 2011, compte tenu des différences de niveaux de français des candidats constatés lors des premières inscriptions, à savoir le niveau alpha et le niveau FLE (Français Langue Etrangère), le partenariat s'est étendu à l'asbl Vis-à-Vis pour la partie FLE. Ce projet s'est construit sur la durée dans la dynamique de filière avec plusieurs phases en

amont et en aval du module (information, accroche et positionnement professionnel, formation, bilan et plan d'action, accompagnement dans la recherche d'emploi, stage en entreprise) avec des phases d'évaluation intermédiaire et une évaluation en fin de module. Ce projet doit être vu comme une étape dans un dispositif.

De janvier 2012 à décembre 2013, quatre modules ont été organisés. En cours d'année 2012 et plus encore en 2013, nous avons été confrontés à des difficultés de recrutement de stagiaires et ce malgré les différentes actions mises en place pour faire connaître le projet. Force est de constater que le public étranger ou d'origine étrangère actuellement rencontré par l'aide individuelle du CPAS de Namur ne rentre plus dans le public cible de ce projet en raison de titres de séjour de trop courte durée. En 2010 et 2011, ce projet répondait à une attente et à un public bien présent au CPAS mais ce public a changé en raison des modifications dans la politique d'immigration.

Deux obstacles se sont accumulés dans la réalisation de ce projet :

- un temps très long s'est écoulé entre l'inscription et l'accord pour pouvoir démarrer le projet, ce qui a entraîné la perte de 40 % des candidats stagiaires inscrits. L'accord a été donné fin 2011 pour démarrer début 2012.
- les partenaires ont été confrontés au fait que leurs réalités et leurs missions institutionnelles se situent à des moments différents du parcours d'insertion des personnes et que leurs regards sont différents

Job Pluri'elles

À l'initiative du projet Job Pluri'elles, des constats issus du terrain sont identifiés dans les quartiers des zones d'actions prioritaires de la ville de Namur grâce à la présence de travailleurs de la Mirena et du C.A.I. Suite à des rencontres avec des femmes issues de l'immigration naît l'envie de développer un projet qui leur est destiné. Ce projet consiste en une formation en orientation socioprofessionnelle assez courte mais intense. Le contenu laisse volontairement la place à la parole et à la confrontation de leurs représentations. C'est un espace où elles peuvent échanger entre femmes sur leurs difficultés spécifiques dans la recherche d'emploi comme par exemple la double discrimination liée à la fois au genre et à l'étiquette « d'étrangère » collée à la peau, la place du travail dans la vie familiale, le coût et l'organisation quotidienne de la garde des enfants qui sont énergivores ou encore le besoin de faire reconnaître leurs compétences et leurs diplômes. La découverte et la reconnaissance des compétences individuelles, la réalité du marché du

même si la mise à l'emploi des stagiaires est leur dénominateur commun en terme de finalité. Pour certains stagiaires, trois mois de formation étaient insuffisants pour renforcer leur connaissance du français. Par contre cela leur a permis de se positionner par rapport à leurs besoins pour réaliser leur projet professionnel.

Par contre, en terme d'acquis, on peut noter que les stagiaires ont pu obtenir un contrat article 60 grâce à l'amélioration du français; la meilleure connaissance des institutions auxquelles ils seront amenés à s'adresser au cours de leurs démarches pour l'emploi leur a permis d'être plus autonomes et plus conscients à cet égard ; leur intégration dans le milieu de travail est facilitée grâce à une meilleure compréhension des codes culturels liés au travail. Cela s'est particulièrement vérifié pour ceux qui ont pu réaliser un stage. **Le stage d'immersion a permis non seulement de découvrir un métier, d'éclairer le projet personnel et professionnel de chaque stagiaire, d'acquérir une expérience, de connaître du vocabulaire spécifique au métier mais aussi d'évaluer les compétences techniques qui y sont liées ainsi que des compétences professionnelles. Ce stage a également permis de mettre en pratique les acquis de la formation.**

Compte tenu de l'expérience du projet « **Vivre et Communiquer au Travail** » dans sa difficulté de recrutement de stagiaires et dans l'intérêt porté par un public plus large à l'accroche d'un emploi et à une meilleure connaissance du monde du travail, le CPAS de Namur n'a pas réintroduit ce projet en l'état mais l'a orienté vers un public plus large.

travail, la prise de recul relative à la communication et aux potentiels chocs culturels, la découverte de l'entrepreneuriat, le travail des compétences informatiques, l'affirmation de soi et la création de réseaux de sociabilité sont autant d'aspects abordés pendant cette formation.

Ce projet combine trois méthodologies :

- celle donnée par la Mirena (« Accompanyer sur le chemin du travail ») ;
- celle proposée par YouthStart sur l'esprit d'entreprise ;
- celle proposée par le C.A.I. basée sur le renforcement communicationnel en travaillant les clefs de la communication interculturelle.

L'objectif global de cette formation est la remise en projet débouchant idéalement sur la mise à l'emploi de femmes étrangères ou d'origine étrangère. En trois années d'existence, ce projet a permis à une cinquantaine de femmes de trouver en elles

les ressources nécessaires pour réaliser des actions clefs comme la reprise d'une formation ou l'inscription durable dans un emploi. Le travail d'accompagnement individuel réalisé en amont ou en aval de la formation par les formateurs du projet a été un atout important. Le projet ne pourra devenir pérenne faute de subvention structurelle.

La formation qualifiante pour une (ré) insertion professionnelle

L'objectif de cette formation est de permettre à un public éloigné de l'emploi de mener à bien une formation qualifiante vers un secteur porteur d'emplois, dans ce cas précis: « aide-soignant ». Des chômeurs complets indemnisés de longue durée et des personnes émargeant au CPAS de Gembloux représentent le public prioritaire. Le projet a débuté en janvier 2014 et s'est terminé fin juin 2015. Cette formation allie aspects théoriques et pratiques via des stages en milieu hospitalier et maisons de repos.

Les partenaires du projet sont :

- l'Agence Locale pour l'emploi de Gembloux
- le service insertion du CPAS de Gembloux
- l'école industrielle, commerciale et de sauvetage de Tamines (école de promotion sociale)

Ce projet favorise la sociabilisation et la socialisation : une attention est portée à la valorisation personnelle et donne de l'importance à la reconnaissance personnelle. De même, elle démontre la richesse des différences et souligne l'apprentissage de la connaissance des différences. L'estime de soi, la confiance en soi et aux autres sont des compétences qui sont travaillées notamment à travers le partage d'expériences. La qualification pour un métier de services aux personnes et un emploi sont à la clef.

Plusieurs difficultés de mise en œuvre sont néanmoins à souligner, notamment par rapport aux instances des porteurs du projet quant à la détermination du public. Par rapport aux exigences pédagogiques, un manque de préparation du corps enseignant pour une confrontation à un public en décrochage a été identifié.

Ces difficultés ont été surmontées par la volonté de maintenir un cap qui garantisse un accès en priorité au public déterminé et fragilisé. L'entente, la confiance et la vision commune partagée par les différents partenaires à l'écoute des uns et des autres ont été d'une importance capitale. Ce projet a permis de rendre à la promotion sociale tout l'aspect social qui lui est dû entre autre via les échanges entre les enseignants et les partenaires sociaux. Tout au long du projet, un accompagnement spécifique a été réalisé pour rester à l'affût des besoins et difficultés de chaque étudiant au sein du groupe. Cet accompagnement a été renforcé par la cohésion sociale individuelle et de groupe via un team building et un coaching scolaire hebdomadaire assuré par l'ASBL Alpha Gembloux.

Ce projet n'était pas spécifiquement dédié à un public étranger ou d'origine étrangère mais l'expérience des partenaires, le secteur professionnel et les méthodes pédagogiques développées ont eu pour effet qu'un pourcentage important de personnes étrangères ou d'origine étrangère ont participé et ont atteint leur objectif.

La diversité culturelle dans les entreprises, un enjeu de pouvoir ?

Par Altay Manço, Directeur scientifique à l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migration - Irfam

Cet article présente une analyse transversale des recherches proposées en guise de conclusions et recommandations d'un ouvrage traitant de la diversité culturelle dans les PME¹⁷. Le livre comporte 20 contributions monographiques, réparties en trois groupes :

- Le groupe A, intitulé « L'accès au travail des migrants », traite de la façon dont les personnes porteuses de différences culturelles peuvent intégrer le marché de l'emploi, marché par lequel ils signent leur appartenance à la société du pays d'accueil. À travers six contributions, la réflexion porte tant sur ce qu'éprouve le migrant (attente, angoisse, espoir, découragement), pris entre humiliation et gloire, que sur les modalités présidant à son accueil (ouverture ou fermeture, confiance ou défiance, discours clair ou consignes cachées, accès légal ou voies infralégales...).

- Le groupe B s'intitule « Expérience de la diversité socioculturelle en entreprise ». Huit articles se penchent sur la gestion de cette diversité au quotidien, par des individus qui, consciemment ou non, sont pétris de représentations négatives ou positives, susceptibles de les freiner ou, au contraire, de leur donner une impulsion.

- Le groupe C, enfin, s'intitule « Actions pour la valorisation de la diversité sur le marché du travail ». Six contributions y présentent et analysent les modalités d'une articulation possible entre différences socioculturelles et exigences de l'emploi, dans une logique où chacune des parties trouve son compte.



Dominique HICGUET (Province de Namur), Benoîte DESSICY (C.A.I.) et Altay MANÇO (IRFAM)
Colloque « Travailleurs étrangers ou d'origine étrangère : quels accompagnements, outils et perspectives vers l'emploi? », 26 septembre 2014
Crédit photo: C.A.I.



¹⁷ A. MANÇO et C. BARRAS, *La diversité culturelle dans les PME. Accès au travail et valorisation des ressources*, Paris, L'Harmattan, coll. «Compétences interculturelles».

Méta-analyse

Dans le groupe B, cinq études suivent le même modèle méthodologique. Elles sont intégrables dans une méta-analyse (Beaucher et Jutras, 2007) et constituent, dès lors, le noyau de notre analyse. Cet échantillon principal se compose des contributions suivantes :

- Luan Abedinaj, « Diversité ethnoculturelle et gestion des ressources humaines dans la construction » ;
- Manon Lesoile, « La responsabilité sociale de l'entreprise au défi de la diversité : un cas dans le secteur du nettoyage » ;
- Koffi Amoussou-Kpakpa et Altay Manço, « Gestion de la diversité culturelle dans le secteur de la logistique et des transports à Liège » ;
- Khadija Oualmakran, « Gestion de l'islam dans les calls centers de Bruxelles » ;
- Carol Lopez, « Gestion de la diversité culturelle au sein des PME du Québec : diagnostic et analyses de cas ».

Les sept dimensions à partir desquelles se sont réalisées les études se répartissent comme suit : recrutement, socialisation, formation, équipes, carrière, accommodements, recommandations.

Nous prenons en considération les renseignements du même ordre dans les autres recherches et réflexions des groupes A et B, considérées comme un échantillon complémentaire ou secondaire :

Dans un premier temps, nous analysons les résultats des cinq études dites centrales concernant les sept dimensions signalées. Dans un deuxième temps sont dressées les lignes de force qui découlent de chacune des dimensions abordées, étoffées par les indices présents dans l'échantillon dit secondaire. Enfin, dans un troisième temps, nous abordons la question des recommandations à partir de l'ensemble du corpus et, en particulier, les articles du groupe C, construits autour d'interventions concrètes sur le marché du travail.

En conclusion, nous établissons un parallèle entre les différentes constatations et la question du pouvoir dans l'entreprise, celui-ci étant lié à la dynamique du changement, à l'ouverture et à la prise de risque.



Présentation des résultats selon les dimensions identifiées

Le recrutement

Concernant le recrutement, trois études mentionnent l'importance de l'embauche par contacts. Elles précisent que l'entreprise intervient peu dans une stratégie d'engagement par cooptation. L'entreprise délègue à ses travailleurs certaines tâches, ce qui à la fois lui simplifie la vie et la dispense de se poser des questions qui pourraient être embarrassantes. Dans ces circonstances, les caractéristiques culturelles des candidats ne lui portent pas préjudice, non pas parce que la question de la diversité est effectivement prise en charge, mais plutôt parce que l'entreprise n'en a cure. Au recrutement par relations fait écho le pragmatisme entrepreneurial : ce qui compte, ce sont les résultats et une bonne dynamique de travail, peu importe les moyens pour y parvenir.

À propos des spécificités culturelles, si Lesoile précise que « le port de la barbe pourrait être un frein à l'embauche », l'usage du conditionnel montre que la personne interviewée se pose la question peut-être à cause du cadre de l'entretien (la remarque serait induite par l'enquête), sans plus. Le port du voile, autre caractéristique culturelle, serait même utilisé par les call centers pour appâter le client dans certaines zones majoritairement peuplées par des musulmans. La spécificité culturelle est soit un frein, soit un avantage pour l'entreprise. Celle-ci la refuse ou l'accepte en fonction des résultats escomptés.

Pour le migrant nouvellement arrivé, les possibilités de trouver un emploi se limitent la plupart du temps à un travail peu qualifié et contraignant (qualifié par les 3 D comme dangereux, dirty, demanding). Certains, rebutants, précaires ou sous-payés sont acceptés à titre provisoire, lorsque le projet de la personne n'est pas de s'installer dans le pays d'accueil, mais juste d'y amasser de l'argent et de l'expérience avant de rentrer au pays. Mais parfois, ce rêve de retour se mue en fantasme de plus en plus lointain, le provisoire dure des années et devient définitif.

Pour avoir accès à des emplois mieux payés et/ou pour valoriser une formation précédant l'arrivée dans le pays d'accueil, le migrant doit passer par un filtre qui, sous couvert de réglementation, constitue un labyrinthe de chicanes quasiment impossible à débrouiller. L'entreprise et/ou la société en général imposent un parcours dans lequel le migrant part perdant : rien ne peut semble-t-il compenser le fait de n'être pas du lieu, de n'y avoir pas fréquenté les écoles secondaires ou acquis un premier diplôme universitaire et surtout d'être de ces réseaux locaux (amicaux, scolaires, professionnels, etc.) qui font que l'on est considéré comme un « semblable ». Dans les représentations courantes, la confiance va d'abord à celui qui est enraciné dans le « terroir » — bien que ce mot soit à géométrie variable selon les circonstances. L'autre, le différent est d'entrée de jeu un intrus. Pour combattre ce que l'on pourrait appeler de le « xénoscepticisme », il est nécessaire d'être persévérant, inventif, armé contre les humiliations. Sinon, la personne est envahie par le sentiment d'être face à un mur que rien ne pourra abattre.

Concernant le recrutement dans les entreprises québécoises, Lopez parle de nombreux programmes d'aide à l'embauche qui favorisent l'entrée des migrants sur le marché de l'emploi. L'auteur fait également allusion à un autre type de discrimination plus marqué, celui qui oppose les blancs et les autochtones inuits et amérindiens. La situation de ces derniers, catastrophique, est meurtrie par des siècles de délabrement socioculturel : les migrants, à côté d'eux, correspondent davantage à l'image valeureuse des conquérants d'autrefois.



La socialisation

Pour la socialisation, les enquêtes demandant aux travailleurs s'ils se sentent bien dans l'entreprise récoltent des avis positifs, ce qui laisse un peu songeur si l'on considère la somme de problèmes que les personnes doivent surmonter et qu'ils mentionnent par la suite. Des biais sont possibles. Il peut y avoir quelque crainte à confier à un étranger des propos qui pourraient nuire au travailleur, ou un sentiment de loyauté vis-à-vis d'une entreprise qui a offert un emploi même précaire, ou l'envie de dire à l'enquêteur ce qu'il croit être attendu (désirabilité sociale). Lorsque l'employeur affirme que le taux de satisfaction se mesure au faible nombre de départs, ce constat fait fi du contexte de crise dans lequel les travailleurs gardent souvent leur emploi parce qu'ils savent qu'ils auront peu de chances d'en trouver un autre.

Abedinaj fait état d'une représentation négative des Africains qui, contrairement aux autres groupes ethniques, « n'arrivent pas à s'intégrer », comme s'il s'agissait d'un stéréotype qui se nourrissait de lui-même : les premiers Africains engagés ont éprouvé des difficultés à s'inscrire dans une dynamique d'équipe, une réputation leur a été faite que les travailleurs auraient pu appliquer d'emblée aux Africains nouveaux venus, qui devant une réticence affichée ne pouvaient faire autrement que de correspondre à ce cliché. La mention de restrictions d'embauche dues à des caractéristiques ethniques ne s'impose pas avec clarté : si elles existent, c'est d'une façon larvée. Une chance semble être accordée à tous, pour peu qu'ils aient des compétences techniques et sociales, en tout cas pour les tâches les plus faiblement qualifiées.

La socialisation est possible quand les chantiers ne sont pas éclatés, quand les pauses permettent de s'accorder quelque répit pour parler avec des collègues. A contrario, la dispersion des personnes et le temps compté empêchent les travailleurs de parler, donc de revendiquer et de s'organiser.

En revanche, certaines entreprises affichent clairement les procédures mises en œuvre pour favoriser l'insertion des travailleurs au sein des équipes : lorsqu'elles sont formalisées (accueil, coaching par des anciens, guides de l'entreprise, photos des employés des différents services), elles aident le travailleur à se familiariser avec les codes de fonctionnement de la maison. Le discours d'un chef d'entreprise issu lui-même de l'immigration est à cet égard exemplaire.

La formation

La formation n'aurait pas lieu d'exister dans les emplois basiques et/ou dans des structures de faible envergure, ou alors elle reste confinée à des aspects techniques. Cependant, un processus de formation obligatoire est également attesté en lien avec le tutorat. Dans le domaine du care, les formations centrées sur la personne font leur apparition, non sans lien plus ou moins affiché avec une logique de contrôle. À propos du français, la méconnaissance de la langue du pays d'accueil pouvant être considérée comme un handicap, des entreprises ont le projet de faire passer un test linguistique avant l'embauche, ce qui aurait pour conséquence d'exclure des candidats ou d'organiser des cours de mise à niveau en français.

Les équipes

Pour la constitution des équipes, la question adressée à l'employeur au sujet de la mixité a amené une réponse positive, mais en relation avec le panel de professions dans le bâtiment (plafonneur, maçon, etc.). Il y a donc eu un quiproquo, le terme « mixité » évoquant la variété des métiers, et non celle des personnes. Ce quiproquo n'est pas anodin, il révèle que les considérations d'ordre culturel n'émergent pas immédiatement dans le discours, qu'elles sont précédées par d'autres considérations, plus pratiques. Le concept d'ethnostratification concerne le cantonnement des migrants à des emplois subalternes, les chefs étant majoritairement des Belgo-Belges.



La question de la monoculturalité est évoquée comme un processus mis en place par les travailleurs eux-mêmes, notamment en corrélation avec le recrutement par cooptation, et favorisé par les employeurs qui voient dans ce mécanisme une façon d'éviter des conflits. Il semblerait d'ailleurs que les équipes elles-mêmes chassent les « intrus » qui viendraient se faufiler. La difficulté d'intégration des Africains décrite plus haut relève de ce mécanisme. Un autre effet pervers réside en l'impossibilité d'apprendre la langue du pays d'accueil, devenue inutile, ce qui confine le travailleur à la place qu'il occupe, sans lui donner de chance d'en changer. L'entreprise affirme suivre le mouvement instauré par les travailleurs. Lorsque les équipes sont multiculturelles, des groupes se forment par affinité culturelle. C'est donc une tendance qui rend service à l'entreprise autant qu'au travailleur, au moins au premier abord.

La carrière

L'évolution de la carrière n'est pas toujours possible, surtout lorsque le travailleur ne maîtrise pas le français ou est isolé, ou lorsqu'il effectue un travail basique. Si, dans certaines entreprises, la promotion par le mérite est signalée, la décision revient au patron et dépend de son bon vouloir. Comment combattre l'arbitraire en ce domaine ? Abedinaj préconise des évaluations, des grilles d'analyse objectives, mais celles-ci ne peuvent immuniser l'entreprise contre un système qui peut être injuste. Un des défis constatés est la surqualification des travailleurs, mais cette caractéristique, cause de souffrance pour la personne, n'est pas forcément combattue par l'employeur qui la tourne à son avantage, les personnes dans cette situation étant plus motivées et souhaitant se surpasser. Toutefois, la surqualification au travail est surtout un « gaspillage de compétences » dommageable aussi bien pour la société, pour l'employeur, qui méconnaît ou laisse en friche des ressources importantes, que pour le travailleur dont les études, menées au prix d'efforts acharnés, ne sont pas récompensées. A contrario, comme le montre Alen, les formations dispensées à des migrants peuvent, par l'intermédiaire d'un emploi peu qualifié, jouer le rôle de tremplin vers un travail autre.

Les accommodements

Les accommodements sont profitables aussi bien aux entreprises qu'aux travailleurs eux-mêmes. Ils reposent sur un principe clair : le client est roi. Pour satisfaire ce principe, les travailleurs « se débrouillent », chacun fait un effort d'une façon très informelle en apparence, mais parfois motivée par une menace sérieuse, voire un chantage. Amoussou et Manço citent un employeur qui affirme, au sujet de ses ouvriers : « Je les renvoie à leur avenir », autrement dit, s'ils ne sont pas contents, ils peuvent s'en aller. Certaines pratiques ne sont pas négociables pour certains travailleurs (comme le port du voile), d'autres ne le sont pas pour certains employeurs (le temps pour la prière). Si les premières sont acceptées par l'employeur moyennant quelques modifications, les secondes doivent être gérées par le travailleur qui renonce ou « s'arrange », parfois de façon clandestine ou semi clandestine avec la complicité de chefs d'équipe, l'entreprise fermant les yeux. L'acceptation du port du voile, dans les call centers, s'accompagne de l'exigence de changer de prénom : ce qui ne se voit pas est sans importance au téléphone, alors que le prénom signe l'identité. En ce qui concerne les fêtes religieuses, les patrons informés soit anticipent et ne sont donc pas pris au dépourvu, soit refusent pour mettre tout le monde sur le même pied. Les accommodements sont donc des outils de management pertinents, car ils permettent d'engager une logique Win-Win, même si, comme le précise l'auteur, « les parts ne sont pas égales ».

Présentation des lignes de force transversales

La peur de l'autre

Les traits culturels qui distinguent les populations migrantes des « autochtones » sont des pierres d'achoppement et c'est sur elles que se cristallise la peur de l'autre (barbus, voile, ramadan, réfugiés, sans-papier...). De la part des autochtones, ils symbolisent, à l'échelle planétaire, la violence qui, aujourd'hui, a remplacé les angoisses de la guerre froide : attentats terroristes, embrigadement des jeunes, fanatisme religieux, silence et esclavage des femmes, mariages forcés, mutilations sexuelles, éléments dramatiques rapportés à l'envi par la presse, et non sans délectation. Pendant la guerre froide, le « méchant » était situé à l'est (ou à l'ouest, pour une personne de l'autre bord). Aujourd'hui, il est partout, il est chez nous. Lorsque les demandeurs d'emploi arborent des signes de leur altérité (autres façons de s'habiller, de manger, de gérer poils et cheveux, de parler, etc), ils doivent suivre un parcours stratégique d'abord pour se faire embaucher, ensuite pour rester en place. Ce parcours a plusieurs embranchements possibles : renoncer à sa spécificité culturelle, faire semblant d'y renoncer, se faire le plus discret possible pour se fondre dans le paysage ou, dans le meilleur des cas, négocier avec succès des modalités pour concilier emploi et exigences personnelles. Chacune de ces voies amène des souffrances identitaires (une identité « déniée »), des doutes, un sentiment d'abandon et de révolte.

Le rôle des pairs

Les stratégies d'aide, de solidarité, permettent « la débrouille » et offrent un tremplin vers le monde du travail. C'est souvent le tremplin le plus efficace. Le migrant va chercher aide et conseil auprès de ses semblables migrants comme lui, mais ayant fait souche dans le pays d'accueil. C'est le phénomène du réseautage, fil conducteur essentiel qui permet de se trouver une place. Cependant, si la solidarité existe, les réseaux ne sont pas tous animés par un sentiment d'altruisme. Certains réseaux exploitent la confiance ou le désarroi des migrants, les convainquant peut-être (puisqu'ils ne connaissent rien du pays d'accueil) que rien de meilleur ne peut leur arriver. Au fil du temps, les réseaux s'affaiblissent, évoluent, mais continuent à marquer de leur empreinte le parcours du migrant. Seraïdari décrit l'arrivée des Grecs sur un mode de réseautage bien construit sur la confiance, la tradition, la solidarité. L'article se fonde sur l'évolution de cette solidarité, qui garde des liens avec ses caractéristiques d'origine, mais s'ouvre désormais à une plus grande diversité (les restaurants grecs ne sont plus réservés aux Grecs, mais à ceux qui veulent manger grec).

Lorsque le milieu du travail est diversifié, les groupes homogènes se reforment naturellement autour d'une langue commune. Le rôle des pairs présents dans une entreprise, collègues de travail issus du même endroit, a toutefois un effet pervers : certains migrants qui ignorent le français se trouvent enfermés dans une logique qui les sépare, même si elle a des traits rassurants (ils sont entre eux).

Les dessous des « accommodements raisonnables »

Le migrant peut-il concilier sa culture et son travail ? Certainement, mais au prix de beaucoup de patience, de persévérance, de diplomatie, devant lutter pour établir une connivence avec son entreprise. La démarche est durement payée et la réussite tient parfois à une personne (un chef compréhensif) ou à une entreprise (au fonctionnement démocratique) ou encore à une posture pleine de patience.

Les grands principes des employeurs font appel au résultat escompté : « Le client est roi », disent-ils, ce qui peut justifier une attitude conciliante ou, au contraire, défiante. La responsabilité n'est de cette façon pas attribuée à l'entreprise, mais au client qui impose ses choix. Autre argument invoqué : « Si tout le monde faisait comme ça... » La suite de la phrase, implicite, évoque le fantasme du chaos qu'amènerait l'aventure du changement. Parfois, le déni est préféré. Il pourrait être dangereux « de mettre le pied dans la fourmilière ». L'entreprise ne veut pas voir, ne veut pas savoir. Elle se retrace derrière des règles et des coutumes, elle préfère travailler sur des enjeux de travail important, mais potentiellement moins dangereux, comme l'égalité homme/femme ou l'accès des handicapés au marché du travail, causes défendues par les instances politiques et par conséquent légitimes. La question de la religion et de l'origine est « pour plus tard ». Dans l'intervalle, leur gestion est déléguée aux ouvriers et chefs intermédiaires.

Mais la réalité prend parfois le pas sur les principes, selon des modalités mises en place d'une façon plus ou moins clandestine. Cette clandestinité ou semi-clandestinité est parfois régulée par l'entreprise, ou par les migrants eux-mêmes, ce qui peut constituer un pis-aller. Les « accommodements raisonnables » font appel au pragmatisme des entreprises, mais ils remettent à plus tard un débat ouvert et constructif.

Le travail sur les représentations

« Aux États-Unis, la seule personne à ne pas rougir de soi est un mâle jeune, marié, blanc, urbain, père de famille, issu d'un collège protestant du nord du pays, ayant un emploi à plein temps, d'apparence, de poids et de grandeur agréables, ayant effectué une performance sportive récente » (Goffman, Stigmates, 1963).

Les migrants originaires d'un même pays ou d'une même zone géographique ne sont pas « égaux » dans leurs représentations, certaines populations ne s'entendant pas avec d'autres pour des raisons diverses, comme les Marocains qui parlent berbère par rapport à ceux qui parlent arabe, ou les Grecs dans leurs rapports conflictuels avec les Macédoniens, les Turcs ou les Européens (Grecs, Polonais, Portugais) s'opposant à ceux qui ne le sont pas. Ces différences montrent à quel point la notion de migrant recouvre des mondes de différence dont les autochtones n'ont pas idée.

Les stéréotypes ne sont pas uniquement colportés par « les autres », mais ils sont également le fait des migrants eux-mêmes, dans un jeu de miroir qui conduit la personne à vouloir ressembler à l'image qu'on lui renvoie d'elle-même. Ou encore, lorsqu'un migrant se retrouve dans une position hiérarchique supérieure, il peut parfois être dur avec ses compatriotes. Les relations interpersonnelles alimentent et sont alimentées par les stéréotypes.

Les métiers auxquels les migrants ont accès le plus facilement sont les moins valorisés sur le marché. En effet, deux articles s'attardant au secteur du care posent le constat qu'il est investi d'une part, par un tissu urbain et fortement peuplé par des migrants, et d'autre part, par un tissu rural majoritairement habité par des Belges de souche. Dans les deux cas, le métier d'aide familiale est décrit comme peu valorisé et fatigant. Si Bathoum met en relation la pénibilité du travail et l'indétermination des professions du soin, Barras insiste sur la professionnalisation du métier et l'introduction progressive d'une logique gestionnaire. Dans les deux cas, les valeurs d'empathie, de générosité, de souci de l'autre restent importantes, mais elles sont minées par des considérations d'ordre économique (de moins en moins de personnel, de plus en plus d'usagers) qui blessent les personnes dans leur besoin de considération. Bathoum observe que les valeurs citées plus haut sont décrites comme étant des particularités culturelles (les Africains prennent soin de leurs aînés, contrairement aux Européens qui les placent dans des maisons de repos), ce qui ne s'applique pas à la situation rurale analysée par Barras, puisque les travailleuses sont autochtones. S'il faut s'en tenir à des stéréotypes, dans les deux études, les valeurs en question seraient propres à une catégorie sociale particulière, celle des femmes.



Présentation des recommandations

Les recommandations présentes dans ce livre sont de plusieurs ordres.

Toutes, d'entrée de jeu, se prononcent pour la remise en question d'un modèle qui a vécu, « pensé pour une population homogène, face à la rencontre d'acteurs sociaux aux valeurs et identités multiples ».

Elles sont d'abord politiques, appelant à modifier la législation ou à faire respecter celle qui existe, à instaurer plus d'équité dans la répartition des emplois. Des espaces, comme les « cellules de bien-être » créées par le gouvernement fédéral belge, pourraient servir d'assise à des initiatives portant sur la diversité. Les nombreux programmes de développement expérimentés au Canada peuvent alimenter la réflexion à cet égard.

Elles s'adressent ensuite aux décideurs et aux chefs d'entreprises, pour favoriser une prise de conscience sur la richesse que peut apporter la diversité. Si et seulement si les décideurs en sont convaincus, le changement peut se produire. Les récits qui prennent place dans ce livre proposent des pistes dont peuvent se servir les entreprises de plus grande envergure, à propos de pratiques que l'on peut qualifier d'artisanales, ou de pragmatiques, mais qui sont efficaces même si elles sont imparfaites. Une mise en débat des anciennes pratiques et des représentations est également souhaitée, le travailleur devant être considéré comme un sujet et non pas enfermé dans des jugements préconçus et caricaturaux. Ce travail est à renforcer. Des outils sont également souhaités, visant par exemple à remplacer le bon vouloir d'un patron et les décisions arbitraires par le recours à des procédures d'évaluation plus construites.

L'appel concerne également la mise en réseau du tissu entrepreneurial, des relais facilitant le recrutement et, surtout, un maillage faisant obstacle aux réseaux infra légaux existants, qui minent l'intégration des migrants et alimentent l'ethnostratification des rapports de travail. La sous-traitance, par exemple, est à réglementer. Cette démarche met fin à une « chasse gardée » fossilisante et, au contraire, tente d'aboutir à la mise en place d'un vivier de compétences.

Les recommandations concernent enfin les migrants eux-mêmes, qui ont à travailler leurs compétences sociales à partir d'un accroissement de la confiance en eux-mêmes, de façon à mettre en place un cercle vertueux. La solidarité, importante dans une période de crise et donc de concurrence, doit être encouragée, y compris par des voies

encore peu explorées comme la coopération avec les associations de migrants ou leurs pays d'origine. Cette position passe notamment par l'apprentissage de la langue du pays d'accueil et par des modules de formation diversifiés, constituant notamment une première expérience dans le domaine professionnel. Ces formations ne sont pas à bâtir sur un modèle unique, les spécificités des publics devant être prises en compte. Il est important de compter avec la participation active du migrant lui-même, afin qu'il ne soit pas uniquement agent, mais acteur et même auteur de son parcours professionnel. Cette volonté s'accompagne de la création d'espaces de parole, d'échanges entre les travailleurs, formels (dans le cadre d'une formation, par exemple) ou informels (pendant les temps de pause). Ces espaces partagés permettent une interconnaissance, façon de lutter contre le harcèlement ou les vexations multiples qu'une personne isolée ne peut contrer.

Le traitement des travailleurs sur un pied d'égalité et la prise en compte positive de l'interculturalité sont des valeurs à développer, parce qu'elles portent en elle un ferment créatif de plaisir au travail. On pourrait pour finir conseiller aux chercheurs et acteurs du domaine l'étude d'expériences positives qui pourrait faire l'objet de recueils de bonnes pratiques, de codes de bonne conduite qui, mises à l'épreuve, pourraient articuler durablement les logiques de la direction et des travailleurs, et instaurer un débat idéologique. La question de la diversité a besoin de réflexion s'appuyant sur l'éthique dans le travail, sur la solidarité et non pas la générosité, c'est-à-dire sur la justice et non la seule bienveillance.



Conclusion : la question du pouvoir dans l'entreprise liée à celle de la diversité socioculturelle

Toute entreprise est une organisation « orientée vers la production de biens ou de services », et elle est aussi une institution assurant « un certain mode d'équilibre social », c'est-à-dire qu'elle essaie de minimiser les désordres, de contrôler ses membres, d'exercer « une position dominante ou au moins utilitairement reconnue » (Enriquez, 1999, 20). La diversité culturelle défendue dans cet ouvrage s'oppose apparemment à ces principes inscrits dans la stabilité et la permanence, puisqu'elle apporte de l'inconnu, de l'aventure ou des turbulences. Elle interroge l'identité de la personne et du groupe, la maîtrise ou non des événements, le recours illusoire à la pureté fantasmée d'un paradis terrestre, le temps « d'avant », qui n'a jamais existé.

L'aventure identitaire

Construire son identité est une aventure que l'on mène dans le cadre d'expériences singulières. À partir de l'ouvrage de Berger et Lückmann (1966), *The social construction of reality*, le concept d'identité s'applique au champ professionnel et se connecte désormais à la problématique du changement social. L'identité est analysée dans une optique dynamique : elle se construit et se déconstruit tout au long de la vie (Dubar, 2000), dans une approche essentiellement conflictuelle fondée « sur les relations passionnelles du sujet et de l'autre » (Ruano-Borbalan, 1998, 4 ; Tap, 1986). L'individu se construit à travers les tensions qui traversent les identités collectives (Bajoit, 2003, 99). La chose n'est que plus aiguë en contexte de diversité culturelle, prenant place au cœur même du développement identitaire des individus (Manço, 2006).

Or, pour se développer, l'individu a besoin d'harmonie, mais il doit également passer par des moments de crise. Il a besoin d'être attaché à des personnes et à des lieux pour pouvoir un jour s'en détacher, de la même façon qu'il a besoin de certitude et, pour éviter l'ennui, de phases d'insécurité, de « divergence négative » (Bandura, 2003, 202) qui le questionnent et le stimulent. Les trajectoires identitaires se construisent dans l'articulation d'éléments complémentaires et contradictoires, cohérents et paradoxaux.

L'interrogation identitaire est une conséquence des mutations que vit notre société aujourd'hui. Historiquement, selon Kaufmann (2004, 58), cette interrogation résulte de la « désagrégation

des communautés, libérant un individu contraint de s'autodéfinir ». Libre de choisir sa voie, l'individu est obligé d'inventer son rôle, en vivant des expériences qui l'amènent à accepter, subir ou refuser de nouvelles normes, de nouvelles croyances et de nouvelles habitudes. Professionnels confrontés à des directives qui les bousculent, ou à une philosophie de travail inédite qui remet en cause celle qui était la leur, immigrés qui doivent s'adapter à leur pays d'accueil, populations indigènes transformées par la culture de l'autre, familles recomposées, tous ces exemples partagent à des degrés divers une même problématique, celle de devoir s'adapter à des exigences nouvelles, sans mode d'emploi, la donne de départ ne prévoyant pas forcément le changement. Et souvent sans vraiment l'avoir choisi.

Ce brassage culturel peut se lire de deux manières. La première privilégie l'arrangement aléatoire, l'autre au contraire cherche les lois qui donnent du sens à une situation inédite, incohérente en apparence seulement. Selon le premier point de vue, la réorganisation de la personne et du groupe est décrite en termes de « métissage identitaire », d'« agencement approximatif » d'éléments disparates grâce auquel les personnes impliquées se font en cours de route leur propre culture (Gruzinski, 1999) ou « interculture ». Cet agencement, selon le deuxième point de vue, se comprend en termes de « stratégies », de « gestions » et de « logiques » (Bajoit, 2003). Pour Gruzinski (p. 46), ces mots indiquent une « obsession d'ordre, de découpage et de mise en forme » caractéristique de la modernité. Toujours selon cet auteur, il n'est plus possible d'étudier notre environnement comme on le ferait d'une horloge, prévisible, précise, parce que ce qui prédomine aujourd'hui c'est le nuage, « forme désespérément complexe, floue, changeante, fluctuante, toujours en mouvement » (p. 54, citant Prigogine). La dynamique de la variété socioculturelle, dans notre contexte, est-elle à rapprocher de l'horloge ou du nuage ? La recherche de modules de formation, de grilles d'évaluation, de comités de soutien, de politiques concertées semble privilégier la première. Le souci de la surprise, du plaisir, de l'inattendu accordent quant à eux plus de poids au second. Mais les deux sont-elles réellement séparables ?

L'intégration des migrants par rapport à l'équilibre social

Les difficultés présentées dans le parcours des migrants sont-elles également présentes dans le parcours de toute personne qui n'a pas été forgé dans le moule le plus sociopolitiquement porteur ? À lire les articles présents dans ce livre et la littérature relative à l'exclusion, nous serions tentés de répondre par l'affirmative... L'« autre » n'est pas seulement l'étranger, mais il peut être le rouquin dans la fratrie, l'hyperactif à l'école, le plus « laid » ou le « plus beau », le bouc émissaire... Même si les obstacles rencontrés varient en fonction de la situation, ils proviennent d'une souche commune faite de représentations archaïques visant la défense des semblables (sa famille, son territoire) face à l'agression supposée de l'« autre différent ».

La psychanalyste Joyce Mc Dougall (1978) a inventé le concept de « normopathe », désignant la personne (ou l'institution) parfaitement conforme, sans état d'âme ni conflit, bref, malade de son excessive normalité, pour lequel tout étranger, homosexuel, handicapé ou déviant est à rejeter ou à combattre comme une bactérie dans un corps bien portant. Dans l'éventail des formations destinées aux travailleurs (ceux qui sont en place ou qui s'y préparent en vue d'un éventuel emploi), il existe aujourd'hui une tendance forte à penser que les changements professionnels passent par un « travail sur soi », que les difficultés pourraient s'estomper grâce à une focalisation psychosociale sur la personne, ses affects, sa confiance en elle-même. La responsabilité est attribuée à la personne, à sa façon d'être au monde, et c'est cette façon d'être au monde qui pourrait changer le cours des choses. Nous y voyons une certaine influence des « normopathes » souhaitant transformer l'individu pour le couler dans un moule socialement correct. Même si elle n'est pas à diaboliser, cette tendance psychologisante ne doit pas amener à occulter la dimension groupale et politique des problèmes.

Un parallèle peut être posé avec le champ de la santé. Le discours sociétal actuel est favorable au bien-être des populations, ce qui constitue une avancée indéniable après des siècles de précarité sanitaire. Cependant, poussé à l'extrême, le « culte de la santé » (Peretti-Watel et Moatti, 2009), vécu quasiment comme une obligation morale, s'accompagne d'une volonté de maîtrise totale du risque. Cette illusion amène un combat angoissé contre tout ce qui peut mettre la santé en danger, et génère une véritable « course à la non-mort » qui fait fi de toute notion de plaisir, de surprise, d'émotion. Dans notre contexte, il semblerait que les clivages manichéens entre le pur et l'impur, l'adapté et l'inadapté, le correct et l'incorrect, le semblable et le différent aient plus ou moins

consciemment en ligne de mire tous ceux qui viennent d'ailleurs, ou qui sont dissemblables, et par conséquent susceptibles de véhiculer l'une ou l'autre « maladie » (comme le terrorisme et la toxicomanie, qui ont remplacé la peste et le choléra d'autrefois, ou l'inadaptation, un autre rapport au temps, un autre rapport à la religion ou à la communauté, d'autres vêtements... la liste est longue). Ces « corps étrangers » sont à contrôler, isoler ou, dans le moins mauvais des cas, à amadouer. Mais le sentiment de peur n'en est jamais éloigné. Les expériences positives relatives à la multiculturalité passent, en premier lieu, par l'éradication de cette peur de la part de la société d'accueil. Gruzinski (1999), insistant sur l'échange entre les cultures (influence du colonisateur sur le colonisé et réciproquement) défend la création « d'espaces flous et perméables » favorables à l'innovation, ce que, dans un autre lieu, nous avons appelé des « espaces de frottement » (Manço, 2002).

Le pouvoir dans l'entreprise

Faire sa place dans une entreprise revient à lutter pour y être reconnu, cette reconnaissance constituant « le désir du désir de l'autre » (Enriquez, 1999, 79), donc celui d'exister, de compter, en individu et non en objet. L'être humain se crée à partir du regard de l'autre ; s'il n'y a pas de regard, il n'y a pas de reconnaissance, il n'y a pas de vie. Le pouvoir dans l'entreprise est à prendre dans deux sens. Il s'agit d'abord du « pouvoir » exercé par un patron, de règlement, de hiérarchie. Toute personne travaillant dans une entreprise se doit de jouer ce jeu, parfois pervers, parfois masochiste, parfois gratifiant. Mais dans l'entreprise, comme dans la société en général, le changement n'est pas spontané ni évident. C'est là qu'intervient le deuxième sens du mot « pouvoir », qui est synonyme de capacité et de puissance d'action. Dans ce contexte articulant changement et permanence, ordre et instabilité, les « accommodements raisonnables » consistent en une tentative d'introduire les uns non pas pour annihiler les autres, mais en quelque sorte pour les féconder. Les « accommodements » sont beaucoup plus que le mot ne le suggère, avec sa racine « commode », à la fois bourgeoise et paresseuse, et l'adjectif « raisonnables », qui est tout sauf synonyme d'aventure. En fait, ils introduisent de la surprise là où il n'y en avait pas, dans une optique pragmatique et souvent, nous l'avons lu dans les textes, pour que l'entreprise ait la paix.

Or, « la vie est un risque parce que de l'incontrôlable est inscrit dans son déroulement » (Castel, 2003, 88). Notre société, comme les entreprises, cherche à se protéger du danger, du morcellement, alors que c'est justement de l'inattendu que viendra un questionnement, la créativité et une parole vraiment libre.

Références bibliographiques

- Bajoit G. (2003), *Le changement social*, Paris : Armand Colin.
- Bandura A. (2003), *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*, Paris, Bruxelles : De Boeck.
- Beaucher V. et Jutras F. (2007), Étude comparative de la métasynthèse et de la méta-analyse qualitative, *Recherches qualitatives*, v. 27, n° 2, p. 58-77.
- Berger P. et Lückmann T. (1966, éd. 2012), *La construction sociale de la réalité*, Paris : Armand Colin.
- Castel R. (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris : Éditions du Seuil et de la République des Idées.
- Dubar C. (2007), *La crise des identités*, Paris : PUF.
- Enriquez E. (1997), *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*, Paris : Desclée de Brouwer.
- Gruzinski S. (1999), *La pensée métisse*, Paris : Fayard.
- Kaufmann J.-K. (2004), *L'invention de soi*, Paris : Dunod.
- Manço A. (2002), *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Approches théoriques et pratiques*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. (2006), *Processus identitaires et intégration. Approche psychosociale des jeunes issus de l'immigration*, Paris : L'Harmattan.
- Mc Dougall J. (1978), *Playdoyer pour une certaine anormalité*, Paris : Gallimard.
- Peretti-Watel P. et Moatti J.-P. (2009), *Le principe de prévention. Le culte de la santé et ses dérives*, Paris : Seuil.
- Ruano-Borbalan J.-C. (coord.) (1998), *L'identité. L'individu, le groupe, la société*, Auxerre : Éditions Sciences Humaines.

Outils et ouvrages de références

Dans cette partie, nous vous proposons de découvrir ou de redécouvrir d'une part, des outils pédagogiques et, d'autre part, des ouvrages de références.

Certains outils proposent des activités qui peuvent être développées avec des demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère dans le cadre d'un travail d'orientation socioprofessionnelle. D'autres proposent des activités permettant d'apprendre à connaître, comprendre les réalités vécues par les personnes étrangères ou d'origine étrangères et qui peuvent être réalisées avec un public plus large.

Les ouvrages de références permettent de trouver des informations complémentaires sur la thématique de l'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

Les outils sont classés selon l'organisme qui les a créés ou selon l'endroit où vous pourrez vous les procurer en province de Namur. Les outils ont été créés par des organismes experts de la thématique ou reconnus pour leur expérience en éducation permanente. Certains outils se trouvent en accès direct sur internet, d'autres peuvent être

consultés ou empruntés au Centre de ressources du C.A.I. ou à celui du Centre de ressources de la Province de Namur.

Le Centre de ressource du C.A.I. propose une orientation vers des personnes, organismes, associations issues de l'immigration en province de Namur ou ailleurs en communauté française. Sur le site internet du C.A.I. ou par téléphone vous pouvez obtenir une liste de sources documentaires.

Le Centre de ressource de la Province de Namur met à disposition des ressources pédagogiques utiles aux acteurs des secteurs socio-culturels, éducatifs et de formation. Le Centre est situé au Campus provincial, rue Henri Blès, 188-190. Infos sur <http://anastasia.province.namur.be>

Les outils réalisés par le Centre d'action interculturelle

Le mot juste

Le mot juste est un nouvel outil pour lutter contre le racisme et la xénophobie. Face à la montée des propos tendancieux à caractère raciste et xénophobe, le C.A.I. en partenariat avec Annoncer la Couleur, s'est attelé à la création d'un outil permettant de déconstruire quelques préjugés sur les étrangers. Ce nouvel outil se veut être, avant tout, un document permettant de dégager des arguments objectifs pour sortir de cette position passive lorsqu'on entend des propos racistes. Il permettra à chacun, sans prétention, d'arriver avec des arguments tangibles afin de comprendre les phénomènes en jeu, mieux les déconstruire et permettre une meilleure « intégration » des personnes issues de l'immigration. Ce document invite à devenir acteur de la déconstruction du discours raciste afin d'envisager à nous ouvrir sur le monde autrement.

Visages, regards et présences. 50 ans d'immigration marocaine et turque en province de Namur

En 2014, nous avons célébré le 50ième anniversaire de l'immigration marocaine et turque en Belgique. Pour leur rendre hommage, le C.A.I. a créé une exposition faite de récits et d'images illustrant le quotidien de ces personnes dans leurs vies privées, culturelles ou encore professionnelles. L'exposition vise, à travers ce double anniversaire, à valoriser un patrimoine humain qui fait partie de la Belgique. C'est un travail de co-construction et de miroir ; cet outil pédagogique d'information et de sensibilisation est itinérant. Il est composé d'une exposition photo et d'un Coaxions reprenant les récits de vie ainsi qu'un DVD présentant des capsules vidéo (1/2 heure sur les regards croisés). Il s'agit donc de rendre un visage en-dehors des clichés de l'immigré d'origine turque et marocaine, donner un vrai visage, assurer une identité visuelle. Quel regard porte-t-on les uns sur les autres ? Sur nous-même ? Des regards intra-communautaires et inter-communautés, des « regards croisés »... Il ne s'agit pas d'un passage, ni d'une situation temporaire, mais d'une réelle présence de ces communautés, une présence durable : ils sont devenus des citoyens belges.

Les causes des migrations

A l'heure où les préjugés et les idées toutes faites sur les étrangers prennent place dangereusement dans l'imaginaire commun et dans les représentations sociales, connaître les migrations est devenu une compétence fondamentale pour les professionnels de l'orientation et de l'accompagnement des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Afin de faciliter une compréhension plus approfondie du phénomène migratoire et de ses multiples causes, le C.A.I. a construit un outil destiné à un public averti : professionnels de la formation, enseignants, promoteurs sociaux et culturels. Suite à un travail de recherche de documentation et d'organisation de l'information mené par le C.A.I., un document interactif et facile de manipulation (sur format swf) a été créé avec la collaboration d'Annoncer la Couleur, la Coordination nationale d'action pour la paix et la démocratie (CNAPD), le CNCD-11.11.11 et la Solidarité mondiale. L'objectif de cet outil est de mettre en exergue les multiples facteurs qui sont à l'origine des migrations. Il fait émerger de nombreux éléments qui surdéterminent les flux migratoires, tels que les inégalités grandissantes dans le monde entier, les guerres, les conflits, le changement climatique et les enjeux liés à l'exploitation des richesses des pays en voie de développement. In fine, il s'agit d'avoir une compréhension holistique permettant de déconstruire les fausses représentations qui sont portées sur les immigrés et de sensibiliser le public à une conception de responsabilités partagées sur la situation des flux migratoires.

Job à la carte

Le jeu Job à la carte est un jeu de plateau, qui permet à chaque joueur d'aborder un ensemble de questions concernant les démarches professionnelles, le job étudiant et la diversité interculturelle liée à l'emploi. Il permet donc aux participants d'identifier et de distinguer les acteurs de la vie professionnelle et leurs missions. Il mettra aussi en évidence les démarches à effectuer dans diver-

ses situations. Ce jeu amène aussi les participants à situer géographiquement ces organismes dans la région.

Ce jeu est le résultat de la concertation entre les acteurs namurois (la Maison des Jeunes des Balances, Infor Jeunes Namur et le C.A.I. de Namur), collectif à l'origine de l'animation « Solid'emploi » ; Infor Jeunes Ath, créateur du jeu « Qui, Que, Quoi, Où, Coin » ; et la fédération Infor Jeunes, productrice d'information sur l'emploi ; à destination des jeunes.

« Job à la Carte » s'adresse aux jeunes de plus de 15 ans qui désirent mieux connaître le monde de l'emploi et de l'insertion socioprofessionnelle (étudiant et après les études) en Wallonie. Les partenaires ont mis leurs compétences en commun pour que le jeu puisse s'adresser à un maximum de jeunes, quels que soient leur genre, leur milieu social, économique, culturel, leur niveau d'étude, leur origine, leurs difficultés ou leurs ressources.

« Fiche info » C'est quoi, pour quoi, où trouver de l'aide et de l'information

Une « fiche info », au format A4, synthétise l'information essentielle (mais non complète) concernant un organisme, un concept ou une procédure lié à des démarches d'insertion sociale et professionnelle. Elles comportent une photo et la réponse à des questions simples : « C'est quoi, pour quoi faire, comment faire, où trouver de l'aide et de l'information ? ». Ce support permet d'avoir une trace écrite d'une information transmise lors d'entretiens individuels menés par des travailleurs sociaux ou lors de séances d'informations collectives sur une thématique liée à l'insertion sociale ou socioprofessionnelle.

Le plus de cet outil: les fiches sont bilingue. Le recto est toujours en français, le verso est traduit dans une langue étrangère. Actuellement, il existe des versions en russe, anglais, arabe, turc ou albanais.

Exemple de « fiches info » : l'Onem, le Forem, l'entretien d'embauche, le C.V.

Les outils réalisés par le CIRE

Expo: Les émigrants belges d'hier, un miroir pour aujourd'hui...

Bon nombre d'idées toutes faites et de préjugés circulent actuellement à propos des immigrés et des réfugiés en Belgique. Or les Belges aussi, un jour, ont fui. Cette exposition, sa brochure et son cahier pédagogique montrent combien la réalité des émigrants belges d'hier fait écho à celle des immigrés d'aujourd'hui...

Les Cahiers vivre en Belgique et particulièrement le onzième : « Vivre ensemble »

« Qu'est-ce que «vivre ensemble» dans une société donnée, quand celle-ci évolue, sous la pression de toute une série de facteurs socio-économiques et d'une réalité incontournable: une mixité culturelle toujours plus importante due à l'arrivée de nombreuses personnes venant des quatre coins du monde, avec des références, des modes de vie

et des normes juridiques et sociales qui peuvent être très différents. Il n'est pas toujours facile de « bien vivre ensemble ». Où et quand prenons-nous le temps de nous parler de ce que nous attendons les uns des autres, de ce que ça veut dire « faire société » aujourd'hui? Où et quand tentons-nous de mettre à plat et d'exprimer ce que sont nos codes, normes et valeurs mutuelles?

Avec cette publication, le CIRÉ entend contribuer à cette réflexion nécessaire qui est sous-jacente un peu partout, dans l'expression des responsables politiques mais aussi des citoyens... qu'ils soient belges d'origine, devenus belges plus récemment ou encore arrivés il y a peu en Belgique. Cette réflexion n'est pas un « apprentissage » à sens unique mais bien un processus qui comprend des temps de transmission d'informations et des temps de réflexion partagée ou d'interrogations mutuelles. Ce cahier se compose de différentes fiches qui permettent un cheminement aux entrées multiples dans cette matière ».

Guide d'aide à la préparation du dossier d'équivalence de diplôme

Le CIRÉ a réalisé un nouveau guide « de poche » sur les équivalences de diplômes étrangers en Belgique francophone. Ce guide est le fruit du travail d'information et d'accompagnement que le CIRÉ effectue depuis plusieurs années avec ses associations membres et ses partenaires. Ce travail a été réalisé avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles et le Fonds Européen pour les Réfugiés. Il est aujourd'hui disponible en plusieurs langues: français, anglais, espagnol, arabe, albanais, russe et turc.

Nouveau site internet sur les équivalences de diplômes

Le site www.mondiplome.be consultable en français, néerlandais et anglais voit le jour. Cet outil a été créé dans le cadre d'un partenariat entre le CIRÉ et Actiris afin d'informer sur les équivalences de diplômes étrangers les personnes qui ont un projet précis: trouver un emploi salarié, suivre une formation professionnelle, devenir travailleur indépendant ou poursuivre des études en Belgique.

Les outils disponibles au Centre de ressources de la Province de Namur

Les chemins de l'ailleurs / Collège de Godinne
Burnot créé par Annoncer la Couleur
Cote : 314.745.3/COL

Le but du jeu est de :

- Permettre aux joueurs de prendre conscience des situations concrètes rencontrées par les clandestins, les demandeurs d'asile, les étrangers U.E. et hors U.E. et les Belges, dans la vie quotidienne.
- Donner l'occasion de percevoir combien les droits en matière de santé, logement, d'accès à l'éducation, à l'emploi, à la pratique de ses convictions et aux loisirs peuvent être différents selon les statuts des personnes.
- Inviter les joueurs à réfléchir et à s'exprimer sur des pistes d'actions, sur des engagements personnels qui favorisent une meilleure application des Droits de l'Homme.

A la rencontre de l'autre –fiches pédagogiques
réalisé par Annoncer la couleur
CoteSoc 1.286
Auteurs : DUBUISSON F.-X.;MALAISE-BERTHELIER F., 2012

A la rencontre de l'autre : un parcours au départ d'un projet de jeunes.

La démarche proposée vise à permettre aux jeunes (10-18 ans) de s'approprier des éléments clés du thème des migrations et de l'accueil des demandeurs d'asile.

Ma ville mon quartier. Déconstruire les discours simplistes. Ségrégation socio-spatiale et communautarisation
CoteSoc 1.300 CNAPD - 2014

Valise pédagogique basée sur l'utilisation d'un photolangage pour parler du vivre ensemble dans les quartiers et la ville : exclusion, école ghettos, intégration, violence

Les outils de Culture et santé

PRÉNOM'ANIM - Une animation sur les prénoms

Ce guide d'animation est spécialement conçu pour des professionnels travaillant dans les champs de la culture, de l'insertion socio-professionnelle et du social, avec un public d'adultes. Il permet d'envisager le prénom comme une clé pour parler d'identité.

Au-delà de sa fonction de désignation permettant de distinguer les personnes, le prénom est vecteur d'un ensemble d'éléments dont nous ne sommes que peu conscients. Il est chargé de symboles, de références, d'histoire, de rapports sociaux, d'anecdotes... À travers son prénom, chacun peut parler de soi, se présenter d'une manière ludique et peu commune. Au fil de l'animation proposée, les participants livreront ce qu'ils souhaitent de leur identité, de leur histoire, de leur filiation...

Dans un groupe nouvellement constitué, l'animation permet aux membres de mieux faire connaissance, d'établir ou de renforcer la cohésion du groupe. De manière plus large, elle permet de porter une réflexion sur l'identité et la diversité en échangeant autour de représentations et de certains stéréotypes liés aux prénoms.

L'exploitation de ce guide d'animation PRÉNOM'ANIM peut être associée à celle du carnet «Paroles sur les prénoms».

Des habits et nous - le vêtement, vecteur de signes

Cet outil d'animation et de réflexion permet aux participants d'analyser les fonctions d'un vêtement et les signes qu'il peut envoyer. En effet, le vêtement n'est pas qu'un rempart contre le froid même si c'est la première fonction à laquelle nous

pensons. Lorsque nous rencontrons une personne, elle communique avec nous par la parole, par ses gestes mais également par ses vêtements. Au premier regard, nous nous représentons certains traits de sa personnalité. Cet outil met en évidence les messages transmis par les vêtements et surtout leur relativité.

Cet outil se veut participatif. Il a pour but de susciter l'échange entre les participants, la réflexion et la co-construction de savoirs autour de la communication vestimentaire et de la relativité des messages qu'ils envoient. Au cours des différentes phases de l'animation, les participants se trouvent dans les rôles d'émetteurs et de récepteurs de messages.

Ce support d'animation est destiné aux professionnels des champs de la culture, de l'alphabétisation, de l'insertion socioprofessionnelle et du social qui travaillent avec des groupes de jeunes et d'adultes.

PÆnser l'exil

Que faire de la souffrance liée à un parcours d'exil? Comment l'exprimer? Comment communiquer et faire reconnaître cette souffrance par la société d'accueil? Comment se construire un avenir sur un passé douloureux?

Des «personnes ayant vécu l'exil» ont pris le parti de se raconter dans un carnet individuel et personnel d'abord, puis d'en proposer une version collective afin d'apporter un début de réponse à ces questions.

Ce sont leurs témoignages que nous vous invitons à découvrir dans ce carnet.

Les outils réalisés par Lire & Ecrire (communauté française a.s.b.l.)

Les malettes pédagogiques **Bienvenue en Belgique** de Lire et Écrire sont accompagnées de formations à leur utilisation. Ces huit malettes thématiques proposent des démarches et animations à destination des primo-arrivants peu ou pas scolarisés. Ces animations les aident à découvrir leur nouveau lieu de vie, à se débrouiller dans leur vie quotidienne, à accéder à l'information et à comprendre les modes de fonctionnement de notre société.

L'outil de Vis à Vis sur la mobilité

En partenariat avec l'asbl Empreintes, Vis à Vis asbl a développé le dispositif **PlaymobVille**. Ce dernier s'inscrit dans le cadre d'un apprentissage du français (pour personnes inscrites en Alpha, en FLE ou en Remise à Niveau).

PlaymobVille a comme finalité la volonté de renforcer la capacité des personnes étrangères et d'origine étrangère à agir et bouger dans la société en augmentant leur potentiel d'insertion socio-professionnelle, leur degré d'émancipation et leur action citoyenne.

PlaymobVille veut donner à l'expérimentation, à la pratique et au vécu une place principale. Associer l'information, la sensibilisation, l'expérience

et l'action citoyenne permet en effet d'atteindre un autre niveau de conscience et un renforcement chez les personnes pour être véritablement acteur de leur mobilité.

Concrètement, les personnes sont amenées, au fil de plusieurs demi-journées, à réfléchir sur ce qu'est la mobilité, avec ses avantages et ses inconvénients. Elles doivent également organiser un déplacement avec plusieurs moyens de transports au rencontrer des personnes-ressources pouvant les aider à accomplir cette tâche. Une fois le déplacement effectué, il leur est demandé de repenser leur représentation de chaque mode de transport. Enfin, un état des lieux de leurs connaissances en mobilité est fait afin de les compléter.

Ouvrages de références sur la thématique de l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs étrangers ou d'origine étrangère

Outre les ouvrages dont il a été fait référence dans les articles présentés au sein de ce Coaxions, voici une bibliographie non exhaustive d'ouvrages et d'articles de revues accessibles via le Centre de ressources de la Province de Namur.

Immigration et intégration en Belgique francophone : Etat des savoirs.

MARTINIELLO M., REA A., DASSETTO F., ACADEMIA-BRUYLANT, 2007, 590 p.

Cote : 314.742/MAR

Cet ouvrage dresse le bilan de l'état des connaissances acquises dans le domaine de l'immigration et de l'intégration en Belgique francophone. Sont abordés ici des sujets aussi divers que la constitution du champ académique de l'immigration, l'histoire de l'immigration, la place des immigrés sur le marché de l'emploi, le travail clandestin, les orientations politiques et sociales liées à l'immigration en Belgique, les liens entre extrême-droite et immigration, la présence de l'Islam et des musulmans, ou des thèmes récents comme les centres fermés ou les migrations en Flandre.

Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles

DUBETZ E., LAMGHARI Y., ROLLER A., STOKKINK D.

POUR LA SOLIDARITE, 2012, 179 p.

Cote : 314.742/DUB

L'intégration des primo-arrivants dans notre société passe aussi par l'insertion professionnelle. Ce cahier analyse les rôles et les bonnes pratiques pour l'accès à l'emploi des primo-arrivants des acteurs privés, publics et associatifs. Il se focalise également plus particulièrement sur les femmes et sur le travail illégal.

Minorités ethniques en Belgique : migration et marché du travail : Analyse démographique, statistique et des mesures juridiques et d'action en faveur des migrants sur le marché du travail.

DESMAREZ P., VAN DER HALLEN P., OUALI N., ET AL. ACADEMIA PRESS, 2004, 278 p.

Cote : 314.742/DES

Le présent rapport livre une partie de la recherche 'Minorité ethnique en Belgique: migration et marché du travail' du programme AGORA menée en 2002-2003 pour le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Diplômés maghrébins d'ici et d'ailleurs : trajectoires sociales et itinéraires migratoires

INSTITUT DE RECHERCHE ET D'ETUDES SUR LE MONDE ARABE ET MUSULMAN, GEISSER V., CNRS EDITIONS, 2000, 332 p.

Cote : 376.7/INS

L'université constitue un peu le baromètre de nos sociétés contemporaines. Sur ce plan, les pays du Maghreb ne font pas exception. Ils sont passés de conceptions dominées par les théories développementalistes, les diplômés étant d'abord perçus comme des militants au service de l'indépendance nationale, à des approches plus pragmatiques et sélectives subordonnées aux nouvelles options libérales. L'objectif de cet ouvrage est d'appréhender la situation actuelle des étudiants et des diplômés maghrébins ici et ailleurs, dans la perspective du retour dans les pays d'origine et de l'installation dans les sociétés européennes.

Le sentiment de discrimination des descendants d'immigrés : reflet d'une orientation contrariée et d'un chômage persistant.

BRINBAUM Y., GUEGNARD Ch., AGORA. DEBATS/JEUNESSES, n°61, 2012, pp. 7-20

La discrimination est analysée ici en croisant les perceptions des jeunes avec la réalité de leur insertion sur le marché du travail et de leur parcours d'éducation. Une orientation contrariée en fin de troisième a un impact sur les trajectoires ultérieures, comme l'obtention d'un emploi. Certes, le chômage est lié au niveau d'études, mais les descendants d'immigrés originaires du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne y sont surexposés, mettant en relief une discrimination à l'embauche, discrimination vivement ressentie par les jeunes eux-mêmes.

Dossier : Responsabilité sociale des entreprises et diversité culturelle

CHARHON Pascale, STEWART Christine, STOKKINK Denis ET AL., DIVERSITES ET CITOYENNETES, n°28, 12/2011, pp. 3-24

La mondialisation a bouleversé en profondeur l'environnement des entreprises : développement durable, bonne gouvernance, flexibilité du droit du travail, rôle des organisations non gouvernementales ou encore de la «soft law» et de l'éthique sont ainsi devenus en quelques années des facteurs déterminants qui influent sur la compétitivité, l'organisation et la réputation des groupes mondialisés. La responsabilité Sociale de l'Entreprise est devenue dans ce cadre et dans la mouvance du Pacte Mondial des Nations Unies et de l'UE un axe essentiel de travail pour grands nombres d'entreprises multinationales. L'IRFAM a voulu attirer l'attention sur la responsabilité sociale de l'entreprise dans un contexte de diversité culturelle.

Valorisation des compétences et co-développement. Africain(e)s qualifié(e)s en immigration

MANCO Altay A., L'HARMATTAN, 2008,

Cote : 331.5/MAN

Ce livre est d'un intérêt certain pour la compréhension de l'intégration en emploi des personnes issues de l'immigration. En analysant plusieurs expériences menées en Europe pour favoriser l'insertion socio-professionnelle des migrants, il offre un regard pertinent et novateur sur une approche spécifique de ces personnes. La valorisation de la diversité culturelle apparaît comme un champ à explorer dans le domaine de l'intervention pour l'intégration.

La main-d'oeuvre étrangère en Belgique : Analyse du dernier recensement

ELD S., NANTCHO M., PERIN S., ACADEMIA-BRUYLANT, 2010, 180 p.

Cote : 331/FEL

Cet ouvrage se base sur une vaste collecte de données commanditée par les Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles. Il analyse le profil et la place des allochtones sur le marché de l'emploi belge, détaillant:

- l'éducation et la formation des Belges et des étrangers ;
- l'activité et l'emploi (et le chômage) des Belges et des étrangers ;
- le marché du travail ;
- les professions des Belges et des étrangers.

Dossier : Diversité et justice sociale

FRANSSENS M., PALSTERMAN P., DEMOCRATIE - MOC, n°4, 04/2013, pp. 1-11

Pour sa 91e semaine sociale, le Mouvement ouvrier chrétien «prend le risque» d'envisager la question multiple de la diversité sous l'angle de la justice sociale. A sa manière, Démocratie a souhaité aborder cette question de la diversité culturelle à travers deux thématiques qui font régulièrement l'actualité : la régularisation du séjour des étrangers et la manifestation des opinions religieuses, à travers notamment le port de signes dits «convictionnels».

Femmes d'origine étrangère : Travail, accès à l'emploi, discriminations de genre.

FONDS D'ACTION ET DE SOUTIEN POUR L'INTEGRATION ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA DOCUMENTATION FRANCAISE, 2004, 175 p.

Cote : 331.108.3/FON

On le sait, les femmes et les hommes ne sont pas égaux devant le travail. Les premières ont toujours autant de difficultés à évoluer dans leur carrière professionnelle, quand elles ont eu la chance de trouver un emploi. Même leurs compétences parfois plus élevées que leurs homologues masculins ne les aident pas. Et leur origine ethnique est un handicap supplémentaire. Depuis 2001, le FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la lutte contre la discrimination) s'efforce d'introduire la prise en compte des différences de genre dans l'ensemble de ses programmes, notamment ceux relatifs à la discrimination ethnique ou raciale.

La discrimination à l'emploi : l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration

BOURMANNI M., ALAOUI R., BENTCHICOU N., ET AL., EDITIONS LICORNE; L'HARMATTAN, 2001, 207 p.

Cote : 331.5/BOU

S'il est aujourd'hui clairement reconnu que des discriminations à l'emploi frappent largement les jeunes issus de l'immigration, ce phénomène n'en reste pas moins difficile à appréhender dans toutes ses dimensions et complexe à traiter. C'est pourquoi cet ouvrage vise tant à apporter des éclairages sur ce problème qu'à proposer des moyens d'action.

Dossier : Diversité culturelle dans les entreprises : piège ou tremplin ?

MANCO A., BARRAS Ch., METZ F., ET AL., DIVERSITES ET CITOYENNETES, 34, 03/2014, pp.3-33

Au sommaire :

- « Travailler ensemble » ? Diversité culturelle et entreprises
- Diversité culturelle dans les PME : menace ou opportunité ?
- Renforcer l'intégration des immigrés au Luxembourg «au et par» le travail
- Diversité en milieu de travail : prise de conscience et valeur ajoutée
- Rôles des associations de migrants face à la crise de l'emploi
- Focus sur le service «Diversité» de la CSC
- L'aide familiale, une étrangère dans l'intimité des foyers

La place de l'insertion socioprofessionnelle dans le décret relatif à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère

Le 18 avril 2014, la modification du décret relatif à l'intégration des personnes étrangères et/ou d'origine étrangère est entrée en vigueur. L'arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère est quant à lui entré en vigueur le 24 juillet 2014.

La modification du décret réaffirme les missions initiales des Centres régionaux d'intégration et intègre une nouvelle mission : développer, mettre en œuvre et organiser le parcours d'accueil. Ce dispositif mis en place par Eliane Tillieux, Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances, se veut être un processus d'intégration des personnes qui arrivent en Wallonie.

Les polémiques qui ont précédé l'approbation du décret ont fortement tourné autour de deux problématiques :

1. Le parcours d'accueil (tel qu'il sera explicité ci-dessous) doit-il être rendu obligatoire ?
2. Qui sont les personnes visées par une obligation liée à la politique d'intégration ?

Plusieurs voix et propositions ont été entendues avec des écarts très importants entre les différents camps. Le débat était porté, d'une part, par les « assimilationnistes » et défenseurs de la res-

pensabilité individuelle, et d'autre part, par ceux qui cautionnent la vision de l'accueil comme d'une responsabilité sociétale. Entre ces deux extrêmes, des avis plus nuancés ont également émergé. Le compromis à la belge a conduit le Gouvernement à voter un texte qui concilie les positions antinomiques.

Finalement, le parcours d'accueil ne sera pas rendu obligatoire, excepté la première étape appelée « Module d'accueil ». La définition du public visé par cette obligation et les profils des personnes dispensées de cette obligation ont réduit le nombre de personnes soumises à ce devoir à une infime partie des personnes étrangères qui s'installent durablement sur le sol wallon.

Le parcours d'accueil comprend quatre étapes possibles qui ne supposent ni qu'elles soient réalisées de façon successives, ni qu'elles soient mutuellement exclusives. Seule la première étape appelée le « module d'accueil » est un impératif. Le parcours d'accueil est à destination des primo-arrivants : le Gouvernement wallon les définit comme « les personnes étrangères séjournant en Belgique depuis moins de trois ans et disposant d'un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyens d'un état membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Suisse, et des membres de leur famille ».

Le premier accueil et le parcours d'accueil

Dès son inscription dans une commune, le primo-arrivant recevra une information concernant « l'accueil » qu'il peut ou qu'il doit (s'il est soumis à l'obligation) recevoir dans un bureau d'accueil de la part d'un travailleur social d'un Centre régional d'intégration. Le bureau d'accueil peut se situer dans différents types d'espaces publics selon les accords que le Centre régional a convenu avec ses partenaires au niveau local.

« L'accueil » proposé s'appelle le « Module d'accueil » dans le décret.

Il comprend :

- un bilan social qui vise à identifier les besoins du primo-arrivant sur la base de ses compétences et expériences personnelles et à évaluer les acquis du primo-arrivant pour lui permettre de les valoriser.
- une information sur les droits et devoirs de toute personne résidant en Belgique. Le contenu de l'information est harmonisé de telle sorte qu'il s'applique quel que soit l'organisme qui dispense l'information en région de langue française.
- une aide ou une orientation vers les services d'aide à l'accomplissement des démarches administratives.

Selon les besoins exprimés et détectés lors du bilan social, un plan d'action consigné dans un document nommé « convention d'accueil » est construit conjointement par le primo-arrivant et le travailleur social du centre régional d'intégration.

Ce plan d'action peut reprendre les étapes suivantes proposées dans le parcours d'accueil à savoir une formation à la langue française, une formation à la citoyenneté ou une orientation socioprofessionnelle.

L'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères ou d'origine étrangère dans le décret et la déclaration de politique régionale wallonne

L'insertion socioprofessionnelle des personnes étrangères ou d'origine étrangère et plus particulièrement celle des primo-arrivants tient une place importante dans la politique wallonne.

Le décret définit ce champ d'action comme une des étapes du parcours d'accueil. Il est annoncé que l'orientation socioprofessionnelle peut être

mentionnée dans le cadre de la signature de la convention d'accueil. De plus, le décret confirme son intention de soutenir les organismes qui souhaitent exercer cette mission d'insertion socioprofessionnelle à travers la possibilité d'obtenir un agrément dans le cadre d'une initiative locale d'intégration.

Par contre, les conditions dans laquelle l'orientation socioprofessionnelle doit être réalisée font défaut ; les indicateurs de résultats attendus sont absents de ce décret. Les questions posées dans le cadre des relectures du décret concernant cette thématique sont laissées lettres mortes.

Pourtant, l'enjeu de l'indépendance économique des primo-arrivants est mis en avant dans la déclaration de politique régionale wallonne. Il est mentionné dans le point consacré aux propositions pour « intégrer les personnes étrangère primo-arrivantes » ou dans celui qui concerne un meilleur encadrement de la migration économique.

Les tensions entre les différentes visions de l'accueil se retrouvent d'emblée à la lecture de ces textes où le terme de « parcours d'intégration » est régulièrement utilisé à la place de « parcours d'accueil » comme défini par le décret.

Les exigences quant à l'obligation d'une partie du parcours d'accueil réapparaissent à travers l'énoncé d'une volonté de rendre l'apprentissage du français. Cette obligation serait graduellement mise en œuvre en fonction des moyens budgétaires disponibles.

Le Gouvernement énonce sa volonté d'assurer une bonne collaboration entre la Wallonie, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Cocof concernant notamment l'échange des données relatives aux parcours du primo-arrivant pour en garantir la continuité ou les modèles d'attestations qui seront délivrés aux primo-arrivants. Il est à déplorer que cette volonté de collaboration n'implique pas les décisions prises au niveau fédéral notamment concernant l'acquisition de la nationalité.

Les liens entre le secteur de l'alphabétisation et du français langue étrangère sont soulevés mais ne sont pas reliés aux questions liées à l'orientation socioprofessionnelle. Les freins liés à la question de la reconnaissance des compétences scolaires et professionnelles feront l'objet de collaboration entre le Forem et le service équivalence de diplôme sans mentionner une collaboration conjointe avec les Centres régionaux d'intégration.

Les propositions du Gouvernement Wallon, que ce soit pour l'emploi ou l'encadrement de la migration économique semblent a priori positives pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle des

personnes étrangères ou d'origine étrangère. Plusieurs points d'attention ont été pris en compte dans la déclaration, néanmoins, nous savons que ce secteur comme les autres devra faire face à d'importants efforts budgétaires à l'avenir et la déclaration ne précise pas encore quels seront les moyens alloués à sa politique. De plus, les attentes en matière de perspectives d'emploi se situent principalement autour des pôles de compétitivité tournés vers des emplois qui requièrent bien souvent des qualifications particulières. Il faudra dès lors être attentif dans les années à venir à veiller à ce que l'application des principes énoncés ci-dessous le soit dans le respect du plus grand nombre. En effet, nous ne souhaitons pas voir se développer une immigration économique choisie pour répondre aux besoins d'innovations mais nous souhaiterions miser sur un marché de l'emploi qui puisse inclure des profils les plus diversifiés possible, et ce, faiblement ou hautement qualifiés.

Le rôle de « rassembleur » des Centres régionaux d'intégration est réaffirmé dans les modifications du décret et dans la politique du Gouvernement Wallon. En effet, l'avenir du parcours d'intégration passe par un accompagnement qui se fera via une mise en réseau de qualité entre les différents partenaires, qu'ils soient issus du secteur public ou du secteur associatif. Mise en réseau qui favorise la mutualisation des efforts communs, enjeux d'autant plus importants à la veille de défis budgétaires annoncés liés à la régionalisation. Cette mise en réseau passe également par une clarification et une compréhension des différents dispositifs d'encadrement de ces publics. C'est une des missions du Centre sur le terrain au sein des concertations locales.

Conclusion

Les projets, les efforts des différents acteurs qui interviennent dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle restent constants. La question de la professionnalisation des acteurs ne doit pas effacer l'importance d'une approche qui se doit d'être profondément humaine et à l'écoute des méthodes de communication de la personne accueillie. A l'heure des bilans, des indicateurs de résultats et de la suspicion de l'échec d'un certain modèle d'intégration, il est bon de souligner également le positif. Les étrangers qui sont venus s'installer dans le namurois se sont plongés dans des bassins d'emploi diversifiés (bassins industriels en Basse-Sambre et dans la région Andennaise, bassin rurale au sud de la province) mais également dans des secteurs d'activités denses comme l'administration publique, la santé, l'action sociale, l'enseignement, le commerce. Les récits de vie d'Italien à Sambreville et à Andenne, les récits de vie d'immigrants marocains à Andenne¹⁸ et d'immigrants turcs et marocains à Namur¹⁹, les témoignages liés aux événements des 50 ans de l'indépendance du Congo célébrée par les namurois, reflètent une insertion sociale et professionnelle de ces migrants. L'action combinée du besoin de main-d'œuvre, de l'accueil à la base d'initiative personnelle, de la création d'un réseau communautaire parfois lié à un regroupement familial a favorisé l'émergence d'un paysage diversifié et multiculturel où se mêlent les enfants de « troisième génération » avec des primo-arrivants. Des modèles de vivre ensemble existent déjà actuellement mais des écarts importants demeurent néanmoins réels comme l'attestent les études qui démontrent le phénomène d'ethnostratification du marché de l'emploi. Les « bonnes pratiques » d'hier restent de mise aujourd'hui, elles passent par un temps de décentration, d'écoute mutuelle, d'ouverture réciproque et par une reconnaissance préalable du cloisonnement et de l'élitisme de notre marché de l'emploi.

¹⁸ Ville d'Andenne, PCS, l'Envol asbl, Mosaïques de vies, récits de vie d'immigrants marocains à Andenne, 2014.

¹⁹ COAXIONS, Visages, regards et présences. 50 ans de l'immigration marocaine et turque en province de Namur, N°1- décembre 2014.

Centre régional pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de la province de Namur

2, rue Docteur Haibe - 5002 St-Servais Tél.081 73 71 76- Fax 081 73 04 41 info@cainamur.be -

N°entreprise: 429681789 - Ed. resp.: Benoîte Dessicy - décembre 2014

Avec le soutien du Fonds social européen, du Fonds Européen d'Intégration, de la Région Wallonne, de la Province de Namur et des Villes de Namur et de Sambreville.

Rédaction: Emilie Jusniaux, Caroline Etienne

Mise en page: Emily Seleck

Crédit photos pp. 21-31: IRFAM

Les articles signés par les membres de l'équipe sont publiés sous la responsabilité du C.A.I.

Les articles signés par des auteurs extérieurs le sont sous leur propre responsabilité.

La reproduction des articles publiés dans Coaxions est encouragée moyennant mention de la source.

Tirage : 400 exemplaires



CoAxiations

