

Diversités et Citoyennetés

EFFICACITE DES DISPOSITIFS D'INSERTION

La Lettre de l'IRFAM n° 51 2018





Institut de Recherche, Action et Formation sur les Migrations

17 Rue Agimont
B-4000 Liège
T. 04-221 49 89
F. 04-221 49 87
info@irfam.org
www.irfam.org

Photos : A. Manço



Avec le soutien de



Efficacité des dispositifs d'insertion

Œuvre utile pour décideurs, acteurs et migrants	<i>Pierre Verjans</i>	3
Valoriser les travailleurs immigrés en Europe	<i>Altay Manço</i>	5
Les migrants nous ressemblent	<i>Joseph Gatugu</i>	11
De l'ombre à la lumière. Quand l'IBEFE et la MIRHW passent derrière la caméra...	<i>Cindy Massaer</i>	13
« Valorisation identitaire et professionnelle » à la Maison d'Afrique de Luxembourg	<i>Altay Manço</i>	15
Les adolescents relégués et l'entreprise à Bruxelles	<i>Abdelkrim Bouhout</i>	18
Turcs de Belgique : intégration difficile et dynamisme entrepreneurial	<i>Dominique Watrin</i>	21
L'avenir incertain des jeunes avec des troubles psychiques : l'expérience suisse	<i>Isabelle Vauthey</i>	23
Service volontaire européen : un tremplin pour l'emploi ? L'exemple du Luxembourg	<i>Andrea Gerstnerova</i>	27



Editorial

Œuvre utile pour décideurs, acteurs et migrants

Pierre Verjans

Œuvre utile pour décideurs, acteurs et migrants

Pierre Verjans

Depuis vingt-deux ans, l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations organise des formations, publie des recherches et participe à la formation continuée et à l'action sociale en Wallonie Bruxelles et ailleurs. Les travailleurs sociaux, les intervenants sur le terrain, les étudiants et les chercheurs en sciences sociales utilisent ces travaux pour mieux comprendre les dynamiques et commettre moins d'erreurs dans l'incessant travail sur la diversité. L'apport de cet institut à une meilleure connaissance et à la construction d'un meilleur vivre-ensemble est permanent depuis sa création. Les contacts internationaux des forces vives de l'IRFAM font la richesse des réflexions de cette association dynamique.

Dans notre société, parmi les diverses manières de s'intégrer, la participation à la production par l'emploi reste la plus classique, la plus recherchée, la plus acceptée et acceptable, mais pas nécessairement la plus facile. Certains trouvent une place dans la société, ou se font une place par l'intermédiaire de la famille, de groupes religieux ou politiques, d'une implication associative, mais le mode le plus fréquent d'intégration reste l'insertion professionnelle. *Pour des migrants qui arrivent dans une société industrialisée, les divers modes d'insertion ne sont pas nécessairement connus que ce soit en termes de compétences, de savoir-faire ou de compétences sociales.* Outre la participation à la production de la richesse et la reconnaissance sociale que le travail implique, l'insertion professionnelle donne les avantages du salariat et les moyens de choisir un logement, de fonder un foyer, d'élever des enfants, de participer à des activités sociales multiples et ainsi de développer un réseau social.

Dans ce numéro, l'IRFAM et ses partenaires s'intéressent à l'insertion socioprofessionnelle, présentent un nouvel ouvrage et des pratiques. L'Institut vient en effet de publier le fruit d'un long travail bibliographique important par son ampleur, un travail qui a nécessité un réseautage de longue durée dans les institutions qui prennent en charge les dispositifs d'insertion professionnelle des personnes issues des migrations, ainsi qu'auprès des structures de recherche dans ce domaine. De fait, plutôt que de réinventer la roue ou afin d'éviter des erreurs observées ailleurs, les acteurs politiques et sociaux ont les moyens d'utiliser les recherches qui ont été poursuivies depuis des années sur *la mesure de l'efficacité des dispositifs d'insertion professionnelle* qui ont été mis au point dans divers pays industrialisés. De nombreux chercheurs ont testé à court, moyen ou long terme,

tant l'efficacité que l'efficience des moyens utilisés pour accélérer l'insertion professionnelle des migrants dans différents contextes, de différentes origines et dans différentes situations économiques.

L'examen des évaluations de l'effet et du rendement des dispositifs inventés pour faciliter l'insertion professionnelle des migrants permet de souligner les difficultés, les obstacles, mais aussi les ouvertures et les possibilités que ces dispositifs suscitent. Outre les réflexions des chercheurs, il convient de souligner un effet non désiré d'une information parcellaire sur ces dispositifs d'insertion professionnelle. Si ces dispositifs sont mal expliqués, ils peuvent faire naître des réticences et des réactions négatives. Il semble fondamental de faire savoir que ces dispositifs ne tentent pas de donner des avantages aux populations issues des migrations, mais plutôt de leur donner les mêmes avantages que les populations qui vivent depuis longtemps dans les pays concernés. Ces dispositifs sont des dispositifs d'égalité des chances et donc de rééquilibrage, et non des dispositifs visant à avantager des nouveaux arrivants au détriment de ceux qui se trouvaient là auparavant.

Si certains croient que les nouveaux arrivants vont disposer d'avantages qui peuvent paraître indus, ces dispositifs peuvent devenir contreproductifs et freiner une intégration harmonieuse. Il importe donc d'informer sur le principe de mise à niveau, comme la comparaison entre les populations qui parlent la langue locale depuis longtemps et celles qui viennent de la découvrir, ou comme la comparaison entre les groupes qui connaissent les règles et les attentes des relations professionnelles et les groupes qui doivent tenter de comprendre ce que l'on attend d'eux. C'est ainsi que l'on peut accepter que ces dispositifs examinés par l'IRFAM et ses partenaires de manière circonspecte et détaillée permettent d'enrichir l'ensemble des habitants en améliorant la compétence des derniers arrivés.

Encore une fois, l'IRFAM montre dans ce travail que les sciences sociales doivent être mises à l'épreuve des faits et que des évaluations de dispositifs de politiques publiques sont indispensables. Nous pensons que ce travail innovant et très complet est d'une grande utilité pour les acteurs, les formateurs et les décideurs de tout niveau de pouvoir impliqués par les politiques et les pratiques d'insertion. Il doit accompagner la réflexion et l'action dans ce domaine afin d'en améliorer l'impact au bénéfice de tous. Enfin, nous considérons cet ouvrage également comme salutaire pour tous les citoyens, dont ceux issus des migrations, dans le but de les informer sur les stratégies et les politiques d'insertion socioprofessionnelle les plus performantes, de façon à ce qu'ils puissent opérer des choix critiques.



*Valoriser les travailleurs immigrés en Europe
Un enjeu de société !*

Altay Manço

Valoriser les travailleurs immigrés en Europe Un enjeu de société !

Altay Manço

Dans le cadre d'un projet de recherche cofinancé par le FSE, l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations vient de publier aux éditions de L'Harmattan une évaluation internationale ayant pour but d'identifier les dispositifs de formation et d'intégration à l'emploi les plus efficaces auprès des publics issus des migrations. L'ouvrage comprend plus de vingt métasynthèses qui analysent autant de types de dispositifs d'insertion socioprofessionnelle dédiés aux travailleurs immigrés et délivrent des recommandations pratiques. Ce large examen permet de pointer les apports, mais également les pièges des divers types de méthodes analysées à travers la littérature internationale.

Les études synthétisées examinent ces *dispositifs dans des systèmes socio-économiques diversifiés*. Elles en relèvent les *impacts économiques, mais aussi sociaux*, tant sur les travailleurs que sur le marché de l'emploi dans son ensemble. Les travailleurs d'origine étrangère ne sont en effet pas les seuls à être ciblés par de telles mesures : certaines actions sont *bidirectionnelles* et visent à dépasser les difficultés que pourraient vivre des employeurs face à des travailleurs venus d'ailleurs.

Cette série de métasynthèses brèves et proposées dans un langage accessible met ainsi en débat *l'efficacité de services d'insertion professionnelle généralistes par rapport à la nécessité de proposer des services spécialisés, dédiés uniquement aux populations d'origine étrangère*. Si l'utilité de ces derniers est établie sur des questions ponctuelles, mais essentielles comme la question des langues, il s'avère qu'envisager les diversités culturelles dans leurs *relations avec les autres diversités rencontrées sur le marché de l'emploi (genre, handicap, âge, etc.)* présente des avantages. Aussi, il s'agit plus d'articuler les dispositifs généralistes et spécifiques que de les opposer, d'autant plus que la diversité des offres d'accompagnement sur le marché du travail risque de mieux épouser la diversité des besoins des travailleurs *et* des entreprises. L'articulation dont on parle permet d'assurer la mixité des publics, ainsi que la transition des travailleurs d'une phase de préparation à l'emploi à une autre.

Les recherches consultées mentionnent aussi les plus-values des agencements qui allient les *services publics* et la *société civile* (associations, syndicats), ainsi que *l'entreprise privée*. Cette dernière, en particulier, semble souvent absente des

projets d'insertion, en particulier en Europe continentale, alors que sa présence, ailleurs, est souvent synonyme de succès, en termes de placement à l'emploi.

L'examen des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle à travers la littérature scientifique montre que leur mise en œuvre peut être *coûteuse*. Il s'agit de partager avec le monde des affaires la charge de leur organisation. Par ailleurs, les dispositifs d'insertion professionnelle créent eux-mêmes un tissu d'emploi qualifié et de qualité. Enfin, les effets du secteur de l'insertion ne concernent pas que le champ de l'emploi. De fait, la présence visible et appréciée des travailleurs migrants sur le marché du travail (et donc la possibilité pour leur famille de consommer et de contribuer à l'économie) a des vertus co-inclusives et favorise la cohésion sociale au sein d'une population diversifiée. Aussi, *les dispositifs efficaces sont multiacteurs et multiniveaux*. De la même manière, il est rare que des mesures aussi prometteuses soient elles puissent donner pleine satisfaction en quelques années. Du temps est donc nécessaire pour que des dispositifs prennent racine dans les contextes dans lesquels on les implante.

Évaluer des dispositifs d'insertion pour envisager l'avenir

Notre contribution à l'évaluation des dispositifs d'insertion destinés aux publics migrants implique aussi bien un inventaire des pratiques que la mesure des apports à l'intégration de populations étrangères. L'efficacité d'un dispositif correspond, dans ce cadre, à sa capacité à produire des « effets utiles », comme un impact positif sur les publics, ainsi qu'une évolution des organismes d'insertion et du marché de l'emploi dans le sens d'une plus grande inclusivité. *La notion d'efficacité en pareil contexte renvoie donc clairement au rapprochement mutuel entre, d'une part, l'offre de main-d'œuvre et, d'autre part, les attentes des entreprises, chacun devant faire un pas vers l'autre.*

Améliorer l'insertion de travailleurs éloignés de l'emploi nécessite d'évaluer les pratiques (locales) ou de rendre les évaluations existantes disponibles et comparables à l'échelle internationale. Cela représente un défi en soi que nous avons tenté de le relever à travers notre publication portant sur de multiples dispositifs. Notre démarche a en effet permis d'inventorier plus de 200 évaluations de dispositifs d'insertion socioprofessionnelle destinés à des personnes issues des migrations dans les pays industrialisés et d'en établir la métasynthèse sous divers chapitres d'une quinzaine de pages chacun. À partir de recherches internationales éditées dans la plupart des cas en anglais, nous proposons des synthèses simplifiées destinées à informer les travailleurs du secteur de l'insertion, ainsi que les responsables d'entreprise.

Types de dispositifs	Synthèses d'évaluations	Principaux contextes analysés
Dispositifs d'initiation	<i>Dispositifs d'accueil, d'information et des cours de langue du pays d'emploi sur l'insertion socioprofessionnelle des migrants</i>	AUS/B/CAN/CH/F/GB/N/S/USA
Préformations et formations professionnelles	<i>Dispositifs d'insertion professionnelle pour immigrés faiblement qualifiés : parcours et formations en alternance</i>	AT/B/CH/CZ/D/DK/E/F/FIN/GB/GR/I/L/N/NL/P/PL/R/S
Périorisation et orientation professionnelle	<i>Dispositifs de soutien et de valorisation des compétences des migrants qualifiés</i>	B/CAN/CH/D/DK/F/GB/I/N/P/S
Dispositifs relationnels	<i>Bénévolat et réseaux sociaux des migrants</i>	AT/B/CAN/CH/D/DK/EIRE/F/GB/L/NL/S
Dispositifs d'appui à la création d'entreprises	<i>Politiques de soutien des entreprises créées par les migrants</i>	AT/B/CAN/CH/D/EIRE/F/GB/I/NL
Dispositifs de gestion et de valorisation des diversités	<i>Responsabilité sociale des entreprises et dialogues interculturels</i>	AT/B/CAN/CH/D/F/FIN/GB/NL/USA
Dispositifs d'accueil des jeunes	<i>La transition de l'école à la vie active pour les jeunes (et les enfants de) migrants : prévention du décrochage scolaire et jobs d'étudiants</i>	B/CAN/F/GB/L
Dispositifs réglementaires	<i>Politiques de diversité et embauche des travailleurs issus de l'immigration : chartes, primes et « titres-services »</i>	B/CAN/E/F/GB/L/NL/USA

Nos propositions

Notre cartographie des dispositifs d'intégration socio-économique des travailleurs migrants insiste sur la nécessité d'accueillir et d'accompagner les publics immigrés et leurs enfants. Une rapide intégration de ce groupe à l'école, en formation et en emploi est importante afin de les encourager dans leurs efforts d'acculturation à leur nouveau pays. Les travaux scientifiques pointent les pièges que représentent les processus d'insertion qui durent et qui ne parviennent pas à concrétiser l'ancrage des migrants à l'emploi et dans la société. Les coûts humains, sociaux et financiers générés par des populations non dûment accueillies peuvent être conséquents tant pour les familles concernées que pour les services

sociaux et, par conséquent, le contribuable. Il semble ainsi primordial de responsabiliser et d'aider les entreprises, les associations et les administrations du pays d'installation dans leurs rôles d'insertion des travailleurs de toutes origines. À ce propos, les initiatives d'intégration socioprofessionnelle les plus prometteuses sont justement celles conçues en partenariat avec les entreprises et répondant à leurs besoins en termes de ressources humaines, tant durant la phase d'embauche de demandeurs d'emploi issus de l'immigration (accompagnement, mentorat, cours de langue orientés vers le contexte professionnel) que pour le maintien en emploi (médiation et aide à la gestion des diversités). Ces initiatives font surtout sens par rapport aux PME qui constituent une part importante du marché de l'emploi, sans toujours avoir les ressources qui les aideraient à répondre de leurs responsabilités sociales en la matière.

Les observations synthétisées par l'IRFAM montrent la difficulté de réunir autour d'objectifs communs entreprises et organismes d'insertion sociale. Pourtant, c'est un des seuls moyens de dépasser le scepticisme face à des travailleurs « issus de la diversité » et donc « inconnus ». Nous pensons qu'il est nécessaire que les entreprises, aussi, bénéficient pleinement des services adaptés des organismes d'insertion, afin de les aider à incorporer en toute sérénité des talents de toute origine, et ce, au bénéfice de notre économie et de notre bien-être commun.

Ce large examen international permet ainsi d'identifier *les quatre axes de politiques les plus efficaces qui doivent guider l'action locale, publique et privée, dans ce domaine :*

1. **Donner du sens aux dispositifs de formation et d'accompagnement :** associer l'enseignement de la langue de la région d'emploi avec des finalités concrètes, favoriser un accès rapide des migrants aux formations professionnelles et autres dispositifs d'insertion, assouplir les règles et les filtres, négocier les modalités des dispositifs avec les participants, augmenter l'offre et sa diversité, montrer que l'insertion des migrants contribue au bien-être général.
2. **Autonomiser les migrants :** mettre au point un cadastre des qualifications des travailleurs immigrés, reconnaître leurs compétences et projets, récompenser davantage les migrants qui participent aux initiatives d'insertion, développer davantage d'outils en ligne.
3. **Instituer des collaborations durables entre autorités, société civile et entreprise, notamment dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre :** renforcer les institutions concernées par l'insertion, mieux soutenir les professionnels de la formation et de l'accompagnement, développer une culture de coopération et d'évaluation dans ce secteur.

4. **Rapprocher les employeurs des publics issus des migrations** : rendre les processus d'embauche plus transparents, informer sur les avantages des diversités pour les entreprises, offrir une meilleure visibilité aux projets réussis, relier ces projets entre eux, valoriser les entreprises et les services publics qui s'engagent dans des actions d'insertion, encourager le lien social dans et autour de l'entreprise.

L'IRFAM envisage ainsi de partager et de diffuser ses réflexions et observations au sein des structures publiques, associatives et privées concernées par l'insertion socioprofessionnelle, afin de susciter des prises de conscience, des projets de transformation et des évaluations. Le sens de la démarche est d'associer à la réflexion des projets de formation, d'évaluation et de recherche-action, inspirées par les expériences internationales validées.

- Cette diffusion peut se faire sous forme de *conférences* autour de l'ouvrage publié, destinées aux travailleurs du secteur de l'insertion, ainsi qu'aux responsables des ressources humaines. Les événements assembleraient les contributeurs de l'ouvrage issus d'horizons et de pays différents face à des tables rondes d'acteurs de l'insertion et de la gestion des ressources humaines.
- Mais nous avons également imaginé des contextes de formations interactives se rapprochant des techniques de *supervision* (*séminaires de 2-3 jours*). Il est envisageable de proposer à de petits groupes de professionnels de l'insertion ou de la GRH de présenter leurs questions et difficultés, et d'en débattre collectivement avec l'éclairage international que peuvent apporter des spécialistes.
- Enfin, *l'accompagnement d'équipes* du secteur de l'insertion professionnelle voire l'accompagnement d'entreprises dans leur propre contexte institutionnel est parmi les possibles. Il s'agira de leur proposer une intervention à mener sur leurs propres questions, problématiques et enjeux.

Manço A. et Gatugu J., *Insertion des travailleurs migrants – Efficacité des dispositifs*, Paris, L'Harmattan, 2018, 456 p.

*Sous la direction de
Altay Manço et Joseph Gatugu*

Insertion des travailleurs migrants Efficacité des dispositifs



L'Harmattan

Compétences Interculturelles

Vient de paraître dans la collection « *Compétences Interculturelles* »,
éditions de L'Harmattan, Paris

Insertion des travailleurs migrants — Efficacité des dispositifs

Volume dirigé par Altay Manço et Joseph Gatugu de l'IRFAM, Liège

L'ouvrage propose une série de métasynthèses évaluant les instruments socio-économiques et formatifs voués à l'insertion professionnelle de travailleurs issus des migrations, dans les pays de l'OCDE. Nous observons, à travers la littérature scientifique et institutionnelle mondiale, une vingtaine de types de dispositifs comme des programmes de formation, d'orientation ou d'accompagnement de chercheurs d'emploi d'origine étrangère. L'approche a pour objectif d'identifier les dispositifs les plus efficaces de formation et d'accès au travail. Quels sont-ils ? Quels sont les points communs et les spécificités de ces pratiques au sein des contextes sociopolitiques dans lesquels elles se déploient ? Quels sont les résultats de ces instruments d'intégration sur les publics cibles, sur les structures qui les mettent en œuvre, ainsi que sur le marché de l'emploi dans lequel ils interviennent ? Et, surtout, quelles leçons politiques et pratiques tirer de ces constats ?

Sommaire

Une œuvre utile pour les décideurs et les acteurs des politiques d'insertion	<i>Pierre Verjans</i>
Quels dispositifs pour une meilleure insertion professionnelle des migrants ?	<i>Altay Manço Joseph Gatugu</i>
Chapitre I. Dispositifs d'initiation	
Impact des cours de langue du pays d'accueil sur l'insertion socioprofessionnelle des migrants	<i>Altay Manço Rhéa Hajar</i>
Insertion professionnelle de travailleurs étrangers issus de pays tiers dans un contexte de crises : appréhender quelques dispositifs mis en place dans le canton de Vaud	<i>Bhama Peerun Steiger</i>
Chapitre II. Préformations et formations professionnelles	
Quelles politiques d'intégration socio-économique pour les travailleurs peu qualifiés issus des migrations ? Une lecture des contextes	<i>Altay Manço Joseph Gatugu Larry Ngabu Marketa Seidlová</i>
Primo-arrivants faiblement qualifiés : dispositifs d'insertion professionnelle dans quelques pays européens	<i>Habmo Birwe</i>
Demandeurs d'asile et assimilés, demandeurs d'emploi aussi « NEET » issus de l'immigration : pour une insertion plus nette	<i>Joseph Gatugu Joseph Gatugu Altay Manço</i>

Chapitre III. Périformations et valorisation professionnelle	
Lutter contre la discrimination des migrants qualifiés sur le marché de l'emploi : quels dispositifs ?	<i>Joseph Gatugu</i>
Dispositifs de valorisation des compétences des migrants : problèmes et pratiques	<i>Joseph Gatugu Altay Manço</i>
Les dispositifs d'intégration socioprofessionnelle des enseignants immigrants au Québec : un état de la question éclairé par la littérature internationale	<i>Yasmine Charara Joëlle Morrissette</i>
Chapitre IV. Dispositifs relationnels	
Réseaux sociaux et insertion socioprofessionnelle des migrants : rôles des « dispositifs relationnels » en Europe et en Amérique du Nord	<i>Joseph Gatugu Altay Manço Kabirou Oumarou</i>
Le bénévolat comme dispositif d'insertion à l'emploi des migrants : à quel prix ?	<i>Altay Manço Rim Arara</i>
Les drogues dans le champ professionnel : du déni vertueux à la chasse aux sorcières	<i>Christine Barras</i>
Chapitre V. Dispositifs d'accompagnement et d'appui à la création d'entreprises	
Entreprises créées par les migrants et politiques de soutien	<i>Altay Manço Joseph Gatugu Saïd Ouled El Bey</i>
Chapitre VI. Dispositifs de gestion et de valorisation des diversités	
Une gestion responsable de la diversité : un atout pour l'embauche ?	<i>Altay Manço Joseph Gatugu Saïd Ouled El Bey</i>
Dialogues entre musulmans et non-musulmans dans les entreprises : s'approprier entre collègues pour un meilleur « travailler-ensemble »	<i>Morgane Devries Altay Manço</i>
Chapitre VII. Dispositifs d'accompagnement des jeunes	
La transition de l'école à la vie active pour les jeunes (et les enfants de) migrants	<i>Dina Sensi</i>
Travail d'appoint ou point d'appui ? Emploi étudiant et jeunes issus de l'immigration au Luxembourg	<i>Andrea Gerstnerová Altay Manço</i>
Chapitre VIII. Dispositifs réglementaires	
Politiques de diversité en Europe et l'insertion des travailleurs issus de l'immigration	<i>Philippe Guinchard</i>
L'emploi des immigrés et de leurs descendants : effets de l'intervention publique « spécifique » en France et en Belgique	<i>Rachid Bathoum</i>
Immigrées dans le secteur des services à la personne : qualité du travail et ethnostratification en France et en Belgique	<i>Rachid Bathoum</i>
Emplois subventionnés et publics : un management du déclassement ? L'exemple de Bruxelles	<i>Abdelkrim Bouhout Altay Manço</i>
Dispositifs d'intégration socio-économique des travailleurs migrants : une cartographie des pièges et tremplins	<i>Altay Manço</i>

OFFRE DE STAGES ET SUJETS DE TFE



L'IRFAM accueille des étudiant(e)s qui souhaitent travailler dans le cadre d'un stage ou d'un mémoire de fin d'études. Les personnes intéressées peuvent contacter l'adresse amanco@irfam.org avec une demande motivée et un CV. Les participant(e)s seront intégré(e)s dans nos équipes, outillé(e)s et encadré(e)s de manière rapprochée. Ils/elles publieront leurs résultats sur nos supports de diffusion. Cet appel vaut pour les années 2018, 2019 et 2020. *Thématiques proposées :*

- Évaluation de l'efficacité de dispositifs d'insertion professionnelle auprès des publics migrants : *programmes d'aide à la création d'entreprises (en particulier dans le cadre de l'économie circulaire et solidaire, ainsi que des TIC)* — une revue de la littérature internationale et locale est à réaliser, les résultats de cette métasynthèse doivent être rédigés sous forme d'un article.
- Évaluation de l'efficacité de dispositifs d'insertion professionnelle auprès des publics migrants : *programmes et entreprises de formation par l'emploi* — une revue de la littérature internationale et locale est à réaliser, les résultats de cette métasynthèse doivent être rédigés sous forme d'un article.
- Évaluation de l'efficacité de dispositifs d'insertion professionnelle auprès des publics migrants : *programmes d'orientation pour primo-arrivants* — une revue de la littérature internationale et locale est à réaliser, les résultats de cette métasynthèse doivent être rédigés sous forme d'un article.
- Évaluation de l'efficacité de dispositifs d'insertion professionnelle auprès des publics migrants : *programmes d'activation de chômeurs* — une revue de la littérature internationale et locale est à réaliser, les résultats de cette métasynthèse doivent être rédigés sous forme d'un article.
- Évaluation de l'efficacité de dispositifs d'insertion professionnelle auprès des publics migrants : *programmes d'accès au permis de conduire et à la mobilité* — une revue de la littérature internationale et locale est à réaliser, les résultats de cette métasynthèse doivent être rédigés sous forme d'un article.
- Évaluation de l'efficacité de dispositifs d'insertion professionnelle auprès des publics migrants : *les rôles des entreprises intérim* — une revue de la littérature internationale et locale est à réaliser, les résultats de cette métasynthèse doivent être rédigés sous forme d'un article.



Carte blanche

*Les migrants
nous
ressemblent*

Joseph Gatugu

Carte blanche

Les migrants nous ressemblent

Joseph Gatugu

« Nous n'avons pas encore réalisé à quel point ces nouveaux migrants nous ressemblent »
(C. Withol de Wenden).

L'affirmation de la politologue date de 2015, dans le contexte de ce qui a été communément appelé « la crise d'accueil des migrants ». Également valable pour les migrants plus anciens, elle souligne notre commune humanité que nous ne réalisons pas. La plupart des problèmes liés aux migrations ne proviennent-ils pas, d'ailleurs, au moins en partie, de la non-reconnaissance, dans les pays d'accueil, des aspirations, mais également des apports des migrants ? Ne les catégorise-t-on pas d'un « eux » différent du « nous » ? Leurs différences, réelles ou imaginaires, ne sont-elles pas souvent perçues comme problématiques ? N'est-ce pas ce qui les fragilise précisément, d'un point de vue économique, social et psychologique ?

Une présence qui dérange

Pourquoi viennent-ils en Europe ? Pourquoi ne restent-ils pas chez eux ? Pourquoi ne luttent-ils pas pour l'amélioration des conditions là-bas ?... « *Nul ne quitte sa terre natale sans un déchirement* », affirme F. Gemenne. Partir, c'est perdre une partie de son identité. C'est mourir un peu, comme dit le poète.

La présence des migrants en Occident questionne la mémoire collective et les leçons oubliées des émigrations européennes. J.-C. Juncker rappelait, en 2015, dans son Discours sur l'état de l'UE, « *Nous, Européens, devons nous souvenir que l'Europe est un continent où presque chacun a un jour été un réfugié. Notre histoire commune est marquée par ces millions d'Européens qui ont fui la faim, les persécutions religieuses ou politiques, la guerre, la dictature ou l'oppression* ». Pour lui, l'Europe représente l'espoir et un havre de stabilité pour les personnes fuyant la guerre, la terreur et l'oppression, mais aussi les crises économiques.

L'Europe aurait par ailleurs les moyens de les aider et devrait en être fière. Il faut accueillir les étrangers, pas la misère du monde : « *C'est tout d'abord une question d'humanité et de dignité, c'est aussi une question de justice au regard de l'Histoire* ». Si l'Europe n'accueille qu'une infime partie des migrants à travers le monde, cela constitue un investissement visant à renforcer la démographie et l'économie européennes.

Une non-reconnaissance qui coûte

Dans les pays occidentaux, l'accueil réservé aux étrangers et, en particulier, aux demandeurs d'asile est, à bien d'égards, pathogène. En effet, les compétences des migrants, par exemple, sont souvent mises en doute, comme leurs intentions. Ce rejet est mère de souffrances, mais aussi de gaspillage de ressources humaines. N'étant pas valorisées, notamment, sur le champ professionnel, ces personnes sont assimilées à une charge pour les pays d'accueil. Il leur sera sommé de s'intégrer, de se défaire en quelque sorte de leurs cultures pour vivre ici. Somme paradoxale s'ils ne disposent pas des possibilités permettant une meilleure intégration, comme l'autonomie que procure un emploi. Pour feu A. Sayad, spécialiste de l'immigration, reprocher aux migrants le manque de volonté, voire l'incapacité de s'intégrer, c'est rappeler constamment *l'illégitimité de leur présence dans le pays d'accueil*. Cette violence symbolique rend somme toute les personnes migrantes, économiquement, socialement et psychologiquement vulnérables.

L'Autre, c'est moi

Ces constats reposent avec insistance la question de notre sens de l'étranger, de son humanité et de ses droits, par exemple, en regard de la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Droit à la dignité, à la libre circulation, au travail, à une égale citoyenneté. En suivant E. Lévinas, le questionnement sur l'Autre n'amène-t-il pas au questionnement sur le sens de notre propre humanité, de ce qui la constitue fondamentalement et, entre autres, sur notre capacité pour la sollicitude et notre responsabilité pour autrui ? Pour le philosophe, ce qui constitue notre humanité, c'est l'autrui ! Dans cette optique, la philosophe S. Laugier nous conseille sagement de « *penser ce qui nous lie ensemble* », de penser, par exemple, aux autres régions du monde, dont nous dépendons pour nos ressources. Et ainsi, de penser à l'Autre, ici, qui ne demande qu'à contribuer au bonheur commun. *Et si les migrants nous ressemblaient ?*



*De l'ombre à la lumière. Quand l'IBEFE et la
MIRHW passent derrière la caméra...*

Cindy Massaer

De l'ombre à la lumière. Quand l'IBEFE et la MIRHW passent derrière la caméra...

Cindy Massaer

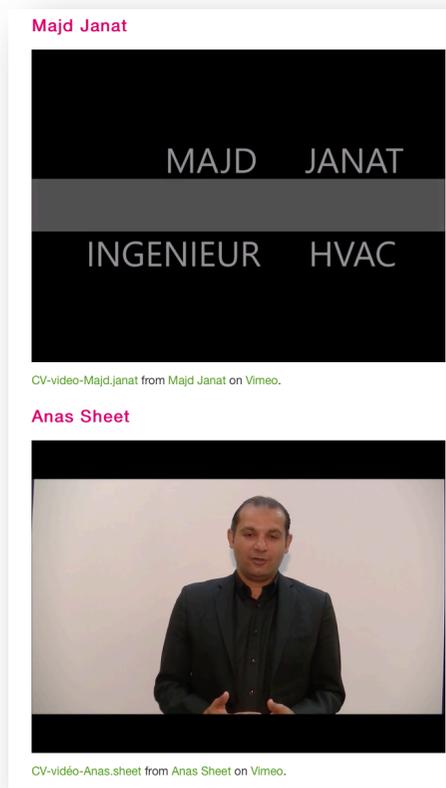
Les discriminations ont la dent dure. Comment les combattre quand on porte un nom à consonance étrangère, que l'on ne parle pas bien la langue du pays et qu'on cherche un travail ? Et si, plutôt que de verser dans l'ombre de l'anonymat, on se mettait en pleine lumière pour prouver que l'on n'est pas qu'un cliché ? Retour en arrière sur la saga de cet été : les capsules « CV vidéo » de la Mission locale (MIRHW) et de l'Instance bassin (IBEFE) de Huy-Waremme.

Ils s'appellent Jafar, Majd, Hani ou encore Mohammed. Ils viennent d'Irak, de Syrie et d'Iran. Mais peu importe : ils sont aujourd'hui en Belgique et c'est dans l'arrondissement de Huy-Waremme que ces personnes ont élu domicile et souhaiteraient travailler. Depuis janvier 2017, l'IBEFE de Huy-Waremme, à l'instar des autres bassins, s'est vue doter d'une chargée de mission « diversité ». Sous ce terme se cache la volonté de la Région wallonne d'améliorer l'insertion socioprofessionnelle des personnes primo-arrivantes. C'est donc tout naturellement qu'une collaboration a vu le jour entre la responsable des dossiers des primo-arrivants de la MIRHW et la chargée de mission de l'IBEFE.

En mai, une réflexion commune émanait : si les CV anonymes ne protègent pas les personnes de discriminations à l'embauche, puisqu'à un moment donné leurs identités sont dévoilées, pourquoi ne pas jouer la carte inverse ? Celle de la visibilité. Ainsi, profitant de l'omniprésence des nouvelles technologies, l'IBEFE et la MIRHW ont décortiqué ce qui se faisait en matière de CV vidéo pour en définir une vision commune. Très populaire dans les pays anglo-saxons, le CV vidéo, qui serait mieux nommé « Lettre de motivation/vidéo », permet à l'employeur d'avoir un aperçu direct de la personne qui postule ; un « mini-entretien d'embauche » qui déterminera si une rencontre réelle entre l'employeur et le candidat aura lieu. Si cela peut être à double tranchant, cette technique permet néanmoins d'éviter une perte de temps des deux côtés. L'équipe est au stade de l'analyse afin de déterminer si ce projet pilote vaut l'énergie d'être poursuivi.

Mais, pour nos primo-arrivants, le défi va au-delà. S'exprimer devant une caméra n'est pas chose aisée : posture, diction, langage non-verbal, look... Autant de critères dont il faut tenir compte pour un CV vidéo réussi. L'exercice est encore moins évident quand on ne maîtrise pas la langue utilisée dans la capsule vidéo.

Et, pourtant, ils l'ont fait : répétant sans relâche les mots sur lesquels ils butaient, écoutant les conseils pour se tenir correctement face à la caméra. Recommencer encore et encore jusqu'à avoir une prise parfaite. Une détermination qui, on l'espère, leur apportera ce qu'ils recherchent : un emploi dans le bassin de Huy-Waremme.



Lien : <http://www.bassinefe-hw.be/index.php/boite-a-outils/isp-interculturalite>
Des formations pour apprendre à créer un CV vidéo se dérouleront en juin.
Pour plus de renseignements: Cindy.massaer@forem.be ou 085/270807



*« Valorisation identitaire et professionnelle »
à la Maison d'Afrique de Luxembourg*

Altay Manço

« Valorisation identitaire et professionnelle » à la Maison d'Afrique de Luxembourg

Altay Manço

L'intervention réalisée au second trimestre de 2017 par l'IRFAM, au sein du projet « *Espace d'intégration citoyen* » de la Maison d'Afrique, s'appelle « *Valorisation identitaire et professionnelle* » (VIP). Elle consiste en six séminaires de quatre heures à raison d'une rencontre par quinzaine, avec un public chercheur d'emploi. Le temps entre les séances est conçu comme un laps de préparation et d'appropriation. L'approche comprend trois « actes ». (1) *La mobilisation des ressources* : les participants se présentent et font connaissance avec les coaches. La méthode leur est exposée. Chacun explique son parcours de recherche d'emploi, une analyse collective est proposée avec des recommandations pour tous. (2) *La personnalisation* : les participants réalisent des interviews avec des personnes, dont le parcours d'insertion professionnelle peut-être considéré comme réussi. Une analyse transversale de ces témoignages est effectuée ensemble. Chacun dit les leçons qu'il en retire pour son parcours personnel. (3) *L'instrumentation d'un projet professionnel* : les participants communiquent oralement et par écrit sur leur projet professionnel et comment ils pensent pouvoir le réaliser. Un débat aide chacun à mûrir son projet. Entre les séances, les animateurs de la Maison d'Afrique proposent aux participants un accompagnement individuel et des activités complémentaires afin de les soutenir dans leur recherche d'emploi. Un moment festif clôture l'activité.

Participants et difficultés d'emploi

Un total de 30 personnes a participé aux séances avec une moyenne de 13 participants par séances. Sur ces participants 20 sont des femmes. La moyenne d'âge du groupe est de 30 ans. Neuf participants sur dix sont originaires d'un pays de l'Afrique subsaharienne. On y compte cinq personnes encore aux études ou en formation. Le reste du groupe est constitué de personnes en situation professionnelle précaire : des travailleurs au chômage, des demandeurs d'asile. Les qualifications constatées au sein du groupe sont très diverses, à côté de quelques participants diplômés, psychologues, enseignants, éducateurs, la plupart des participants sont peu qualifiés et n'ont pas d'expérience professionnelle au Luxembourg. Les métiers vers lesquels s'orientent la plupart des participants sont femme d'ouvrage, gardienne d'enfant, de malade ou de personnes âgées, ouvrier en construction, employé de bureau ou de commerce, aide-cuisinier, etc. On constate également des faiblesses en maîtrise des langues officielles du pays. Si les personnes maîtrisent le français oral, rares sont ceux qui, en plus de leur langue maternelle, parlent une autre langue européenne, hormis l'anglais que pratiquent plusieurs d'entre eux. Ces éléments informent sur la diversité des participants et annoncent les défis en termes d'insertion professionnelle :

- La discrimination à l'encontre des travailleurs issus des couches récentes de l'immigration.
- Un manque d'adéquation entre les qualifications des travailleurs issus de l'immigration et les attentes du marché de l'emploi.
- Un manque d'intégration dans la société luxembourgeoise due à la faiblesse des réseaux de contact et d'information de ces personnes.
- L'inadaptation de l'offre d'accompagnement en matière d'insertion socioprofessionnelle pour des personnes d'origine étrangère.

Éléments d'évaluation

Les objectifs de l'intervention sont, d'une part aider les participants à s'orienter avec plus de justesse dans leur recherche de travail et, d'autre part aider les membres de la Maison d'Afrique et leurs partenaires à s'approprier une méthodologie pour l'accompagnement de chercheurs d'emploi.

Pour le *premier objectif*, force est de constater que le public a répondu en masse. Le nombre de participants aux séances est passé de 9 en début de cycle à 18 pour la dernière rencontre. Cela indique l'appréciation des participants et un effet de mobilisation. Toutefois, on compte également des départs, bien que certains départs se justifient, comme une jeune femme capverdienne qui a trouvé un emploi dans un restaurant, après le début de nos activités. Il faut insister que le turn-over des participants est un défi pour l'animation. Une autre dimension psychologique est que, membre d'un groupe, le chercheur d'emploi intègre qu'il n'est pas le seul à être en difficulté. Il est entouré de l'attention des autres et cela le motive. Des animateurs et mentors sont présents pour lui, cela lui rend confiance. Les informations reçues ouvrent de nouvelles fenêtres et de nouvelles possibilités d'approfondissement. Le participant a la possibilité de mettre ses idées sur papier et de les structurer avec un « expert ». On note, par exemple, la participation massive à la « Foire aux jobs » et une la rencontre des professionnels de la formation. Les participants ont, par ailleurs, développé de nouvelles compétences en matière d'écriture de CV, de lettres, en matière d'interview d'embauche, etc.

Les rencontres ont donné lieu à des concrétisations, comme un technicien africain qui s'est positionné pour un stage dans une entreprise de chauffage. Les deux personnes qui avaient l'intention de créer une activité indépendante ont été également encouragées. Ces éléments ne sont qu'une petite partie de ce qui a été vécu dans cette action, comme les tours de table effectués durant les séances les confirment. Les professionnels de la formation ayant tour à tour participé aux séances s'en sont, quant à eux, tous félicités et sont prêts à recommencer l'expérience. Une fiche d'évaluation a été remplie par une douzaine de participants chercheurs d'emploi en fin de cycle. On constate que près de 100 % sont d'accord avec les items « les réunions m'ont permis d'échanger avec des professionnels qui peuvent m'aider », etc. Le taux de satisfaction est de plus de 60 % pour les items « les rencontres m'ont permis d'éclaircir mon projet d'emploi », « de mieux comprendre les enjeux du marché du travail », « mettre en avant mes capacités ».

Pour le *second objectif*, on a vu les acteurs de la Maison d'Afrique de s'approprier la technique d'animation et les principes de la méthode VIP. De nombreuses fois, entre les séances d'animation, les participants ont pu contacter les membres de cette association pour des compléments d'info, un approfondissement ou une aide concrète. Les responsables de la Maison d'Afrique souhaitent poursuivre dans cette voie, car l'animation pour l'emploi présente un complément des cours de langues données dans cette structure. Aussi, on a vu, durant ce projet, la Maison d'Afrique s'approcher d'autres acteurs de la jeunesse ou de l'insertion afin de concevoir de nouvelles initiatives.



Les adolescents relégués et l'entreprise à Bruxelles

Abdelkrim Bouhout

Les adolescents relégués et l'entreprise à Bruxelles

Abdelkrim Bouhout

Notre démarche empirique identifie un objet de représentation, l'entreprise, à partir d'échantillons « miroir ». Il s'agit de dévoiler les typicalités confondant la jeunesse bruxelloise « aisée » et « reléguée » à la base du tempérament. L'entreprise recouvre plusieurs formes dans la réalité sociale (SA, SPRL, coopérative, etc.). Elle doit être considérée comme un « objet polymorphe » quant à la représentation que s'en font les élèves. D'autant que les classes moyennes, les minorités maghrébines en dernière année de l'enseignement secondaire ont une expérience concrète de l'entreprise (stage pratique, emploi des parents...).

Dans un premier temps, un questionnaire exploratoire est proposé à des jeunes dans diverses écoles secondaires afin de recueillir les préconceptions qu'ils ont de l'entreprise. Les jeunes sont ensuite soumis à une échelle de jugement afin de déterminer la représentation sociale de l'entreprise. Enfin, l'usage du procédé de la « double négation » (test scénario ambigu) permet de repérer le noyau central et les éléments périphériques de la représentation sociale de l'entreprise. Adossant la fonction d'indice de réfutation, le « test scénario ambigu » permet d'identifier le contenu sémantique de la représentation par-devers les postures tenues par les élèves. On dépasse ainsi l'écueil attendant aux opinions tenues par ces jeunes sur les items.

Le premier échantillon de 51 jeunes fréquente une école « reléguée » située au centre de la Région bruxelloise. Ce sont des élèves de l'enseignement professionnel, issus des minorités maghrébines, des deux sexes, enfants d'ouvriers ou de parents bénéficiant de revenus de remplacement. Le second échantillon de 45 étudiants fréquente une école « d'élite » située au sud de la région bruxelloise. Ce sont des élèves (des deux sexes) fréquentant l'enseignement général. Tous sont issus des classes moyennes : enfants d'employés ou de parents exerçant une profession libérale.

Globalement, la représentation de l'entreprise des classes moyennes et des publics relégués concorde. Il y a néanmoins des typicalités. Les classes moyennes soulignent davantage la dimension disciplinaire de l'entreprise (« exécution des ordres » ; « dirigé par un patron »), sa valeur méritocratique et conflictuelle. Les minorités reléguées affirment davantage l'accessibilité de l'entreprise

(« importance du diplôme et de l'expérience », « recrutement des chômeurs ») tout en définissant l'entreprise comme un lieu d'étude et de recherche qui crée de l'emploi et qui est propice aux relations. Soulignons que les deux échantillons partagent la vision d'une entreprise inéquitable.

La distribution des résultats selon l'âge des élèves est intéressante à considérer. En vieillissant, on constate un infléchissement général des items chez les minorités reléguées. L'entreprise est moins épanouissante, récompense moins le mérite, recrute moins de chômeurs, compte moins sur l'expérience. Plus préoccupant, l'équité plus au moins affirmée chez les moins de 20 ans est complètement infirmée chez les plus âgés. Soulignons enfin que les dimensions disciplinaire et lucrative de l'entreprise se renforcent chez les plus âgés (« dirigé par un patron » ; « présence d'un chef et d'un sous-chef » ; « fait des bénéfiques »). Les classes moyennes en revanche dénotent d'un certain réalisme en prenant de l'âge. L'entreprise est plus conflictuelle, plus subordonnée, propice à la rencontre, crée des emplois, plus productive et compétitive ; c'est un lieu de recherche. En résumé, on peut dire qu'en vieillissant, les minorités reléguées dénotent d'un certain pessimisme dont l'équité est le marqueur à l'inverse des classes moyennes qui gagnent en réalisme et en optimisme.

Pour ce qui concerne les classes moyennes, le repérage du noyau central définit les éléments sémantiques de l'entreprise à la base des items liés à la dimension compétitive (« tenir compte de la concurrence »), lucrative (« fait des bénéfiques »), disciplinaire (« dirigé par un patron » ; « présence d'un chef et sous-chef » ; « exécution des ordres »), à l'emploi (« crée de l'emploi ») et au caractère élitiste (« fonction du diplôme »). Ces éléments définissent l'entreprise en substance. Les dimensions sociales (« épanouissement personnel » ; « récompense le mérite » ; « lieu de conflit » ; « lieu de rencontre, de relations »), le recrutement des chômeurs et l'égalité des chances sont périphériques. Il faut conclure que ces élèves ont bien intégré que l'entreprise n'est pas un idéal de justice sociale, mais une réalité incontournable. Pour les minorités reléguées, les dimensions compétitive, sociale, disciplinaire et l'accessibilité (« fonction de l'expérience », « égalité des chances ») de l'entreprise sont réfutées. Ainsi, l'équité est ce qui définit le moins l'entreprise pour ces jeunes. La création d'emploi, le recrutement des chômeurs et la dimension productive (« produit des biens et services ») sont périphériques. En résumé, les deux groupes partagent une image sélective, disciplinaire et concurrentielle de l'entreprise, mais l'iniquité, le diplôme, le mérite et le conflit sont centraux chez les minorités maghrébines et périphériques chez les classes moyennes. L'emploi, les bénéfiques et la production des biens et services sont centraux chez classes moyennes et subsidiaires chez les minorités maghrébines.

Quant aux attitudes affectées par les effectifs des deux échantillons, elles renforcent les typicalités initialement observées. Les classes moyennes approuvent les dimensions sociale et productive de l'entreprise, l'inverse domine chez les minorités maghrébines. L'entreprise crée moins d'emploi, est plus conflictuelle, moins ouverte à la rencontre ; l'inverse prévaut chez les classes moyennes. En conclusion, les jeunes des classes moyennes ont une captation réaliste, compétitive et normative de l'entreprise. Le pessimisme et la réprobation sociale l'emportent chez les minorités maghrébines arc-boutées sur les questions relationnelles et de justice sociale. Soulignons que les deux groupes légitiment le caractère disciplinaire et sélectif de l'entreprise. On peut s'attendre à ce que ces réductions pessimistes et victimaires du social contaminent progressivement les représentations sociales des minorités reléguées. Ce complexe est alors à l'origine d'un style de vie et d'une vision du monde marquée par l'avanie. Forcément, une telle attitude risque de compliquer l'abord du marché de l'emploi.

Bouhout A., *Essai sur la visibilité des migrants relégués*, Paris, L'Harmattan, 2015.





Turcs de Belgique : intégration difficile et dynamisme entrepreneurial

Dominique Watrin

Turcs de Belgique : intégration difficile et dynamisme entrepreneurial

Dominique Watrin

La communauté turque de Belgique a célébré le cinquantième anniversaire de son immigration en Belgique, il y a trois ans. Pour le Dr Altay Manço, chercheur à l'IRFAM (Institut de Recherches, Formations et Actions sur les Migrations), rencontré le 17 octobre 2017 à La Louvière, qui l'étudie depuis de nombreuses années, cette population d'environ 250 000 personnes peut être vue comme l'exemple d'une communauté qui, ayant perdu son emploi dans l'industrie (sidérurgie, mines, etc.), a pu s'adapter à la mutation économique.

Selon le chercheur, l'immigration turque en Belgique a connu plusieurs vagues. La première a été celle des premiers travailleurs, peu qualifiés. A suivi, au milieu des années 70, celle des enfants et familles, qui s'est conjuguée avec une grande crise économique entraînant disparition de l'immigration de main-d'œuvre. La troisième vague, arrivée par le biais du mariage, a eu lieu dès la fin des années 90.

Des chiffres peu encourageants

Sur le plan des qualifications, en 1990, un jeune d'origine turque sur trois en Belgique possédait un diplôme secondaire ; aujourd'hui, ils sont 9 jeunes sur 10 dans le même cas. Bémol majeur, ils étaient 45 % en 1990 à être capable de rédiger une lettre en français ou néerlandais et ils sont aujourd'hui 60 %. Pour le chercheur, cela dénote d'une augmentation du nombre de diplômés, mais d'une stagnation de la qualité de la formation reçue.

Ce constat est renforcé par les statistiques en matière d'orientation scolaire. En 1990, 55 % des jeunes turcs ou d'origine turque vivant en Belgique étaient scolarisés dans l'enseignement professionnel. Ils sont aujourd'hui... 50 %. Rien n'a donc vraiment évolué dans ce domaine : le système répète ses fonctionnements. Une constatation qui peut être transposée en matière de chômage où le pourcentage des actifs turcs reste bloqué aux environs de 30 % depuis 1990. Seul, l'accès à l'enseignement supérieur, longtemps cantonné autour de 10 %, a ostensiblement augmenté pour doubler dans les années 2010.

Un repli identitaire

Cette discrimination au niveau de l'enseignement s'est couplée avec un repli communautaire engendré par une augmentation du sentiment d'être discriminé qui touchait 45 % des personnes interrogées dans le cadre de recherches menées en 1990 pour 65 % à l'heure actuelle. En comparaison avec les jeunes issus des autres immigrations, comme la communauté marocaine, les jeunes Turcs d'ici ne luttent pas vraiment contre leur exclusion scolaire.

Sur le plan de l'intégration professionnelle, l'évolution au sein de la communauté turque est également très spécifique. Le nombre de salariés qui avoisinait les 60 % a chuté dans les années 80 et la crise de l'emploi faiblement qualifié. Le Monitoring socio-économique belge montre, par ailleurs, qu'entre 2003 et 2012, environ 20 % des actifs turcs de Belgique sont amenés à abandonner le bénéfice de revenus de remplacement. Soumis à ce phénomène, ces travailleurs ont organisé et financé eux-mêmes leur propre insertion professionnelle. En devenant indépendant.

Vers une reconversion économique

Phénomène d'abord marginal, ce glissement s'est opéré notamment par l'achat de petits commerces, confiés dans un premier temps aux épouses, les hommes continuant à exercer vaille que vaille une profession extérieure. Une fois le commerce devenu rentable, ces derniers ont été pris en charge par l'ensemble de la famille, provoquant parfois une mainmise économique des parents sur les enfants et beaux-enfants. Ce glissement a induit logiquement un recul du nombre de femmes indépendantes dont le nombre est passé de 25 % en 1995 à 15 % aujourd'hui. Toutefois, on constate que le taux d'activité des femmes d'origine turque de Belgique est supérieur à celui des femmes d'origine maghrébine. Conséquence collatérale, ce système de commerce familial qui a parfois instrumentalisé le mariage pour raisons économiques a engendré une hausse du taux de divorce au sein de la communauté qui est passé rapidement de 6 à 15 %.

Parallèlement, le taux d'accès à la propriété a littéralement explosé au sein de la communauté turque, ces dernières décennies, pour culminer autour de 72 % actuellement. Et, nouveau symbole de la reconversion économique de la population turque immigrée non seulement en Belgique, mais aussi ailleurs en Europe : plus de deux millions d'européens vivent désormais d'emplois créés par les immigrés de cette communauté, dont un tiers ne sont pas d'origine turque.

*L'avenir
incertain des
jeunes avec des
troubles
psychiques :
l'expérience
suisse*

Isabelle Vauthey



L'avenir incertain des jeunes avec des troubles psychiques : l'expérience suisse

Isabelle Vauthey

Dans le contexte législatif des assurances sociales suisses, la Loi sur l'assurance-invalidité (LAI) a subi plusieurs révisions successives depuis son entrée en vigueur en 1959. Toutes les motivations de ces révisions étaient essentiellement financières et ont impliqué une baisse importante des rentes octroyées au cours de ces 15 dernières années. Cela étant, le nombre de personnes dont la capacité de travail est réduite en raison d'atteintes psychiques tend à augmenter sensiblement et ce genre de troubles est devenu, depuis 2005, le principal motif pour l'octroi d'une rente AI. C'est pourquoi, suite au rapport de l'OCDE qui a cloué la Suisse au pilori pour sa mauvaise gestion des personnes atteintes dans leur santé mentale, le nouveau projet fédéral d'une 7^e révision par le « Développement continu de l'AI » doit redéfinir le cadre de ses mesures d'insertion professionnelle et favoriser la réadaptation des personnes concernées par ces pathologies afin de se conformer aux réquisits internationaux, tout en restant dans la ligne économique déjà amorcée précédemment.

En qualité d'enseignante, de spécialiste en assurances sociales, d'intervenante sociale puis d'éducatrice, mes interventions d'accompagnement de jeunes (17-25 ans) présentant de grandes difficultés sociales et comportementales, parfois avec des troubles psychiques, visent l'intégration par le travail. Dans le contexte particulier du Foyer des apprentis (FDA), je me trouve souvent démunie face à ce qui pourrait être décrit sous le générique de « handicaps sociaux », tels que le faible niveau de scolarisation (rupture scolaire, absentéisme), la migration, la précarité financière, les carences éducatives et affectives, l'éclatement de la cellule familiale et les divers troubles du comportement (trouble de l'attention, violences, comportements à risques, addictions). Actuellement, toutes ces formes de déficits restent, selon le droit à l'accessibilité des mesures de la LAI, non-qualifiables en tant que maladie, ni reconnues en tant qu'invalidité. Ainsi, sans aucune aide spécifique pour ces jeunes, force m'est de constater que seules la bonne volonté et la bienveillance de certains patrons, qui font confiance au réseau éducatif, leur ouvrent une porte pour accéder à une expérience dans le monde du travail.

Par définition, l'emploi doit garantir un minimum vital et maintenir un certain équilibre entre les besoins de sécurité et de liens sociaux de chaque individu. Une personne atteinte de troubles psychiques ne peut pas ou ne peut plus répondre aux

exigences du monde du travail. Actuellement, sa (ré) insertion et/ou sa formation professionnelles ne deviennent réalisables qu'avec des mesures spécifiques (thérapie médicale, accompagnement social et soutien financier). À cet effet, il existe quatre formes d'insertion dans le marché du travail :

1. l'emploi accompagné (insertion dans le marché primaire du travail) ;
2. l'emploi protégé (ateliers protégés) ;
3. les entreprises sociales (partiellement subventionnées pour certains postes de travail) ;
4. les mesures institutionnelles.

Pour les jeunes (au plus tard jusqu'à leur 20^e anniversaire), la Confédération helvétique reste l'autorité compétente dans la formation professionnelle initiale. En voulant éviter que les jeunes n'entrent dans l'âge adulte en touchant une aide, elle précise que, par sa 7^e révision LAI, elle veut renforcer ses prestations de conseils et de suivi et étendre ses mesures de détection précoce et de réinsertion socioprofessionnelle. L'AI offrira en parallèle aux employeurs de nouvelles mesures, tels que conseils, accompagnement, périodes d'essai et d'intégration prolongeables en fonction de chaque situation, ainsi qu'une collaboration systématique avec les médecins durant tout le processus. Toutefois, il est à craindre que ces changements de compétences prévus par la nouvelle législation ne génèrent chez certains jeunes des lacunes supplémentaires dans le passage de l'école vers la formation professionnelle. En effet, un jeune présentant des difficultés cognitives, avec des troubles du comportement, se sent souvent exclu du monde du travail dans lequel il ne voit qu'une répétition d'échecs scolaires antérieurs.

En théorie, l'orientation professionnelle des jeunes, pour lesquels les atteintes à la santé psychique et/ou physique sont reconnues, appartient clairement à l'AI. Dans son « Guide pour le conseil et le suivi de la formation pratique des jeunes », l'AI prévoit d'évaluer grâce à son « référentiel de compétences clés » le niveau de développement des jeunes en difficultés. Ce guide définit notamment certains facteurs qualitatifs permettant d'individualiser les objectifs éducatifs et les différentes étapes d'une formation.

Mais, en réalité, les adolescents et jeunes adultes présentant des troubles cognitifs et/ou des troubles du comportement sont rarement pris en charge par les spécialistes AI de la réadaptation. Quelles autres solutions peuvent-elles alors être envisagées ? Des mesures institutionnelles (placement dans un foyer tel que le FDA), des mesures du chômage (semestre de motivation ou de préformation) ou encore des mesures de l'aide sociale (mesures d'intégration sociale) ? Si l'on tient

compte que, dans son évolution, un jeune a besoin d'appartenir à un groupe pour forger son identité, de se sentir reconnu et valorisé, de prendre sa place, de trouver métier qui réponde aussi à son idéal et à ses espoirs, il doit être accompagné par des adultes et des professionnels qui sauront le guider et l'écouter. Ce processus peut prendre des dimensions considérables en sachant que nombre de jeunes ne sont pas prêts à accepter ou à s'impliquer dans cette nouvelle phase de vie, leurs parents et leurs encadrants étant souvent épuisés, stressés, voire à bout de ressources.

Insérer des jeunes avec des troubles psychiques

En pratique, de nombreux jeunes avec des troubles psychiques sont refusés par ladite assurance en formation initiale AI. Dans ce contexte de limites et de contraintes législatives, le FDA a choisi d'orienter ses interventions éducatives vers des solutions : chaque jeune peut vivre des expériences satisfaisantes dans un cadre qui le sécurise tant au niveau de ses compétences propres qu'à celui de son intégration sociale. Bien que notre pratique ne soit pas exhaustive en matière d'insertion professionnelle, le concept socioconstructiviste du FDA se réfère aux compétences de base et aux ressources personnelles des résidents. Nos approches sont prioritairement axées sur le jeune lui-même avec son histoire, sa vie et ses efforts d'adaptation, sur la communication entre le jeune, ses référents et autres intervenants et, enfin, sur la co-construction d'un partenariat pluridisciplinaire qui permet de réduire les risques et favorise une insertion socioprofessionnelle par la concrétisation d'un projet professionnel à objectifs progressifs.

Tous les jeunes résidents du FDA sont issus de milieux familiaux en difficulté et dans une situation personnelle complexe : ruptures sociales et scolaires, troubles cognitifs, instabilité affective et émotionnelle, troubles du comportement, violences et/ou consommation, troubles de la personnalité. Tous sont aussi profondément touchés dans leur personnalité (mauvaise estime de soi, perte de confiance, frustrations, dénis, rejet...). Les éducateurs du FDA doivent donc faire preuve d'une grande créativité et d'une large souplesse pour proposer, à l'intérieur du cadre institutionnel et avec le réseau, un accompagnement individualisé.

Chaque éducateur s'engage d'une part à créer et à nourrir un lien avec le jeune dans le quotidien et d'autre part à respecter les objectifs de l'institution. Il veillera à ce que, dans un premier temps et simultanément à son intégration sociale et communautaire dans le foyer, le jeune participe aux activités de notre secteur professionnel. Son passage dans nos divers ateliers (bois, création, rénovation, jardinage, musique, informatique) et nos cours (rattrapages scolaires) permet

d'observer ses compétences (manuelles, intellectuelles, créatrices) et de vérifier certaines habiletés afin de pallier à ses déficits, notamment scolaires, comportementaux et sociaux. Le jeune est suivi par la psychologue du foyer et accompagné par un spécialiste en orientation professionnelle.

Patrons « bienveillants »

Depuis 1989, le FDA a développé son réseau de patrons « bienveillants » pour accueillir nos jeunes en stage voire en formation par la suite. Une partie de ce réseau a été créée par l'ancien directeur du FDA. Il s'est progressivement étoffé avec les connaissances personnelles que chaque éducateur apporte de son entourage, mais surtout par notre participation et notre implication aux diverses plateformes, commissions et comités à caractère socioprofessionnel et éducatif. Par la visibilité du travail éducatif mené au FDA, le patron, qui ouvre sa porte à un jeune, sait qu'il peut compter sur notre collaboration. À ce jour, nous disposons d'un éventail d'une vingtaine d'entreprises et de patrons représentant divers domaines tels que la construction, l'automobile, la logistique, le paysagisme, l'entretien et le commerce.

Toutefois, si bon nombre de nos jeunes (env. 70 %) parviennent à retirer tous les bénéfices de leur placement au FDA et à progressivement quitter l'institution avec des perspectives d'avenir réjouissantes, d'autres (env. 20 %) peinent à s'inscrire dans un projet, tant personnel que professionnel, et se sentent exclus du système de protection sociale pour lesquels le FDA n'a pas de solutions pérennes à proposer si ce n'est, par le biais de nos ateliers, des activités occupationnelles.

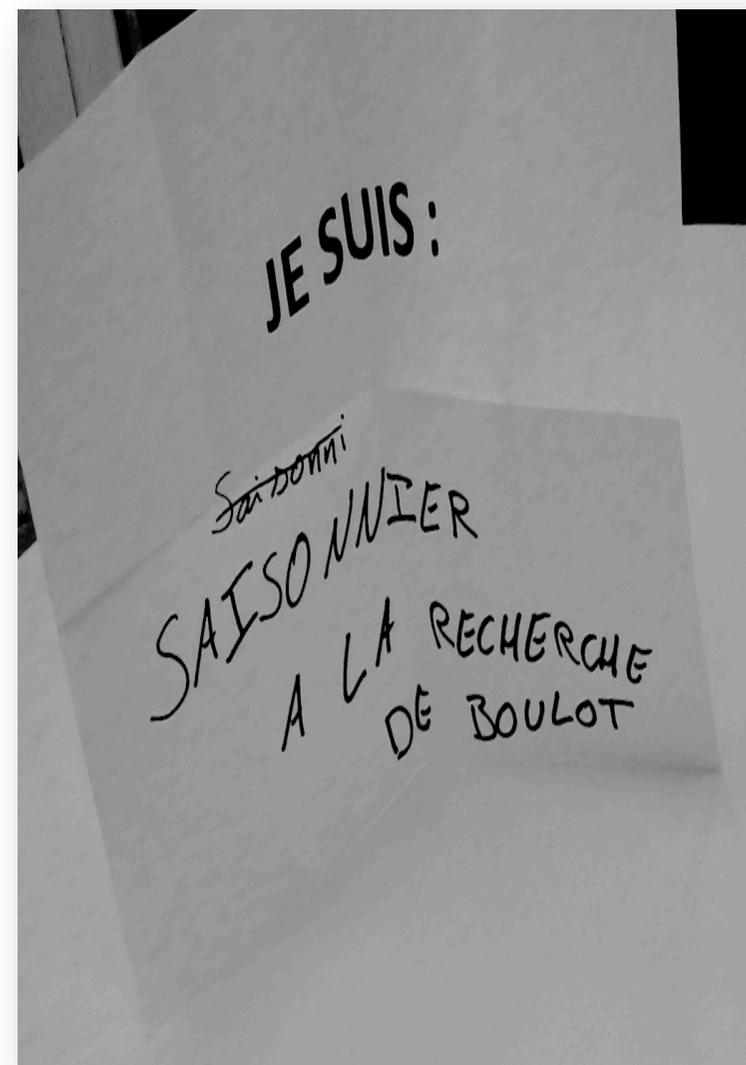
La situation du jeune Adrien illustre parfaitement ce cas de figure. Adrien a été adopté à l'âge de 3 ans (Russie). Très vite, les parents adoptifs ont reçu un soutien éducatif de l'AI pour ses retards de langage, de motricité et ses troubles cognitifs. Ce suivi spécifique a été mis en place d'abord à domicile, puis durant toute la scolarité obligatoire d'Adrien en classe spécialisée. L'AI l'a ensuite orienté, sans évaluation psychologique, vers un de ses centres de formation initiale. Les troubles d'Adrien se sont alors rapidement péjorés par des comportements à risques (consommation de stupéfiants) et actes délictueux. Le juge de mineurs, craignant qu'Adrien ne devienne un « parfait exécutant » en matière de violence, a ordonné un placement au FDA. L'AI a dès lors suspendu toutes ses mesures et classé le dossier. En deux ans de placement, Adrien a réussi à stabiliser ses comportements et n'a plus commis de délit. Il a trouvé sa place au sein du foyer dans lequel il évoluait en sécurité et participait avec plus ou moins d'enthousiasme aux ateliers professionnels. Malgré ses progrès, la majorité des stages organisés en

entreprises se sont soldés par de cuisants échecs, mettant à mal notre réseau. Sur ce bilan, des tentatives de réouverture du dossier AI ont été entreprises par son père. Aucun rapport médical n'attestant formellement un trouble psychique ni un sevrage au cannabis d'au moins trois mois, l'AI a refusé toute mesure. Le juge a donc placé Adrien, déjà âgé de 20 ans, dans un foyer spécialisé pour le traitement des addictions. Ce placement s'est interrompu au bout de quatre mois seulement, le jeune s'opposant violemment à toute intervention. Actuellement, Adrien purge une peine privative de liberté de huit mois. Le juge a instauré une assistance personnelle éducative et administrative, dont le mandat a été confié au FDA. La question de la liberté conditionnelle à la mi-peine se pose déjà, le souhait du jeune étant de revenir au FDA. Ce retour au FDA étant impossible, de nouvelles démarches sont à ce jour activement entreprises auprès de l'AI et du service psychomédical de l'établissement de détention pour envisager des pistes d'intégration prochaine d'Adrien dans un foyer avec atelier protégé.

Conclusion

Cet exemple relève l'échec d'une forme de tentative d'insertion professionnelle sans mesure spécifique AI. De même, les autorités de placement avouent leur impuissance et leur manque de moyens dans ce genre de situation. En maintenant un placement au FDA, faute de trouver des places en institutions plus adaptées, elles mettent aussi à mal l'équilibre du concept institutionnel et fragilisent nos interventions. D'une part, ces quelques jeunes dont les difficultés deviennent trop disparates influencent et entraînent d'autres jeunes dans leurs comportements problématiques. D'autre part, l'équipe éducative doit travailler constamment sous pression et n'est pas suffisamment formée ni soutenue pour le suivi de ces cas. Les risques de conflits, de rupture de la relation d'aide et d'épuisement deviennent alors patents.

Enfin, je tiens à relever qu'au niveau de l'AI, il n'existe aucun registre des diagnostics des troubles psychiques des jeunes, ni d'informations sur leur parcours familial, médical et formatif/professionnel ni sur les services qui y ont été impliqués. C'est pourquoi j'ose croire que le prochain concept du « Développement continu de l'AI » saura distinguer l'égalité des chances (puisque, à l'évidence, l'on ne naît pas tous égaux) de l'égalité du droit à l'accessibilité tant pour la formation que pour le travail. Elle pourra apporter, à condition d'offrir des moyens de réalisation suffisants pour son application, de nouvelles perspectives d'intégration socioprofessionnelle et peut-être assurer un avenir aux jeunes avec des troubles du comportement associés à des troubles psychiques.





*Service volontaire européen : un tremplin pour
l'emploi ? L'exemple du Luxembourg*

Andrea Gerstnerova

Service volontaire européen : un tremplin pour l'emploi ? L'exemple du Luxembourg

Andrea Gerstnerova

Le Service Volontaire Européen (SVE) destiné aux jeunes du Luxembourg a été évalué en 2017. L'objectif de cet état de lieux est d'identifier les profils des jeunes qui participent au programme depuis l'an 2000. Il s'agit également d'évaluer l'impact de l'action sur les participants en termes d'orientation et d'insertion à l'emploi. Les observations réalisées serviront à l'amélioration du service rendu.

Entre 2000 et 2016, le SVE du Luxembourg a accompagné 211 jeunes de 17 à 30 ans ayant séjourné à l'étranger dans le cadre d'un projet de volontariat. D'après le feed-back reçu de ces jeunes (30 fiches d'évaluation), cette expérience les a enrichis au niveau personnel, ainsi que professionnel.

Depuis l'année 2000, 13 jeunes du Luxembourg partent, en moyenne, chaque année en SVE. On constate que 90 % de ces jeunes se trouvent dans la tranche d'âge 19-24 ans, 60 % sont des filles et 64 % sont diplômés d'études secondaires. Les jeunes qui ne disposent qu'un diplôme d'école primaire (14 %), ainsi que les étudiants universitaires (17 %) sont plus rares. Environ 62 % des volontaires proviennent du sud du pays, de la capitale et de la région la plus peuplée du Luxembourg. L'ensemble des 211 volontaires comprend des personnes de différentes origines. Au total, 63 % des jeunes sont d'origine luxembourgeoise et 37 % sont d'origine étrangère. Parmi les jeunes d'origine étrangère, on constate que les volontaires d'origine portugaise (7 %) sont sous-représentés par rapport au nombre de jeunes d'origine portugaise dans la population résidant au Luxembourg (18 %).

Les jeunes envoyés en volontariat européen se distinguent par leurs compétences linguistiques au-dessus de la moyenne. Au total, 63 % des volontaires maîtrisent 4 ou 5 langues. En général, les volontaires ont d'excellentes connaissances des trois langues officielles du pays et de

l'anglais et éventuellement d'une autre langue européenne. La moitié des jeunes choisissent les pays d'Europe du Sud pour réaliser leur service de volontariat, 37 % des jeunes choisissent soit un pays de l'Europe de l'Ouest soit un pays de l'Europe du Nord et ce n'est que 13 % des jeunes qui sont attirés par d'autres coins du continent ou par des pays non européens. Les pays les plus visités par les volontaires au cours les 16 dernières années sont le Portugal, la Grèce, l'Allemagne, l'Espagne et la Grande-Bretagne.

Les durées de services sont inégales selon les pays. Les séjours les plus longs se déroulent en Grande-Bretagne (9 mois en moyenne), en Espagne (8,5 mois), en Allemagne (8 mois) et en Finlande (8 mois). Les séjours les plus courts se déroulent en Italie, au Portugal et en Grèce (de 6 à 7 mois). La moyenne du séjour est de 7 à 8 mois. Deux volontaires sur trois séjournent de 5 à 10 mois à l'étranger. On constate que les activités de volontariat sont notamment offertes par le secteur privé. Au total, 84 % des jeunes exercent le SVE dans des organisations non gouvernementales et 16 % dans des institutions publiques. La moitié des volontaires s'est occupé directement ou indirectement de jeunes et d'enfants. Ils étaient chargés de la promotion de la politique et/ou des activités pour jeunes. Un nombre significatif des volontaires s'est occupé également de l'inclusion sociale de la communauté locale ou de la protection de l'environnement et du patrimoine local.

Les jeunes faiblement scolarisés se trouvent de manière préférentielle dans les volontariats destinés à l'animation des jeunes et des enfants organisés dans la majorité de cas par le milieu associatif. En revanche, ceux qui sont fortement scolarisés sont plus présents dans d'autres activités (développement communautaire, santé...). Les activités destinées aux jeunes et aux enfants sont plus nombreuses au Portugal, en Grèce, en Grande-Bretagne et en Italie, alors qu'elles sont rares, en Pologne et en Turquie. Durant le service volontaire, les jeunes apprennent surtout à travailler en équipe, avec des personnes d'une autre culture et à mieux gérer leur temps. Les volontaires qui se sont occupés des jeunes et de petits enfants ont également développé des compétences d'évaluation des besoins de ce public.

Dans 60 % des cas, les volontaires utilisent une langue tierce (qui n'est ni la langue du pays d'accueil ni la langue du volontaire) pour communiquer. L'anglais est la langue commune principale entre le volontaire et la structure d'accueil. Si l'anglais est aussi la langue du travail, cela contribue à la satisfaction du volontaire. Toutefois 40 % des jeunes essaient de séjourner dans les pays dont ils maîtrisent déjà la langue, le fait de maîtriser déjà la langue du pays d'accueil n'apparaît pas nécessairement en lien avec le succès du volontariat. C'est le plutôt le contraire. Dans ces situations, les jeunes ont donc l'impression de développer de nouvelles compétences linguistiques et y voient un avantage apporté par le volontariat pour leur future carrière. D'ailleurs, près de la moitié des volontaires déclarent d'avoir suivi un cours de langue lors de leur séjour à l'étranger. Les jeunes qui expriment leur satisfaction sont plus nombreux à être partis en Finlande, en Turquie et en Grande-Bretagne. En revanche, ils sont moins nombreux pour l'Allemagne et la France, pays limitrophes.

L'analyse montre également que les jeunes les mieux scolarisés apprécient davantage leur SVE. On peut en conclure que la scolarisation contribue à réaliser un service de qualité ou à l'apprécier plus, à en tirer plus d'avantages. La plupart des jeunes qui expriment un vécu positif se sont occupés de personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion sociale. D'après les récits des volontaires, ils se sont sentis utiles. La recherche montre également que le fait de passer le volontariat dans un service public augmente les chances de satisfaction. On peut supposer que les volontaires y sont mieux outillés et mieux encadrés. Un certain nombre de volontaires font état d'un vécu négatif par rapport à leur service. D'autres volontaires rentrent avant terme (13 %). On constate que la moitié de volontaires non satisfaits ont fait un retour précipité.

Volontariat européen et employabilité des jeunes

Nos observations montrent également que les volontaires apprécient les expériences professionnelles acquises et appréhendent le retour. Le retour est en effet un grand inconnu pour les beaucoup de volontaires. Selon notre enquête, presque la totalité des volontaires (97 %) qui se sont exprimés mentionne leur expérience de volontariat dans leur CV. Les

jeunes déclarent aussi que lors du SVE, ils ont pu découvrir et pratiquer un nouveau métier. En plus, 60 % des volontaires avouent que le volontariat leur a permis de trouver une vocation professionnelle (soit une orientation vers des études spécifiques soit une profession qu'ils peuvent pratiquer). Toutefois, seulement 13 % des ex-volontaires pensent que le volontariat leur a permis de trouver un emploi directement après leur retour. À présent, la moitié des ex-volontaires travaille dans l'enseignement et la recherche.

L'effet du volontariat sur l'employabilité des jeunes est complexe à analyser. D'un côté, il permet à certains d'acquérir des compétences linguistiques et professionnelles, de trouver leur vocation et de poursuivre leurs études, mais d'un autre côté, il ne permet pas de trouver un emploi immédiatement après le retour. De plus, malgré les avantages que le séjour à l'étranger peut apporter, l'intérêt des jeunes pour le volontariat européen reste faible. D'après l'institut national de la statistique du Grand-Duché de Luxembourg, vivent dans le pays 129 130 jeunes de 12 à 29 ans, mais seulement 16 partent annuellement en volontariat européen. Il s'agit de réfléchir à l'accessibilité de l'offre pour la grande majorité. Il est aussi important de promouvoir le SVE à grande échelle : présenter les apports des programmes de mobilité européens. Augmenter le nombre des personnes qui y participent est un enjeu important.

La présente étude insiste également sur l'environnement social des jeunes comme un des principaux facteurs favorisant l'accès à diverses opportunités de mobilité. Leur manque de réseaux et de connaissances est, en général, à la source de leur difficile accès à l'information sur la mobilité. Il est ainsi important de promouvoir les programmes de mobilité auprès des jeunes de différentes nationalités, en particulier, auprès des jeunes issus de la communauté lusophone dont leur nombre approche les 20 % de la population luxembourgeoise. Il est aussi nécessaire que l'information sur les différentes offres de mobilité européenne (et en dehors de l'Europe) soit accessible dans différents coins de pays (le nord rural) et dans les différentes langues usuelles au Luxembourg, dont le portugais.