

Présentation générale¹

Altay Manço

Il n'est pas possible de nier l'importance des migrations pour progrès humain. On assiste aujourd'hui, même dans les pays européens les plus réfractaires à une législation concernant l'immigration, à une prise de conscience de plus en plus généralisée de la nécessité de recourir à de nouvelles migrations de travailleurs et, donc, on assiste à une prise de conscience de la nécessité d'organiser ces migrations. Ces évolutions de mentalité se déroulent toutefois dans un contexte de mondialisation marqué par la profonde inégalité des échanges de tout type entre le Nord et le Sud de la planète. Aussi, une troisième nécessité qui se présente est celle d'accéder à de nouvelles visions de la coopération avec les Etats et les peuples du Sud de façon à ce que les progrès suscités soient réellement partagés et le développement réellement commun. Ainsi, le co-développement, entendu comme le lien entre les destinées de deux ou plusieurs régions, apparaît comme une des seules alternatives possibles pour tendre vers une définition démocratique des relations de coopérations entre les acteurs du Sud et du Nord, avec des bénéfices partagés. Dans ce schéma, le migrant est peut-être un pont, un accélérateur.

Le présent ouvrage est le fruit d'un travail de trois années relatif à l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs migrants d'origine subsaharienne. Le projet VITAR 2, héritier de travaux plus anciens, est ancré principalement dans la région de Bruxelles, bien que quelques activités se réalisent dans la Région wallonne, en Belgique. L'initiative a bénéficié aussi du partenariat et des échanges avec des acteurs de différents pays, dont la France et l'Italie.

L'ouvrage a pour but la présentation des pratiques, des résultats et des analyses des partenaires dont les actions visent à favoriser l'insertion des migrants sur le marché du travail. Il s'agit de contribuer à la prise de conscience des liens entre :

- la mobilisation des compétences citoyennes et interculturelles, ainsi que la mobilisation des acteurs, des entreprises et des institutions, d'une part,

et

¹ Dans l'ensemble de ce volume, sauf mention du contraire, le masculin est utilisé comme épique. Les participants et les acteurs des projets présentés sont des hommes et des femmes.

- l'insertion professionnelle, la lutte contre les discriminations, la valorisation des diversités et le co-développement, d'autre part.

Les compétences citoyennes sont des capacités psychosociales transversales des individus ouverts sur le monde et la société. Les compétences interculturelles sont des capacités citoyennes particulières. Elles permettent aux personnes, aux groupes et aux institutions de faire face à des situations complexes dues à la diversité des référents culturels dans des contextes inégalitaires. Les compétences citoyennes et interculturelles sont des habiletés non techniques ou non académiques. Il s'agit de capacités comme la participation sociale, l'insertion dans des réseaux, la négociation, l'adaptation à des contextes nouveaux, etc. Ces compétences revêtent une importance stratégique particulière dès lors que l'on envisage le cas des sociétés multiculturelles où la discrimination et le « *xénoscepticisme* » sur le marché de l'emploi ne sont pas choses rares.

L'hypothèse centrale envisagée soutient que mettre en avant les compétences de ce type au sein des publics qualifiés et néanmoins discriminés serait un atout sur le marché du travail. Du reste, les compétences interculturelles et citoyennes peuvent elles-mêmes être un « secteur d'emploi ». Ainsi, une des actions entreprises dans le cadre du projet VITAR 2 fut justement de former et d'employer des intervenants et des formateurs qui peuvent travailler notamment dans le milieu associatif actif, dans le domaine de l'action sociale, de l'éducation à la diversité, de l'aide au développement, etc.

Les compétences citoyennes ne sont pas qu'individuelles. Elles sont également collectives. Ainsi, se pose la question de la responsabilité sociale des entreprises – dont des contingents entiers deviennent actuellement signataires de « Chartes de l'Égalité ». Les migrants, de leur côté, font aussi preuve de compétences citoyennes collectives quand, par exemple, ils créent des associations de solidarité. Plusieurs partenaires du projet VITAR 2, en Belgique et en France, sont des associations d'immigrés. Il s'agit, à travers l'expérimentation, de mesurer les apports et les difficultés de ce type de structures dans l'éventail des mesures de lutte contre la discrimination et d'aide à l'insertion.

Les entreprises créées par les migrants, souvent dans un cadre ethnique, ont aussi, au-delà de leurs impacts économiques, des effets sociaux en termes de participation sociale, de présence et de visibilité culturelles. Ces entreprises ont encore des effets en termes de solidarité, de création et de consolidation de réseaux internationaux, ... Il s'agit d'en étudier les richesses et les limites, s'agissant d'un public de migrants originaires de l'Afrique.

Enfin, la coopération au développement en tant que secteur d'emploi potentiel pour des migrants qualifiés est envisagée comme un cas

particulier dans le domaine de l'insertion. L'observation porte sur les organisations non gouvernementales (ONG) européennes ou africaines : dans quelle mesure emploient-elles des migrants ? avec quelle évaluation ? quelles perspectives ? Quelle est la position sur ces questions des bailleurs de fonds principaux en matière de coopération internationale, comme l'Union Européenne ? Selon l'hypothèse éprouvée dans ce cadre, les Africains d'Europe peuvent apporter une plus-value sur ce terrain, grâce notamment à leurs expériences migratoires qui leur confèrent des compétences interculturelles et d'adaptation ...

Les travaux présentés dans ce volume permettent ainsi de s'interroger sur les politiques d'emploi, d'insertion et d'égalité des chances en Belgique et ailleurs :

- Comment des entreprises et des institutions peuvent-elles reconnaître les compétences citoyennes afin de lutter contre la discrimination et procéder à des actions positives en faveur des groupes exclus ?
- Quel est l'impact de la mobilisation associative des migrants dans le champ de l'emploi ?
- Quels liens entre le capital social et la création d'entreprises par les migrants ?
- Quelle est la plus-value des travailleurs migrants dans des secteurs tels que le co-développement, la gestion des diversités, la création d'entreprises, ... ?

Le livre se compose de trois parties principales. Chacune est introduite par un apport global et théorique qui pose le cadre de l'action, mais l'essentiel de l'approche se concentre autour de la question du *comment agir* : tour à tour sont abordés des exemples d'actions concrètes, ainsi que, dans certains cas, de témoignages.

Dans la *première partie*, il s'agit d'approcher les discriminations et les exclusions sur le marché de l'emploi touchant spécifiquement les publics migrants : comment l'Etat, les entreprises, les associations peuvent-ils valoriser la diversité ? Les exemples développés sont européens et à titre comparatif, canadien.

La *deuxième partie* aborde la question de l'insertion professionnelle : comment les travailleurs issus de l'immigration peuvent-ils valoriser leurs compétences ? Plusieurs exemples d'actions de valorisation des diversités sur le marché de l'emploi y sont examinés.

Enfin, la *dernière partie* comprend un cas exemplaire de valorisation de la diversité culturelle sur le marché du travail. Il s'agit du champ de la solidarité avec les régions d'origine. A travers l'exemple des travailleurs africains qualifiés, les questions envisagées sont : comment lier l'insertion au Nord avec le développement au Sud ? Quels liens entre migrations et co-développement ? Quelle valorisation des compétences des migrants en matière de co-développement ?

