

# DIVERSITÉS & CITOYENNETÉS

## Inclusion socioprofessionnelle : Actions !

La lettre de l'IRFAM - N°56 déc. 2020 / janv. 2021

# Sommaire

Institut de  
Recherche, Formation  
et Action sur les Migrations

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



- 3 **ÉDITO : Inclure les personnes migrantes par l'emploi**  
*Altay Manço*
- 4 **L'insertion insère-t-elle ?**  
*Pauline Pineau*
- 6 **L'entrée dans les dispositifs de formation :  
À quels moments, sur quels contenus et avec quels objectifs ?**  
*Nicolas Contor*
- 10 **Diversités sur le marché de l'emploi et foisonnement d'initiatives à Namur**  
*Dominique Watrin*
- 14 **Le mentorat d'insertion socioprofessionnelle au Centre Interculturel de Mons  
et du Borinage**  
*Krystel Guttadauria, Céline Chevalier, Laurie Iserbyt*
- 19 **« Univerbal », création et suivi d'une coopérative de traducteurs à Liège**  
*Lorena Espino, Charlotte Poisson et Didier Van der Meeren*
- 26 **Insertion professionnelle des personnes primo-arrivantes :  
Observations d'une intervenante dans la région d'Huy Waremme**  
*Isaline Duquenne*
- 29 **Quels leviers pour la participation des primo-arrivants à la vie associative belge**  
*Nathalie Mélis*
- 31 **Tourisme alternatif :  
Approche innovante de l'insertion socioprofessionnelle en contexte migratoire**  
*Fatima Rochdi*
- 35 **Impact des projets d'insertion sur l'emploi des travailleurs immigrés qualifiés :  
Évaluation sur le long terme du projet « VITAR II »**  
*Pascale Felten*
- 41 **PARUTIONS RÉCENTES**

# Édito

## Inclure les personnes étrangères par l'emploi

Altay Manço

L'immigration est souvent mise en avant comme un outil de stabilisation de la main-d'œuvre. Selon l'OCDE, l'économie européenne dépend de la présence de travailleurs migrants pour pallier le vieillissement de sa population : entre 2000 et 2018, les migrations représentent environ 75 % de l'accroissement de la population de la zone. Force est pourtant de constater que l'accès des personnes étrangères au marché de l'emploi reste un parcours du combattant dans de nombreuses régions européennes, et particulièrement en Belgique qui figure, en cette matière, parmi «les plus mauvais élèves» de l'UE. Si le reste de l'Europe enregistre une récente amélioration du taux d'emploi des personnes migrantes, notre pays reste loin derrière.

Si ce bilan à propos de l'insertion professionnelle des travailleurs migrants est particulièrement vrai pour la Région wallonne, tant le fonctionnement des institutions vouées à l'insertion fonctionne sur le principe d'une obligation de moyens et non de résultats. Pourtant, de nombreuses expériences belges et étrangères que l'IRFAM synthétise et relaye dans ses récentes publications montrent qu'il est possible que des initiatives puissent, dans un contexte précis, donner des résultats davantage positifs, efficaces et

profitent au bien-être général. La Wallonie ne manque pas de ce type d'actions portées par de nombreuses structures, différentes par leur taille et statut.

C'est ce que le prochain ouvrage de notre collection «Compétences interculturelles» (parution en mars 2021) propose de vérifier aux citoyens lecteurs, acteurs et décideurs, de façon à les approfondir et les diffuser, avec l'espoir qu'elles soient renforcées, pérennisées et disséminées dans l'ensemble de la

région, et au-delà. Dans le présent numéro de la lettre en ligne de l'IRFAM, «Diversités et citoyennetés», nous souhaitons y apporter un complément d'information et d'illustration à travers un bouquet d'expériences pour la plupart réalisées en Wallonie et qui orientent le regard vers des réflexions ou des dispositifs créatifs et innovants en matière d'insertion socioprofessionnelle des personnes issues des migrations. ▲



# L'insertion insère-t-elle ?

Pauline Pineau

«*En quoi peut bien consister une insertion sociale qui ne déboucherait pas sur une insertion professionnelle ? En une condamnation à l'insertion perpétuelle*». Ces phrases, je les ai empruntées à Denis Castra dans son ouvrage «*L'insertion professionnelle des publics précaires*» paru en 2003, parce qu'elles mettent des mots sur ce qui fait mal, qui nous fait mal, à nous professionnels de l'insertion.

**J**e travaille à Proforal situé à Molenbeek, un centre de formation en remise à niveau des compétences de base, ce que l'on nomme également comme le «préqualifiant», en amont donc du qualifiant... Et par conséquent éloigné (très éloigné même) de l'emploi. C'est donc depuis ce point de vue que j'ai choisi de parler, n'engageant que Proforal dans les constats que nous faisons au sein de notre équipe. Les remises à niveau, que ce soit en alphabétisation, en formation de base ou en français langue étrangère, sont peuplées d'insérés permanents, de condamnés à l'insertion perpétuelle. Si parler de transition durable nous semble moins violent que de parler de condamnation, c'est qu'il nous est sans doute difficile d'assumer la violence de nos dispositifs en insertion socioprofessionnelle.

Parce qu'il y a dans nos dispositifs de formation autant de bienveillance que de violence. «*La particularité des publics de l'insertion, c'est notamment leur appartenance à des dispositifs spécifiques, monde de*



*normes et de contraintes, et aussi monde animé par des professionnels (nous tous) avec leurs pratiques, croyances, théories implicites. Monde dont il s'avère de plus en plus qu'il est difficile de sortir puisque le public de l'insertion, comme on pouvait s'y attendre, ne bénéficie que très marginalement des embellies de l'emploi*», dit Castra dans son ouvrage. C'est bien là que réside toute la violence de nos dispositifs. Et s'il est bien un dispositif dont les personnes risquent de ne jamais sortir, c'est bien la remise à niveau. Ce lieu vers lequel on renvoie les gens en attendant... En attendant quoi ? Qu'ils soient devenus grands ?

Le cadre de la formation en insertion socioprofessionnelle est certes un cadre spécifique. Il doit tenir compte de trois dimensions. La première est *l'individualisation* ou l'ajustement de

l'accompagnement à l'individu dans sa globalité, son parcours, ses difficultés, ses désirs, ses particularités, ses contraintes. La deuxième dimension est *la gestion du temps*, du temps disponible de l'apprenant (souvent en fonction de contraintes sociales et économiques), du temps nécessaire à l'apprentissage, du temps proposé par les dispositifs de formation. Enfin, la dernière dimension est *la nécessaire réussite de l'apprenant*, parce que nous ne pouvons nous permettre de mettre la personne en situation d'échec. Aujourd'hui, en remise à niveau, nous ne pouvons plus garantir deux de ces trois dimensions. Nous ne pouvons plus garantir ni la gestion du temps (du temps nécessaire aux apprentissages qui peut être long, autant que du temps dont le stagiaire dispose quand il est face à l'urgence d'améliorer sa situation

économique). Nous ne pouvons plus garantir non plus la nécessaire réussite (principalement validée par une entrée en formation qualifiante ou une mise à l'emploi).

Concernant la gestion du temps, nous avons tenté d'objectiver en interne une durée moyenne passée en remise à niveau avant d'entrer en formation qualifiante, tous centres de remise à niveau confondus. Le chiffre obtenu est peu parlant... Ce que l'on sait néanmoins d'expérience, c'est que, pour une partie non négligeable de notre public, le temps passé en remise à niveau est davantage conditionné par une difficulté à entrer en formation qualifiante que par un réel besoin de consolider les compétences de base en regard de la formation ou du métier visé. Par contre, concernant l'accès à la formation qualifiante par les stagiaires en remise à niveau, voici les chiffres dont nous disposons. Pour 459 personnes ayant suivi une remise à niveau ces cinq dernières années à Proforal, en alphabétisation, français langue étrangère ou formation de base, 140 seulement sont entrés en formation qualifiante, ce qui représente moins d'une personne sur trois! Cette moyenne de 30 % environ est corroborée par l'analyse des statistiques produites par Bruxelles Formation, ainsi que par la récente étude sur le secteur du centre « Métices » de l'Université Libre de Bruxelles. Ces chiffres indiquent que le passage de la formation de base vers la formation qualifiante — qui devrait être naturel — est devenu l'exception! Ces chiffres mettent en évidence un dispositif de remise à niveau, exclusivement pensé en amont de la formation qualifiante, dans un processus linéaire et mal amarré au reste des dispositifs. Aussi est-il plus que temps de revoir nos dispositifs de formation et le cadre qui les légifère pour favoriser la mise en place de passerelles et de formations concomitamment afin

de permettre à des apprenants/stagiaires de suivre un parcours de remise à niveau des compétences de base « intégré » à un dispositif de formation métier. Cette approche « en concomitance » ne se réduit pas à la voie « utilitariste » de certaines formations de base « ciblées métiers » qui n'ont de « métier » que l'acquisition d'un vocabulaire technique, appris hors du contexte « métier » et toujours pensé en amont de la formation qualifiante. *Car il est faux de croire que le projet anticipe rationnellement une action. Agir efficacement, c'est mettre les individus dans les conditions d'un travail sans attendre qu'ils se soient transformés au préalable et qu'ils soient portés par un projet.*

Nous ne pouvons pas faire le deuil de l'emploi pour les stagiaires. Faire le deuil de l'emploi et ne parler que d'insertion sociale, c'est prendre le risque de les enfermer avec nous... dans un monde parallèle à l'emploi... et dont on ne peut jamais sortir. Parce qu'il n'y a de véritable transition qu'une transition vers l'emploi. Parce que la seule véritable sécurisation dont les personnes ont besoin, c'est la sécurité d'un emploi. *Comment agir pour de meilleures transitions vers une insertion durable? Voici des pistes de réflexion développées par notre équipe pour une action dès à présent :*

- ▶ Développer une meilleure communication/connaissance et reconnaissance entre opérateurs de remise à niveau et centres de formations qualifiantes.
- ▶ Penser des alternatives de sélection autres que les actuels tests d'entrée/outils de positionnement des stagiaires pour les compétences dites de base et les compétences transversales.
- ▶ Développer un maillage local entre les opérateurs de formation et les entreprises dans une triangulation « remise à niveau – formation métier – exercice du métier ».
- ▶ Être curieux des initiatives et bonnes pratiques d'ailleurs, même si Bruxelles est « spécifique ».
- ▶ Réviser le décret de l'insertion socioprofessionnelle et les cahiers des charges des formations pour sortir de la seule logique linéaire des dispositifs de formation ; permettre les stages en entreprise en remise à niveau afin de rendre les formations aux compétences de base davantage intégrées aux formations métiers ; développer des formations en remise à niveau concomitantes aux formations qualifiantes.
- ▶ Développer la formation des formateurs pour les soutenir dans la gestion de l'hétérogénéité des publics et éviter l'effet pervers de dispositifs trop spécifiques.
- ▶ Développer la professionnalisation du métier de l'orientation (orientation professionnelle, mais aussi linguistique).

## Inser-titude : malaise dans l'insertion socioprofessionnelle !

Si, vous aussi, vous éprouvez un malaise croissant face à la réalité actuelle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle. Si, pour vous aussi, l'accompagnement ne doit pas se transformer en obligation mais doit continuer à prôner l'intérêt des publics. Si vous aussi, vous estimez qu'une autre politique d'insertion, élaborée par et pour les premier·ère·s concerné·e·s, est possible... « Inser-titude » est un collectif souhaitant rassembler différent·e·s intervenant·e·s du secteur de l'insertion socio-professionnelle. Il est né en automne 2019 suite à une formation durant laquelle les impasses et les limites actuelles de l'ISP ont été largement débattues. Par sa [Carte Blanche](#), « Inser-titude » tend à conscientiser, à rassembler et à mobiliser les travailleur·euse·s et les bénéficiaires du secteur de l'insertion. ▲



# L'entrée dans les dispositifs de formation :

## À quels moments, sur quels contenus et avec quels objectifs ?

Nicolas Contor

**L**a question de l'entrée dans les dispositifs de formation constitue un enjeu qui peut s'avérer être complexe, avec des considérations sur la temporalité, les contenus et les objectifs qui pourront, selon les cas, être autant d'éléments facilitateurs de l'insertion sociale et professionnelle que des freins, à l'heure où, trop souvent encore, les principaux critères pris en considération pour l'orientation sont la proximité du lieu de formation et la disponibilité de l'offre. Pour compliquer les choses, le public étranger, et encore plus les primo-arrivants, doit faire face à une multitude de dispositifs — souvent contraignants et obligatoires — dont les objectifs d'émancipation et de participation à la vie sociale

Exposé réalisé le 18 octobre 2018 à Bastogne en conclusion de la journée de réflexion « L'insertion socio-professionnelle des personnes étrangères : entre besoins, contraintes et plus-value » organisée par le Centre Régional d'Intégration du Luxembourg (CRILUX).

et économique peuvent être complètement ratés si les contenus proposés ne cadrent en rien avec le projet de vie et les aspirations des personnes qui s'y inscrivent. Ainsi, les logiques du « tout à l'emploi », ou plutôt du « tout au métier en pénurie » ne doivent pas empêcher d'avoir une attention pour les personnes dans leur globalité, dans la multitude de leurs besoins et dans toute la complexité de leurs réalités de vie. Il s'agit également de mettre sur la table des questions qui sont fondamentales lorsque l'on accompagne les personnes étrangères, et qui pourront déterminer la manière dont on pense et dont on concrétise les actions.

*D'abord, est-il vraiment possible d'envisager l'émancipation dans des dispositifs contraignants ? Est-ce que le rapport de pouvoir qui va inévitablement s'installer entre l'institution et le travailleur social, d'une part, et le bénéficiaire, d'autre part, ne va pas fausser la donne d'entrée de jeu ? Est-ce que*

*le cadre, les conditions de travail de l'intervenant social et les conditions d'accueil du bénéficiaire seront propices à ce que des réponses adéquates et respectueuses en termes d'accompagnement puissent être apportées ?*

*Quelle sera la meilleure manière d'aborder le public ? À l'intérieur de dispositifs globaux, qui s'intéressent aussi aux personnes étrangères, mais pas exclusivement ? Ou au contraire via des dispositifs particuliers qui ne s'adressent qu'à elles ? Dans le deuxième cas, aura-t-on le même niveau d'exigence dans des démarches d'insertion vis-à-vis du public étranger que vis-à-vis des autres publics ? Ces dispositifs spécifiques ne concourront-ils pas finalement à renforcer les discriminations et les contraintes ?*

*Y a-t-il un lien avéré et systématique entre insertion professionnelle et intégration ? Et plus globalement, qu'est-ce que cela signifie « être intégré » aujourd'hui ? Est-ce que cet objectif d'insertion professionnelle doit être le premier rencontré ? Bref, au-delà des enjeux de l'offre, des partenariats entre les opérateurs et des modalités pratiques, il existe aussi des enjeux de vision et d'orientation des actions, dans une approche qualitative qui est trop souvent délaissée au profit de l'approche quantitative et des logiques de résultat.*

## Temporalités et freins

*Revenons à la réalité de l'entrée en formation. Là aussi, certaines questions se posent lorsque l'on accompagne du public étranger : doit-il y avoir une temporalité arrêtée dans le processus d'inclusion ? Arrêtée en termes de contenu, et en termes de durée ? Est-il pertinent de quantifier et même d'imposer une durée limite endéans laquelle on considère que certaines démarches doivent être accomplies, voire certains résultats atteints ? Est-ce que l'apprentissage de la langue doit précéder tout le reste ? Ou dit autrement : est-ce que la langue sera une cause ou une conséquence du processus d'inclusion/intégration ? Ou dit autrement encore, et plus spécifiquement dans le cadre de l'insertion socioprofessionnelle : est-ce que la langue facilitera l'apprentissage du métier ou est-ce que c'est la pratique du métier — à condition bien sûr de connaître le vocabulaire nécessaire à la pratique de ce métier — qui sera un élément facilitateur de l'acquisition de la langue ?*

*Est-ce que cette temporalité d'entrée en formation s'active, pour les personnes étrangères, dès l'arrivée sur le territoire ou au moment où elles obtiennent un titre de séjour ou un permis de travail ? Est-ce pertinent d'envisager toutes les dimensions de l'inclusion/insertion (apprentissage de langue, orientation professionnelle, citoyenneté, valorisation des acquis et des compétences, compréhension des codes culturels de la société d'accueil, etc.) dans un même processus ou au contraire faut-il laisser la possibilité au bénéficiaire d'évaluer lui-même la pertinence de telle ou telle démarche, en l'aidant dès lors à poser ses choix en connaissance de cause ?*

Au Centre Régional d'Intégration de la province de Luxembourg, nous défendons l'idée que les démarches d'insertion puissent commencer dès l'arrivée sur le territoire, à condition bien sûr que les personnes soient prêtes et en demande. Les acquis engrangés accompagneront en effet les personnes où qu'elles aillent, qu'elles restent en Belgique ou pas. C'est aussi une manière de faire lien avec des enjeux d'éducation permanente qui considèrent que toute personne a le droit d'exister sur un territoire et de participer à la vie collective sociale, économique et culturelle locale quel que soit le temps où elle séjournera sur ce territoire. Dans la mise en œuvre du Parcours d'intégration — qui rappelons-le est un dispositif contraignant — nous sommes attentifs à ce que cette temporalité soit respectueuse des réalités de vie du public, et nous constatons que certains freins peuvent perturber le processus.

Trop souvent, le débat est réduit au simple apprentissage d'une langue différente de la langue d'origine, en oubliant que nous pouvons aussi être confrontés à des publics qui n'ont que peu été scolarisés dans leur langue d'origine, voire pas du tout. Certaines personnes n'ont même jamais été confrontées au fait d'apprendre la lecture, l'écriture, et doivent, avant de chercher à acquérir la langue française, « apprendre à apprendre », se familiariser au sens que peuvent avoir ces apprentissages, être rassurées par rapport au fait que ceux-ci enrichissent en ne mettant nullement en péril l'identité, la culture, la tradition. De ce fait, le « temps » consacré à l'apprentissage pourra être vraiment très différent en fonction du parcours individuel de chacun (éducation, expérience professionnelle et personnelle, etc.). Un exemple caractéristique des difficultés rencontrées pour l'apprentissage de la langue réside dans

les volumes horaires imposés — parfois insuffisants — et/ou dans la temporalité — souvent trop contraignante — endéans laquelle le public devra suivre les cours.

La *mobilité* constitue un enjeu majeur, et encore plus en milieu rural. Le public dépend ainsi largement d'une offre de transports en commun souvent insuffisante, en même temps que les possibilités qui s'offrent à lui en termes d'accès au permis de conduire et à la voiture sont limitées. Trop souvent, les différents dispositifs d'inclusion gommant cette réalité et ne proposent pas d'alternatives pour faciliter les choses. Le meilleur exemple est qu'une bonne partie des dispositifs d'insertion doit être gratuite dans son intégralité (accès aux différents cours, aux différents rendez-vous, etc.) mais qu'en pratique beaucoup de ceux-ci ne prévoient à aucun moment de supporter les coûts engendrés par les transports et la mobilité. De la même façon, les contraintes horaires liées à la mobilité (par exemple un bus le matin, un bus le soir) sont inadaptées à l'organisation de la vie de famille (aller rechercher les enfants à l'école à telle heure...). Enfin, la mobilité mentale est aussi un élément à prendre en considération, une mobilité inhérente à des aspects organisationnels, des rôles, ou encore des enjeux culturels

*Les difficultés à concilier vie familiale et démarches d'insertion socioprofessionnelle* sont légion. Les femmes qui ont la charge d'enfants (et encore plus lorsqu'elles sont seules avec ces enfants) doivent pouvoir jongler entre les contraintes des dispositifs d'inclusion qui s'offrent à elles et les contraintes de la vie familiale. La garde d'enfants a un coût qui ne peut pas facilement être supporté, surtout s'il n'y a pas de réseau social ou familial aux alentours pour appuyer les mères de famille. Là

aussi, bon nombre de dispositifs ne prennent pas en considération les dimensions financières, ni même les contraintes horaires liées au rythme des gardes ou de l'école. Le temps que va mobiliser la vie familiale au quotidien dépendra d'éléments divers tels que : est-ce la femme qui, systématiquement, devra s'occuper des enfants ? Quelles seront les possibilités d'accès au travail ou la formation ? Quelles seront les possibilités de participation sociale et/ou culturelle ? L'expérience nous a montré que nous pouvions nous trouver face à différentes situations choisies, subies, ou auto-imposées (pour une organisation de la vie familiale qui pèsera bien plus souvent sur les femmes que sur les hommes). Si la vie familiale est prioritaire, il est clair que les femmes ne chercheront pas toujours à s'orienter vers des emplois ou des formations à temps plein et/ou éloignés de leur lieu de vie. D'où le double risque, d'une part, de compétences et de savoirs qui ne seraient pas mobilisés au bon endroit et au bon moment, et d'autre part, d'une orientation trop systématique vers des métiers et/ou des filières comme ceux qui relèvent du travail domestique (filière «fourre-tout» vers laquelle on a parfois un peu trop tendance à pousser le public, parce qu'on sait que les prérequis professionnels et linguistiques y sont moins nombreux, et que la demande est là). Si l'on ajoute à cela que le public migrant est un public qui actuellement est particulièrement «activé», à une période où une partie du discours politique s'appuie sur la considération que l'on est intégré à partir du moment où l'on a un emploi (un discours qui met aussi à l'avant un retour sur investissement : on les accueille, mais ils doivent contribuer), on peut se demander dans quelle mesure est encore laissé au public le choix de nourrir et de mettre en œuvre un projet de vie qui

réponde à des aspirations personnelles et professionnelles. Lorsque «l'intégration économique» est posée en condition sine qua non d'une intégration plus globale «réussie», et que l'orientation/activation socioprofessionnelle s'effectue vers des filières peu régulées où les discriminations, les violences physiques et psychologiques, la domination, les abus sont réels, quelles sont encore les possibilités pour le public migrant féminin de faire entendre sa voix, de dénoncer et de résister ? Cette pression par rapport à l'activation socioprofessionnelle vient évidemment s'ajouter aux autres contraintes posées par les différents dispositifs (cours de français et de citoyenneté notamment).

Dans l'accompagnement social proposé aux personnes migrantes, nous gardons à l'esprit que nous nous trouvons face à des *individus qui ne sont plus qui ils étaient et qui ne sont pas encore qui ils seront*. Souvent, la réalité qu'ils rencontrent en arrivant ici ne correspond pas à l'idée qu'ils pouvaient s'en faire, que leur migration ait été contrainte ou choisie. Nous nous trouvons donc face à des personnes dont la vie a été bouleversée, mais qui en plus ont parfois subi des violences atroces, sur les chemins de l'exil et/ou au pays lors d'événements déclencheurs de la «décision» de migrer (viols de guerre, excisions, esclavage sexuel, mariages forcés...). Il est évident que les femmes constituent, à cet égard, un public particulièrement vulnérable et exposé. Les problèmes de santé et de santé mentale, qui nécessitent un accompagnement long et spécifique, sont réels et nous y sommes régulièrement confrontés. Or, cette fois encore, la temporalité des dispositifs d'inclusion ne permet pas toujours une souplesse

suffisante pour permettre aux personnes de consacrer le temps nécessaire pour se reconstruire avant d'entamer toute autre démarche.

Enfin, au rang *des contraintes administratives et financières*, citons, par exemple, les dispositions relatives au regroupement familial qui obligent les personnes désireuses de faire venir des enfants restés aux pays à apporter la preuve qu'elles peuvent subvenir à leurs besoins. Un fameux enjeu si les femmes vivent seules, et encore plus si elles ont déjà un ou des enfants en bas âge qui vivent avec elles, compliquant l'accès au marché du travail. Or, on rencontre bien davantage de femmes seules avec enfants que d'hommes seuls avec enfants. Ces discriminations, directes et indirectes, qui interagissent entre elles, notamment sur le plan culturel (penser à ce qui est le mieux pour lui) sont structurelles. Un des exemples les plus sensibles est évidemment la question du port du voile en milieu professionnel et des accommodements apportés au contexte de travail, souvent limités, voire inexistantes (gestion des congés liés à des fêtes religieuses, rythmes de travail, prise en compte des dimensions vestimentaires dans les contraintes liées à la sécurité...).

## Contenus et objectifs

Intéressons-nous maintenant aux contenus et aux objectifs. *Quelles logiques privilégier ? Obligation de résultat, ou obligation de moyen ? Si c'est une obligation de résultat (par exemple un certain niveau à atteindre dans l'apprentissage de la langue), l'offre sera-t-elle suffisante, assez financée et assez souple ? Si l'objectif est la mise à l'emploi, quel type d'emploi ? Faudra-t-il vraiment orienter un public vers une formation qualifiante débouchant sur un métier en pénurie ? Si le souhait de ce même public est d'aller le plus vite possible à l'emploi, même si cet emploi est précaire ou dans des secteurs où les débouchés sont moins nombreux ? Quelle place sera laissée à la volonté et aux choix du public ? Quelle place sera laissée à la validation des compétences et à la valorisation des acquis de l'expérience ? Quel travail pourra être mené avec la société d'accueil et, plus spécifiquement, le monde de l'entreprise, pour lutter contre toutes les formes de discrimination directe ou indirecte dans le monde professionnel ?*

Toutes ces questions sont fondamentales, dans un contexte d'État social actif qui fait peser la responsabilité — et donc le succès — des démarches de plus en plus — et presque exclusivement — sur les épaules des bénéficiaires des dispositifs d'accompagnement/activation. En d'autres termes, cela revient à faire passer le message, pour les personnes étrangères : *« intégrez-vous et si vous n'y arrivez pas, c'est de votre faute ! » ; « trouvez du travail et si vous n'en trouvez pas, c'est de votre faute ! »* Or, nous savons que cette approche est incomplète si elle n'associe pas la société d'accueil pour travailler des enjeux tels que la lutte contre les discriminations, l'interculturalité en milieu professionnel ou encore les aménagements possibles dans la manière de penser le travail. Une approche incomplète, aussi, car les primo-arrivants qui rejoignent la Belgique se retrouveront très vite confrontés à des obligations en lien avec l'intégration sociale, l'intégration linguistique, l'intégration économique... sans qu'eux-mêmes ne puissent avoir voix au chapitre pour alimenter une réflexion globale sur *« que signifie être intégré aujourd'hui et quels leviers doivent être activés pour faciliter l'inclusion ? »* ▲

# Diversités sur le marché de l'emploi et foisonnement d'initiatives à Namur

Dominique Watrin

C'est une donne qui fait l'unanimité sur papier : la diversité culturelle est un atout pour l'entreprise. Elle apporte de meilleures performances, elle offre une image publique positive, elle crée une dynamique d'ouverture et elle incarne une stratégie bénéfique en termes de ressources humaines. Malgré tous ces avantages, la diversité culturelle n'est pas encore largement et durablement présentée dans le monde économique. Le CAI (Centre d'Action Interculturelle de Namur) qui se veut moteur dans la promotion et la progression de cette diversité a tenu à organiser un forum sur cette thématique avec le soutien de plusieurs partenaires l'IRFAM, le Forem, le BEP, le CRILUX et le CRIBW. Avec un titre en forme de cri du cœur : « *Migrants, entreprises, professionnels de l'insertion... un trio gagnant pour la diversité!* »



C'est un constat que peu d'acteurs du monde économique osent encore nier aujourd'hui : les travailleurs migrants sont compétents, disponibles et nécessaires, et ont un rôle non négligeable à jouer dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Des dispositifs sont mis en place pour favoriser leur insertion sur le marché de l'emploi, mais cette dernière tarde encore à s'afficher comme une évidence sur le plan concret.

Pour la troisième fois, le Monitoring socio-économique (réalisé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en collaboration avec Unia) a à nouveau confirmé que les personnes d'origine étrangère accusent un grand retard sur le marché de l'emploi en Belgique. Les raisons de cet écart découlent d'une série de freins et de difficultés vécues par les personnes étrangères et plus particulièrement les primo-arrivants, à savoir les personnes non européennes arrivées en Belgique depuis moins de trois années.

Ces freins ont des causes multiples. Certains sont propres au vécu et au parcours des personnes, mais, souvent, ils sont liés à l'organisation même de notre société. Il y a d'abord les difficultés administratives, notamment celles relatives à l'obtention ou au maintien du séjour, ainsi que les démarches à réaliser lors de l'installation dans une commune. Il y a aussi les problèmes de santé mentale (dépression, troubles psychologiques, etc.) dus au parcours migratoire. Puis, il y a le manque de reconnaissance des compétences des personnes étrangères ou leur inadéquation au marché du travail, la surexigence de maîtrise de la langue française, ainsi que, pour certains, la fracture numérique couplée avec une incompréhension de la communication écrite des textes administratifs, sans oublier la longueur des dispositifs de formation et le décrochage des apprenants.

## Préjugés et difficultés

Ces personnes sont également confrontées à des préjugés de la part des employeurs et/ou des travailleurs, voire à la discrimination. Diverses études confirment que les employeurs qui prennent des dispositions pour éliminer la discrimination dans leur entreprise en sont récompensés par une amélioration des performances et de l'efficacité des relations professionnelles. On peut aussi déplorer un manque de propositions de formations au sein des entreprises afin d'augmenter les compétences des personnes.

Par ailleurs, il existe une ethnostratification du marché de l'emploi. Les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées dans les secteurs d'emploi les moins bien payés et les plus précaires. Ce sont généralement des secteurs caractérisés par des horaires irréguliers et une certaine pénibilité

de travail. Et certaines pratiques de recrutement peuvent renforcer cette ethnostratification du marché de l'emploi, comme des engagements intra-communautaires. On peut également noter une difficulté d'accès à la mobilité : permis de conduire difficile à obtenir, coût des frais de transport, mobilité compliquée avec le lieu d'accueil des enfants, etc. Enfin, pour les demandeurs de protection internationale, l'éloignement des centres d'accueil des pôles urbains aggrave ces problèmes de mobilité.

## Désapprendre pour réapprendre

Des acteurs de terrain agissent pour surmonter ces différents obstacles et inverser de la sorte le mouvement. Entre projets innovants et expériences positives, ils tentent de contribuer à un meilleur «vivre ensemble» et à découvrir de nouvelles solidarités. C'est le cas d'AFICo (ASBL namuroise Animation Formation Information Coordination), qui vise à permettre à tous de participer à la société dans ses aspects politiques économiques, sociaux et culturels, et qui travaille notamment à la formation vers l'emploi.

C'est donc un lieu où, tout à la fois, on comptabilise les compétences, on mène une approche interculturelle et on offre un «outillage» professionnel. L'idée générale est de considérer la situation dans laquelle le ou la stagiaire se trouve afin de l'accompagner. L'association apprend ainsi à la personne à comprendre les codes de l'employeur, à aborder ce dernier et à se mettre en valeur face à lui, tout en sachant comment les relations fonctionnent dans ce pays (regarder l'employeur dans les yeux, se vendre, donner son avis, etc.). Il s'agit, en somme, de désapprendre pour réapprendre.

Pour Kenny, stagiaire d'AFICo mise sur les rails d'un travail d'aide familiale, couplé avec des études de droit, l'apport de cette formation a été de montrer sa vraie valeur. Déboussolée et fragilisée lors de son arrivée en Belgique, elle y a acquis une forme de confiance en elle, tout en intégrant des acquis de base (comme, par exemple, rédiger des mails). Elle a également pu échanger sur les chocs culturels qui étaient les siens (par exemple, le fait que les gens ne se disent pas bonjour dans les transports en commun). Une approche globale qui ouvre à la fois sur le marché de l'emploi et sur le mode de vie dans le pays d'accueil.

## Une rencontre culturelle

Autre acteur de cet accompagnement en région namuroise, le service de mentorat du CAI fonctionne, comme son nom l'indique, sur base d'une mise en relation d'un mentor avec la personne, primo-arrivante ou demandeuse d'asile, dont il assure l'accompagnement direct dans ce qu'on appelle «la première ligne». Le mentor aide à mieux comprendre le monde du travail en Belgique, se substituant aux travailleurs sociaux qui n'ont pas toujours le temps d'accompagner les personnes individuellement et de manière aussi intense. De plus, cet accompagnement prend la forme d'une véritable rencontre culturelle qui apporte également au mentor une valorisation et une remise à jour de ses compétences.

Ce système a permis une dizaine de remises à l'emploi à ce jour, sans compter les reprises de formation. L'importance de l'intermédiaire est évidente, notamment pour mieux comprendre le marché de l'emploi, et pour se jauger et se tester par rapport à celui-ci. Ça a, par exemple, été le cas pour Ahmed,

accompagné pour intégrer le secteur de la cuisine/ restauration, avec une aide individuelle pour des opérations comme la rédaction de lettres de motivation. À noter qu'un des constats que l'on peut dresser sur la mise à l'emploi est que les employeurs qui engagent le plus facilement des personnes étrangères ou d'origine étrangère sont... étrangers.

## Se projeter directement

Les EFT (Entreprise de Formation par le Travail) assurent également un volet dans l'impulsion de la diversité dans le monde du travail. Pour Ali, témoin de première ligne, celle qu'il a fréquentée lui a notamment permis tout à la fois d'apprendre le français, de se sentir encadré et de prendre confiance au fur et à mesure de l'apprentissage. Il s'est donc agi pour lui d'un excellent tremplin vers l'emploi, avec un encadrement particulièrement adapté. Son apprentissage du français, par exemple, n'a pas été uniquement théorique, comme c'est le cas dans un apprentissage classique, mais s'est déroulé dans un contexte pratique de type professionnel. Cet atout aide, selon lui, à donner sens à son apprentissage et à se projeter directement et concrètement dans un emploi.

Chacun des opérateurs a ses atouts et ses préoccupations prioritaires. AFICo est, par exemple, très attaché à ce que les personnes soient autonomes, à la fois dans leur apprentissage des langues, dans le développement de leur projet personnel et dans la création de leurs réseaux. Pour le mentorat du CAI, le principe du mentor est de créer des binômes dont l'atout majeur est la complémentarité entre les deux personnes qui le composent. Il s'agit d'une sorte de cocon institutionnel qui met à disposition

connaissance du français, acquis professionnel, ainsi qu'accompagnement dans la recherche professionnelle et les démarches administratives. Enfin, l'idée maîtresse du travail de l'EFT est que l'apprentissage est plus efficace dans l'immersion en situation professionnelle.

En parallèle à ces axes de travail, il existe des accompagnements des employeurs par des structures. Du côté du FOREM, il existe des mesures de soutien à l'embauche, suivant la situation des personnes, comme une formule d'aide à l'emploi baptisée « Impulsion » ou le PFI (Plan Formation-Insertion). Il y a aussi les services de « job coaching » (entre autres, des CPAS), liés au système de ce qu'on appelle les Articles 60 et 61, qui aident à rencontrer les employeurs et assurent un accompagnement sur toute la période de l'emploi. Et n'oublions pas l'action d'accompagnement durant l'insertion assurée par les différentes missions régionales.

## Un parcours d'insertion

Accompagné par l'ASBL namuroise Carrefour des cultures, dans le registre « valorisation des compétences », Antoine, débarqué de Syrie en 2015, a bénéficié d'un cours d'apprentissage pratique du français qu'il juge plus performant que les traditionnels cours de FLE (français langue étrangère), parce que plus en contact avec les gens. L'action de Carrefour des cultures en termes d'apprentissage du français se noue dans un partenariat avec le FOREM, en privilégiant une valorisation des compétences basée sur les compétences acquises dans le pays d'origine. Sur le plan strictement professionnel, la volonté est d'organiser des stages en entreprise pour préparer les primo-arrivants à une épreuve organisée par catégorie professionnelle par un panel d'organismes (CERIA, IFAPME, etc.). Une fois cette valorisation terminée, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui recherchent leur emploi. L'idée est donc celle d'un parcours d'insertion, mais aussi d'un parcours humain.

## Valider sa capacité

Autre chemin sur la voie du marché de l'emploi, le parcours d'insertion de l'UNamur. C'est celui emprunté par Mahmoud, infirmier venu de Syrie. À son arrivée en Belgique en 2015, il a axé son approche sur l'apprentissage du français de base, puis, à partir de 2018, sur une connaissance linguistique plus approfondie lui assurant une autonomie totale. La spécificité du système mis en place par l'UNamur est que les outils pédagogiques ne sont pas figés, mais toujours en construction et en perpétuelle adaptation. Ceux-ci sont axés sur le sens et sur la souplesse,

afin de permettre aux gens de s'accrocher au dispositif. L'approche qui y est privilégiée est l'approche actionnelle, centrée sur l'apprenant qui est toujours actif. Il s'agit d'un apprentissage en contexte et non systématique, en comprenant le pourquoi de la grammaire, de l'usage, etc.

Pendant sa formation à l'UNamur, Mahmoud a préparé son dossier de valorisation des acquis de l'expérience et a été accepté en 3e année du cursus d'infirmier à l'Hénallux.

Le service de Valorisation des acquis de l'expérience de l'Hénallux (Haute École de Namur-Liège-Luxembourg) vise la valorisation des expériences en s'adressant à tout adulte qui souhaite reprendre des études, en ouvrant l'accès à un cursus à ceux qui n'ont pas de diplôme de base. Les conditions d'accès sont de prouver l'expérience et de justifier de cinq années dans le secteur concerné. L'idée est de gagner du temps et de prendre conscience des compétences à acquérir et à améliorer.

## Travailler et se former

La Ressourcerie namuroise, reconnue comme entreprise sociale, agit, pour sa part, par le biais du travail, via la récupération et le reconditionnement d'encombrants sur la région. Près de 4000 tonnes de marchandises sont ainsi reconditionnées et écoulées à travers quatre magasins. Environ 70 personnes travaillent dans le giron de La Ressourcerie, réparties équitablement entre contrats CDI et Article 60. Entre 10 et 15 nationalités s'y côtoient. Partenaire du monde de l'insertion, l'ASBL Lire et Écrire assure la formation en français, dans un partenariat avec la Ressourcerie.

Au départ, son domaine de travail concerne le Français langue étrangère à l'intention de personnes peu scolarisées sans emploi. Puis s'est ouvert un groupe réservé aux personnes à l'emploi qui n'ont ni les mêmes nécessités ni les mêmes demandes. Dans son travail avec les entreprises, l'association tient à rester maître du contenu. Elle est attentive à ne pas se cantonner juste au français, mais à prendre en compte son contexte, à approcher les écrits du quotidien comme lire un planning de travail, les droits et devoirs des travailleurs, etc. Pour Akima, venue du Maroc et passée par cet apprentissage, se confronter au marché de l'emploi est important. « *On sait qu'on est capable, assure-t-elle, mais c'est ce qui fait que cette capacité est validée.* » Un cheminement qu'elle a pu vivre dans son cursus de téléphoniste, avec la nécessité de pouvoir répondre, mais aussi de comprendre le langage, notamment les termes professionnels spécifiques comme celui de sellette, pour elle, à La Ressourcerie. ▲

# Le mentorat d'insertion socioprofessionnelle au Centre Interculturel de Mons et du Borinage

Céline Chevalier, Krystel Guttadauria, Laurie Iserbyt et Steluta Popa

En Belgique, comme dans de nombreux pays européens, les personnes issues de la migration rencontrent plus de difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi. Parmi les outils appelés à lever les obstacles à l'insertion et à l'intégration des personnes issues de la migration, le mentorat est une piste privilégiée par le Centre Interculturel de Mons et du Borinage (CIMB).

**E**n effet, le Monitoring socio-économique récemment publié (2019) par Unia montre que les taux d'emploi et d'activité des personnes d'origine étrangère sont faibles. Les personnes d'origine étrangère sont toujours plus exclues du marché de l'emploi que les personnes d'origine belge. À titre d'exemple, Unia constate que seulement 47 % des personnes d'origine maghrébine ont un emploi, contre 74 % des personnes d'origine belge. Les personnes originaires du Proche ou du Moyen-Orient sont encore plus mal loties avec 34 % de taux d'emploi. D'autre part, les jeunes d'origine étrangère trouvent beaucoup moins vite du travail que leurs pairs d'origine belge. L'analyse des données montre que les jeunes d'origine belge obtiennent leur premier emploi dans un délai d'environ trois mois. Pour les jeunes d'origine maghrébine, cela peut prendre trois fois plus de temps. Ce délai monte à plus d'un an pour les jeunes issus du Proche ou du Moyen-Orient.



## Naissance du projet

Malgré l'existence de dispositifs ayant pour objectif de favoriser l'intégration des migrants, de nombreux freins persistent. Les obstacles structurels à l'entrée sur le marché du travail sont connus : les connaissances linguistiques, le niveau scolaire, la discrimination, des qualifications étrangères difficilement

reconnues, mais aussi l'accès aux réseaux sociaux et professionnels qui représente un réel défi pour de nombreuses personnes étrangères à la recherche d'un emploi. Et ces constats ne sont pas nouveaux. En 2014, déjà, cette réalité était bien présente et c'est pourquoi le CIMB a voulu développer des actions visant l'insertion socioprofessionnelle des personnes issues de la migration, en introduisant un projet au Fonds Social Européen. Grâce à ce financement,

nous avons pu mener, dès 2016, des actions d'accompagnement individuel, des séances d'information, mais aussi, dès 2017, une action de mentorat, déjà éprouvée par d'autres organismes, avec d'autres publics, et qui semblait porter ses fruits (Gatugu et coll., 2018).

## Les objectifs du mentorat

Les pratiques de mentorat, déjà développées dans de nombreux pays européens et en Amérique du Nord sont considérées comme un instrument permettant d'améliorer l'insertion sur le marché du travail et de remédier à l'absence de réseau social et professionnel. En Belgique, le développement de programmes de mentorat se poursuit s'adressant à un public diversifié : jeunes peu qualifiés, jeunes travailleurs sans emploi, jeunes migrants hautement qualifiés... Le mentorat est un processus de coaching par lequel une personne expérimentée (le mentor) conseille un partenaire inexpérimenté (le mentoré) dont les compétences sociales, cognitives ou techniques et l'expérience sont insuffisantes. L'idée est d'associer des travailleurs sans emploi et des professionnels du monde de l'entreprise ayant de bons contacts professionnels qui les aident à se familiariser avec les codes de conduite et la culture du monde professionnel et à élargir leur réseau socioprofessionnel (Petrovic, 2014).

Si le programme de mentorat du CIMB peut avoir pour objectif final l'obtention d'un emploi pour le mentoré, il poursuit aussi des résultats intermédiaires pouvant contribuer à la réussite de l'insertion :

- ▶ Développer les compétences sociales, linguistiques et cognitives (exigées dans un secteur ou un emploi particulier et utile dans le cadre d'un recrutement général);
- ▶ Renforcer les compétences en matière de recherche d'emploi;
- ▶ Élargir les réseaux socioprofessionnels;
- ▶ Stimuler la confiance en soi et l'autonomie ;
- ▶ S'insérer sur le marché du travail et dans la société.

D'autre part, les échanges réciproques apportent des avantages personnels et professionnels tant pour le mentoré que pour le mentor. Dans un souci d'authenticité, le mentor va rechercher le meilleur de ses expériences afin de les transmettre à son partenaire; il va se réapproprier, revisiter ses talents, et ainsi réactiver ses compétences. Le mentorat permet aussi de satisfaire le besoin de «*générativité*», qui consiste à faire don de soi, à collaborer avec autrui, que ce soit sur le plan familial, social, intellectuel ou spirituel; avoir le sentiment que son expérience peut donner du sens à son parcours et valoriser le travailleur. Le mentorat participe également au renforcement de la cohésion sociale. Le réseau met en contact des hommes et des femmes aux profils professionnels et personnels très divers qui ne se seraient probablement jamais rencontrés; il recrée du lien social et de la solidarité de proximité; il permet de combattre les préjugés et réduire le fossé intergénérationnel et interculturel.

C'est ce que souligne plus particulièrement l'un de nos mentors qui estime que cette démarche est un «*enrichissement pour l'entreprise et ses travailleurs, qu'elle peut avoir un effet positif sur la perception de l'interculturalité, sur l'accueil des personnes d'origine étrangère*», car la présence du mentoré «*a fait évoluer les mentalités au sein de l'équipe en suscitant des réflexions quant au statut de réfugié, de migrant. L'autre n'étant plus un autre, mais un collègue*».

## L'action du CIMB

Le mentor, tel que nous le concevons au CIMB, possède une expérience professionnelle reconnue dans une fonction déterminée (minimum cinq ans) et se porte volontaire pour en faire bénéficier le mentoré. Il n'est pas un professionnel de l'accompagnement, mais est motivé par l'envie de soutenir volontairement une personne. Le mentor doit faire preuve de compétences sociales, d'une capacité d'empathie et d'écoute. Il doit être capable de recul et adopte une attitude bienveillante envers le mentoré. Il partage son vécu tout en laissant le mentoré libre de ses choix.

Le mentoré, quant à lui, est une personne étrangère ou d'origine étrangère, en recherche d'emploi qui est accompagnée par le CIMB dans son processus d'intégration. Il doit être demandeur d'emploi, issu de l'immigration, titulaire (ou exempté) d'un permis de travail, avoir une connaissance suffisante du français et être motivé<sup>1</sup>. Il doit avoir défini son objectif professionnel et ses attentes quant à la démarche de mentorat, afin d'échanger avec le mentor des conseils ou des pistes de réflexion efficaces. Il doit être ouvert

<sup>1</sup> La motivation est le principal critère de sélection et non le niveau de formation ou le parcours.

aux suggestions et remises en question formulées par son mentor. Le mentoré ne doit pas attendre des réponses toutes faites à ses questions ni que son mentor lui trouve un emploi. Il le sollicite pour bénéficier d'un éclairage supplémentaire afin d'ouvrir de nouveaux horizons.

Les candidatures des futurs mentors et mentorés sont recueillies par le CIMB et examinées pour s'assurer que le besoin du mentoré ne puisse pas être résolu par d'autres actions. Les binômes sont associés en fonction de critères tels que les intérêts et ambitions professionnels, les préférences personnelles... Le CIMB coordonne les entretiens préliminaires avec des participants et supervise la composition des duos. Les mentors et mentorés ont reçu les informations nécessaires à la bonne compréhension du processus.

À la suite d'une première rencontre entre les parties, les binômes sont constitués pour une durée de six mois. Ils signent une convention qui détermine les objectifs généraux du programme de mentorat. Chaque duo définira ses propres objectifs en fonction des besoins particuliers du mentoré.

Le mentor et le mentoré sont invités à se rencontrer régulièrement, idéalement sur le lieu de travail du mentor. Le CIMB peut éventuellement proposer un lieu de rencontre en ses bureaux. Le rythme d'une ou deux rencontres par mois est encouragé, tout en restant en contact par e-mail, sur les réseaux sociaux ou par téléphone. Tout au long du programme, les référents du CIMB se tiennent en retrait, mais restent à l'écoute et à la disposition du binôme pour soutenir son évolution, ainsi que pour préparer le dénouement et la séparation du duo. À l'issue du mentorat, durant la période de suivi, l'activité est évaluée, ainsi que les attentes, les résultats et le degré de satisfaction des participants. Au terme de la période de la convention,

le binôme est libre de poursuivre ses rencontres, en dehors du cadre proposé par le CIMB. Les référents du CIMB restent toujours disponibles, au besoin.

## Préparer l'initiative

Avec le soutien de notre comité de suivi instauré pour guider la mise en place de nos actions d'insertion socioprofessionnelles, et afin de promouvoir le programme de mentorat du CIMB et de récolter les candidatures de futurs mentors, des démarches de prospections ont été réalisées : des présentations du programme aux partenaires du CIMB tels que Conseils consultatifs de la personne immigrée<sup>2</sup>, syndicats, IBEFE<sup>3</sup>; des contacts directs avec des entreprises ou travailleurs du secteur social; des présentations auprès de business clubs; des diffusions dans des magazines d'information toute-boite et à destination d'entreprises, de travailleurs en fin de carrière; des contacts avec des plateformes relais; des posts sur les réseaux sociaux...

Suite à ces rencontres, une dizaine de candidats mentors se sont manifestés et le programme de mentorat s'est activé en 2017. Sur la période 2017-2019, six binômes ont été créés. Si deux binômes se

- 2 Il s'agit d'organes représentant les personnes d'origine étrangère au sein de certaines communes qui ont pour mission de débattre des enjeux communaux afin de fournir aux autorités locales des avis pour développer des politiques qui tiennent compte des besoins des personnes d'origine étrangère.
- 3 Instances Bassin Enseignement qualifiant Formation Emploi : leur rôle est de favoriser la mise en cohérence des offres de formation et d'enseignement ainsi que le développement des politiques croisées en matière de formation professionnelle, d'enseignement qualifiant, d'emploi et d'insertion et assurer les synergies entre les

sont achevés prématurément, suite au changement d'entreprise du mentor pour l'un et au déménagement du mentoré hors Région wallonne pour l'autre, quatre binômes ont été menés à leur terme. Concrètement, ce programme de mentorat a permis aux participants de s'orienter dans leur projet professionnel, notamment par la reprise de formations complémentaires.

## Préparer les mentors

L'organisation d'une séance de découverte de l'approche interculturelle, avec chaque mentor, a été vue comme un préalable incontournable à la rencontre entre le mentor et le mentoré. Jusqu'à présent, cette séance a été organisée individuellement, en raison de contraintes temporelles liées à l'arrivée de mentors à des périodes différentes. Axée sur les notions d'identité, de culture, de stéréotypes et préjugés ou de chocs culturels, cet espace d'échanges vise à développer chez le mentor la bienveillance, l'empathie, le non-jugement vis-à-vis de l'autre, porteur de fragments culturels, parfois incompris ou interprétés, mais aussi une prise de recul ou de conscience de ses propres propos, manifestés tant au niveau verbal que non-verbal, connaissance des points sensibles dont la réactivation, par un geste ou une parole, pourrait heurter. Faire preuve de curiosité pour comprendre les façons de penser ou d'agir de l'autre fait partie de ces quelques éléments qui contribuent à une meilleure communication entre les deux partenaires inscrits dans le projet, grâce à un code commun.

---

interlocuteurs sociaux et les acteurs locaux.

D'autres rencontres ont été proposées aux mentors afin de les outiller dans la construction de la relation avec le mentoré où sont abordées l'écoute et la relation mentorale. Des carnets de notes répertoriant des conseils quant à la gestion de la relation, à la gestion du processus et du contenu des rencontres, sont remis aux deux partenaires.

## Perspectives

De ces expériences d'accompagnement, nous pouvons tirer quelques constats et perspectives pour améliorer la pratique et développer le programme. La recherche de mentors est l'un des plus grands défis à relever. Diverses actions ont été menées afin de donner une visibilité au programme de mentorat du CIMB. De manière générale, les résultats obtenus pour faire connaître le programme restent insuffisants et la collaboration avec les acteurs économiques et les associations professionnelles susceptibles de regrouper de potentiels mentors est maigre. Cependant, les efforts doivent être maintenus : adopter une stratégie de communication plus personnelle permettrait au potentiel candidat mentor de s'identifier au rôle de mentor ; développer une communication plus percutante mettant en avant les avantages que les entreprises, partenaires incontournables en matière de recrutement de mentors, peuvent tirer en adhérant à un programme de mentorat ; miser sur une communication plus actuelle en assurant une image dynamique et une présence « *online* ».

Dans un futur proche, la promotion du programme s'appuiera sur une vidéo qui sera diffusée à grande échelle. Un appel d'offres est lancé afin d'élaborer une campagne de sensibilisation basée sur l'audio-visuel. Disposer de ce nouvel outil de promotion

contribuera à une plus grande visibilité tous secteurs confondus. L'objectif étant de recruter davantage de mentors afin de disposer à l'avenir d'une base de données reprenant un panel de profils plus large. Nous pourrions dès lors procéder à un « *matching* » encore plus ciblé, notamment au niveau des secteurs professionnels.

Il nous semble également essentiel de renforcer la préparation des mentors, en allant au-delà de la courte séance de sensibilisation à l'interculturalité, mais aussi de proposer des ateliers aux mentorés car la relation mentorale n'est pas une relation spontanée, mais une sorte de « *mariage arrangé* »... Si la proactivité du mentoré est très importante dans la relation mentorale (il est important qu'il soit acteur et initiateur de ses échanges avec son partenaire), cette prise en main du déroulement des rencontres n'est cependant pas une pratique commune dans les dispositifs d'accompagnement. Les pratiques d'interventions sociales tendent davantage à ressembler à un ensemble de prescriptions que le bénéficiaire est invité à suivre. Ce changement de position peut être la source de réticence au développement de la relation mentorale. En acceptant de prendre part au processus, les mentorés doivent dès lors être conscients de leur part d'investissement. Pour ce faire, il est indispensable que ces derniers comprennent bien les responsabilités qui leur incombent non seulement vis-à-vis du CIMB, mais aussi vis-à-vis du mentor.

De l'autre côté, les citoyens désireux de mettre leurs expériences à disposition des nouveaux arrivants connaissent les rouages du monde professionnel belge. Mais surtout, ils connaissent les codes sociaux qui régissent notre société parce qu'ils sont inscrits en nous depuis notre enfance. Un de leurs

rôles sera dès lors de guider les mentorés dans la bienveillance et le partage de connaissances et de valeurs citoyennes afin de faciliter leur intégration.

De part et d'autre, cette rencontre peut être un choc culturel, dont les effets peuvent être atténués grâce aux ateliers de préparation pour installer un climat de confiance, un espace de paroles dans lesquels les candidats pourront s'exprimer librement. De plus, l'un des objectifs du mentorat étant le renforcement de la cohésion sociale, il semble intéressant de repenser le programme en termes de « *collectivité* ». Il ne s'agirait plus uniquement de mettre en contact un mentor et un mentoré mais d'insérer les deux membres du duo dans un groupe. De part et d'autre, les candidats mentors et mentorés rencontreraient les autres candidats afin de participer à quelques ateliers en amont de la relation mentorale pour créer du lien entre les participants, déconstruire les préjugés, faire ressortir des compétences transversales et plus particulièrement relationnelles.

De nombreuses lectures ont conforté notre ambition d'encadrer plus encore les candidats avant qu'ils ne démarrent la période des six mois. Par exemple, Allen et coll. (2009) montrent que les participants ayant suivi ce type d'ateliers ont : un sentiment d'engagement plus fort ; une meilleure compréhension du programme ; et une meilleure perception des résultats attendus.

L'objectif ultime est bel et bien d'amener le mentoré à s'insérer professionnellement au sein de notre société, mais il ne le fait pas seul. Il s'agit avant tout d'une aventure humaine mettant en relation des personnes d'horizons différents. Chaque personne entrant dans la relation mentorale doit donc y être préparée afin d'éviter tout mauvais départ, mais surtout une issue prématurée.

## De nouveaux ateliers

Les nouveaux ateliers que nous expérimenterons dans les mois à venir se dérouleront en deux temps. Dans un premier temps, les participants seront invités à partager leur réflexion sur différents thèmes (les représentations mentales, l'acceptation sociale, les codes sociaux propres au monde professionnel belge, etc.). Mentors et mentorés pourront exprimer leurs besoins, leurs attentes, leurs peurs, leurs doutes par rapport au programme. Ces ateliers se veulent participatifs afin de lever les inquiétudes, les stéréotypes et les préjugés que les participants peuvent avoir les uns vis-à-vis des autres. La connaissance de soi, de ses ressources et de ses limites leur permettra de se connecter aux autres en toute humilité. Du côté des candidats mentors, il s'agira également d'aborder les enjeux de cette fonction, ainsi que les qualités principales pour la mener à bien. On ne s'improvise pas mentor. La relation à l'autre fait appel à certaines capacités. Nous allons donc les outiller tout au long de la relation.

Dans un deuxième temps, les participants suivront un atelier axé sur le cadre dans lequel la relation va évoluer. Nous clarifierons ensemble les rôles et responsabilités du mentor, du mentoré et des réfé-

rents du CIMB, mais on abordera également les limites des rôles de chacun, car il importe de donner un fil conducteur aux participants et d'établir des lignes directrices. Le but est de les aiguiller, mais surtout de les préparer aux différentes étapes de la relation.

Au cours de la période des six mois, une ou deux rencontres seront organisées afin de discuter de l'expérience du programme, des éventuelles difficultés liées à leur position en tant que mentor ou mentoré. Les participants pourront échanger les pratiques réussies et les outils ou techniques de chacun pour gérer au mieux la relation. À l'occasion de ces rencontres de suivi, la méthodologie sera inductive dans le sens où les discussions émaneront des situations apportées par les participants. Les rencontres évolueront vers une méthodologie de co-construction et de partage de savoirs. Les participants vont donc s'aider mutuellement dans l'analyse de leurs préoccupations et des projets qu'ils mettent en place.

Une des étapes clefs sera également la clôture du mentorat (anticipée ou pas). Aborder cette étape finale leur permettra d'entrevoir une fin positive, mais aussi une éventuelle fin négative. À la fin du mentorat, il est important de célébrer la note positive en conviant les mentors et les mentorés à un moment convivial qui mettra en évidence la relation qu'ils ont créée. ▲

## Bibliographie

- Allen T. D., Finkelstein L. M. et Poteet M. L. (2009), « Designing workplace mentoring programs : an evidence-based approach », Saint-Jean E. et Mitrano-Méda S. (2013), *Former les mentors pour entrepreneurs pour aller au-delà de la transmission d'expérience*.
- Gatugu J., Manço A. et Oumarou K. (2018), « Réseaux sociaux et insertion socioprofessionnelle des migrants : rôles des "dispositifs relationnels" en Europe et en Amérique du Nord », Manço A. et Gatugu J. (sous le dir. de), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 201-278.
- Petrovic M. (2014), *Pratiques de mentorat en Europe et en Amérique du Nord : stratégies visant à améliorer la participation des migrants au marché du travail*, Bruxelles : Migration Policy Institute Europe et Fondation Roi Baudouin.



# « Univerbal », création et suivi d'une coopérative de traducteurs à Liège

Lorena Espino, Charlotte Poisson et Didier Van der Meeren

L'interprétation en milieu social<sup>1</sup> contribue pour tous au droit de recevoir des informations dans une langue connue. Porté par l'association [Le Monde des Possibles](#)<sup>2</sup>, « Univerbal » est un projet d'économie sociale et solidaire<sup>3</sup> mis en œuvre dès 2016, à Liège, par des personnes migrantes polyglottes qui souhaitent accéder à l'autonomie économique par

- 1 L'interprétation en milieu social est l'acte de traduire d'une langue vers une autre, dans un contexte institutionnel dédié, par exemple, à l'accueil des personnes en difficulté, à l'aide ou à l'orientation sociale, etc. Elle met en œuvre une relation triangulaire entre un professionnel du social, un bénéficiaire non francophone et un interprète. Elle nécessite une formation spécifique et est soumise à un code déontologique (neutralité, secret professionnel...).
- 2 Fondée en 2001, la structure accompagne des migrants à travers le développement d'initiatives citoyennes : activités socioculturelles, formations diverses, cours de français, sensibilisation contre les inégalités et exclusions.
- 3 Soit une entreprise dont l'objet est explicitement d'intérêt général : « D'une part visant à former et/ou engager des personnes fortement dévalorisées sur le marché de l'emploi classique. Et, d'autre part, offrant un service qui représente une plus-value sociale » (Nyssens et Grégoire, 2002, 13).

l'exercice de cette profession et ainsi soutenir, au quotidien, l'inclusion d'autres migrants et migrantes qui maîtrisent pas ou peu le français. L'initiative a pour but de valoriser le potentiel que représentent les connaissances linguistiques des travailleurs immigrés<sup>4</sup>, ainsi que leur capacité à comprendre le vécu des personnes aidées, dans la mesure où leurs trajectoires personnelles peuvent y ressembler. Cet aspect indique une ressource importante tant pour l'interprétation que la déontologie propre à ce métier. Il évoque aussi une chance tant pour les bénéficiaires du service d'interprétation que les structures sociales qui voient leur impact augmenter auprès du public migrant. Univerbal se structure autour de deux axes : d'une part, l'organisation de formations en interprétation en milieu social et, d'autre part, la mise en place d'une entreprise en économie sociale afin de susciter la reconnaissance institutionnelle des savoir-faire des travailleurs migrants, et de renforcer leur insertion socioprofessionnelle.

- 4 L'usage épïcène désigne tant des femmes que des hommes, tout au long du texte, et pour l'ensemble des substantifs, pronoms et adjectifs utilisés.

S'inspirant de Laville (2011, 170) pour qui « *les institutions en économie sociale sont, dans certains cas, des ferments de démocratisation de la société civile qui peuvent étendre et protéger des espaces de liberté, recréer des formes de solidarité à travers des activités nécessaires à certains groupes, mais délaissées par les secteurs public et privé* », deux motivations poussent l'initiative Univerbal à s'orienter vers l'économie sociale et solidaire. Premièrement, en empruntant l'alternatif d'une innovation sociale, d'une pratique qui apporte du sens aux parties prenantes, le projet tente de répondre à la crainte exprimée par Delizée et coll. (2015), à savoir, la réduction des financements dans le secteur de l'interprétation en milieu social, mettant cette expertise nécessaire en péril. Deuxièmement, bien qu'Univerbal vise à être un levier d'auto-intégration socioprofessionnelle, donc une entreprise rentable, son intérêt participe aussi de ce que Laville (2011, 171) identifie comme caractéristique des institutions d'économie sociale : « *la dynamique locale qu'elles suscitent, (...) l'identité sociale dont elles sont porteuses, (...) la solidarité qu'elles aident à conforter au quotidien.* »

## Contexte socio-économique

Depuis 2015, le nombre de migrants qui arrivent dans l'UE est en augmentation. Les zones de conflits se sont multipliées et ont mis sur les chemins de l'exil des personnes provenant, entre autres, de Syrie, d'Afghanistan, de Somalie, du Venezuela... Dans ce contexte de flux migratoires où la diversité linguistique est importante, les institutions et associations wallonnes qui travaillent avec des personnes primo-arrivantes maîtrisant peu ou pas le français ont d'importants besoins en interprétation pour honorer leurs missions. Par ailleurs, le « parcours d'intégration » étant obligatoire depuis 2016, les besoins en interprétation s'y font également pressants afin d'assurer la tenue des « bilans sociaux » confiés aux centres régionaux d'intégration, ainsi que des « ateliers d'orientation citoyenne » proposés, entre autres, par les initiatives locales d'intégration. Dans ce contexte, l'interprétation en milieu social permet à ces services d'offrir leurs prestations et de voir les droits des migrants garantis (Backens, 2008). Par ailleurs, Delizée et coll. (2015, 39) rappellent l'importance de l'interprète en milieu social pour une action « salubre et nécessaire à l'intégration ». Selon Backens (2008, 44), la personne qui bénéficie d'un interprète lors de ses démarches « se voit stimu-

*lée à apprendre la langue nationale. En plus, son isolement diminue, l'empêchant de se replier sur elle-même ou sur son entourage et/ou famille. Le degré de participation sociale des minorités ethnoculturelles en général augmente et les personnes ne parlant pas ou insuffisamment la langue nationale sont stimulées à participer dans d'autres domaines (p. ex. dans le secteur socioculturel). »*

Au niveau local, ces constats sont également partagés par Le Monde des Possibles qui accompagne des personnes migrantes depuis vingt ans. L'association a toujours noté la richesse linguistique des immigrés qu'elle consigne dans un relevé. Le [dernier recensement](#) (2015) des langues pratiquées au sein de l'association pointe plus de 400 idiomes. Si Le Monde des Possibles reçoit continuellement des demandes d'accompagnement linguistique de la part du secteur associatif liégeois, ces dernières



années, la volonté de l'association est au développement et à la structuration de cette aide ponctuelle, compte tenu de l'intérêt des personnes migrantes à participer à une formation en interprétation. C'est la naissance du « Service d'interprétation et de traduction Univerbal » qui, peu à peu, se dote d'une approche systématique et d'un code de déontologie dans le traitement des demandes d'aide linguistique, afin d'apporter des réponses aux besoins des opérateurs liégeois et de professionnaliser progressivement les interprètes, jusqu'alors bénévoles.

## Insertion professionnelle et discriminations

Les personnes migrantes qui participent au projet Univerbal disposent bien souvent d'un diplôme étranger de l'enseignement supérieur et/ou d'une

expérience professionnelle dans des métiers spécifiques tels que dentiste, aide-soignant, juriste, infirmier. Malgré ces expériences dans d'autres pays et des diplômes, la reconnaissance institutionnelle manque en Belgique, les titres ne sont souvent pas validés et les expériences peu, voire pas valorisées (Gatugu, 2017). Cette non-reconnaissance a pour conséquence de rendre inaccessibles les emplois qualifiés aux personnes migrantes. Ce

mécanisme de discrimination institutionnelle participe à l'ethnostratification du marché du travail. Il représente un gâchis de compétences évident (Fibbi, 2015, 51) : « *Nombre de migrants, notamment parmi les personnes relevant de l'asile, ont achevé une formation technique ou universitaire avant la migration et se heurtent à la non-reconnaissance de leurs titres étrangers, connaissant ainsi une forte déqualification suite à la migration. Cela représente un mauvais usage des compétences disponibles et un gâchis de ressources pour l'économie du pays de résidence.* »

À la lumière de ces constats, Le Monde des Possibles a mis en place un espace de formation (continue) où les compétences et expériences des participants sont valorisées, et qui représente une « passerelle professionnelle » vers les métiers de l'interprétation et de la traduction. Le projet sensibilise également les opérateurs de l'accueil et de l'intégration à tenir compte de la diversité des compétences des personnes migrantes. Par ailleurs, l'interprète qui se rend sur les lieux de prestation, développe son réseau, se fait connaître, notamment, pour ses compétences linguistiques. Cela représente une porte d'entrée non négligeable dans le parcours professionnel des participants à l'initiative. En effet, plusieurs ont décroché un emploi grâce aux liens qu'ils ont pu développer avec des organisations faisant appel au Service d'interprétation<sup>5</sup>. L'expérience montre que les personnes d'origine étrangère ayant étudié et/ou travaillé à l'étranger doivent s'approprier leur nouvel environnement, connaître les structures existantes, comprendre les liens entre

5 Il s'agit le plus souvent de structures qui relèvent de l'accueil des demandeurs d'asile ou de primo-arrivants et de la santé (mentale).

elles, se (re)construire un réseau et transformer leurs capacités professionnelles selon les besoins de la région de résidence. Cela n'est certes pas aisé et prend du temps. Univerbal est un tremplin vers cette transition et ce tissage de liens en mettant en contact des personnes qui exercent comme interprète avec des structures ayant besoin de ces qualités et compétences linguistiques et interculturelles.

## Interprètes et bénéficiaires

Les interprètes du Service Univerbal sont tous des natifs des langues proposées et sont arrivés en Belgique plus ou moins récemment. Ils maîtrisent la langue française à l'oral et à l'écrit ainsi que leur langue maternelle<sup>6</sup>. Il faut noter que sur les 48 interprètes que compte l'équipe en 2020, 38 sont des femmes. Un grand nombre d'entre elles sont mères de famille et ont à leur charge un ensemble de tâches relevant du soin quotidien du foyer et de la famille impliquant du temps et de la disponibilité. Soulignons le manque de solutions pour la garde de leurs enfants. Ainsi, nombre d'entre elles souhaitent une insertion socioprofessionnelle qui s'adapte à leurs contraintes et rapportent le fait qu'elles apprécient pouvoir choisir elles-mêmes leurs horaires de travail

6 Les langues proposées par le projet (2019) sont : arabe, somali, dari, pachto, afar, amazigh, kinyarwanda, berbère, russe, géorgien, arménien, portugais, peul, wolof, espagnol, italien, soussou, malinké, turc, kurde, kurmanji, chinois, albanais, hassanya, swahili et bulgare. Les langues les plus courantes sont l'arabe, le somali et le berbère. La plupart des interprètes parlent plusieurs langues en plus du français. La maîtrise du français est testée par les formateurs de l'association. Pour les autres langues, elle est vérifiée par des pairs ayant une expérience probante auprès des utilisateurs du service.

et de ne pas être tenues à une journée de huit heures et une semaine de cinq jours, peu compatibles avec leurs responsabilités familiales. Par ailleurs, nous constatons aussi que les hommes qui rejoignent la formation restent peu longtemps dans le Service, car ils trouvent généralement un travail plus régulier dans une autre structure ou entreprise<sup>7</sup>.

Évoquons brièvement les bénéficiaires ultimes du projet, les personnes d'origine étrangère fréquentant les services de première ligne. Elles revêtent des profils variés de par leur origine, niveaux d'études, professions, langues, etc. Tant pour elles que les travailleurs sociaux de première ligne, l'aide des interprètes professionnels est précieuse.

## Contexte institutionnel et politique

Le secteur de l'interprétation et de la traduction en milieu social n'est balisé et encadré par les autorités publiques belges que depuis la fin des années 90, suite à d'incessants appels lancés par des associations de terrain et des citoyens voyant les difficultés d'accès à certains droits ou services d'une partie de la population ne maîtrisant pas une des langues nationales du pays. Parmi les pierres kilométriques de cette évolution, citons le décret wallon voté en 1996 permettant l'installation des Centres régionaux d'intégration. En 1999, le ministère fédéral de la Santé affecte un budget pour la médiation interculturelle dans les hôpitaux afin de réduire les inégalités entre Belges et étrangers face aux soins de santé. Dès 2004,

7 La prédominance des femmes dans le service est le résultat de la double discrimination [dont les immigrées font l'objet](#) sur le marché de l'emploi.

certaines centres régionaux d'intégration de Wallonie, dont celui de Liège, se dotent de «services d'interprétation social» en réponse à la demande d'institutions, d'hôpitaux et de services de santé mentale. Cette même année est créée la Coordination fédérale de la traduction et de l'interprétariat en milieu social dont l'objectif est la représentation du secteur auprès des autorités et la professionnalisation du métier. En 2008, les divers départements d'accompagnateurs ou médiateurs interculturels des centres régionaux d'intégration de Wallonie fusionnent en un seul service indépendant : le «SeTIS», Service de traduction et interprétation en milieu social<sup>8</sup>. On peut enfin parler d'un domaine d'activités structuré, d'un mandat professionnel défini et de pratiques harmonisées (Delizée et coll., 2015, 31), dans la mesure où ce cadre institutionnel permet de doter les organismes reconnus d'un financement spécifique pour développer leurs missions. En revanche, toute initiative hors de ce cadre n'est pas reconnue par ce décret et n'est donc pas financée pour des missions d'interprétation.

Le projet Univerbal voit ainsi le jour, en 2016, grâce à un autre financement<sup>9</sup> qui permet d'organiser un premier cycle de formation en interprétation. L'impact positif auprès du public est tangible : en 2017, lorsque le soutien du Fonds Social Européen prend fin, Le Monde des Possibles décide de porter le

8 En 2010, un service similaire verra le jour également en Région de Bruxelles-Capitale, regroupant en son sein une offre déjà présente depuis les années 90. Toutefois, contrairement à la Wallonie et à la Flandre, le décret bruxellois ne prévoit pas de reconnaissance officielle et structurelle de l'interprétation en milieu social (Bruwier, 2019, 40).

9 Fonds Social Européen-AMIF (Asile, Migration et Intégration).

projet sous l'angle de l'éducation permanente pour le volet formation uniquement. Les demandes d'accompagnement linguistique arrivent chaque mois un peu plus nombreuses. L'année 2019, en particulier, connaît une forte augmentation des demandes. Les prestations s'approchent des 2000 heures par an. Le Monde des Possibles introduit alors une demande de subvention facultative à la Région wallonne afin de renforcer l'équipe en demandant deux postes équivalent temps plein. Cette démarche est soutenue par le SeTIS wallon qui souligne la nécessité de renforcer l'accompagnement linguistique dans le secteur de l'intégration compte tenu l'importance et de l'urgence des demandes<sup>10</sup>. La demande est reçue et offre la possibilité de renouveler le contrat de la personne responsable du service et d'en engager une autre, afin de renforcer la dynamique du projet.

## Principes méthodologiques

Les sessions de formation Univerbal se centrent autant sur les aspects indispensables au métier d'interprète (déontologie, terminologie, informations juridiques et sociales, aspects psychologiques et culturels, exercices pratiques...) que sur la mise en place d'un projet autoporté par les travailleurs eux-mêmes, avec une définition et une répartition des tâches à accomplir dans ce cadre institutionnel, ainsi qu'une réflexion sur les conditions pratiques de la participation à un tel projet, les perspectives, les questions juridiques et les valeurs qui animent

10 Le manque de moyens pour rémunérer les interprètes est également souligné à Bruxelles : «*le SeTIS bruxellois doit décliner une demande de prestation sur cinq depuis 2010, et une demande sur quatre depuis 2015*» (Delizée et coll., 2015, 6).

le groupe. Des possibilités de mises en stage sont également proposées avec des institutions partenaires qui s'engagent à accompagner les interprètes stagiaires. La formation comprend aussi des retours sur les interventions en milieu social, des séances d'intervision<sup>11</sup>, des ateliers de mise en situation, de même qu'un accompagnement par un interprète expérimenté. En particulier, la formation propose aux participants un cadre interactif pour y intégrer leurs connaissances et compétences informelles par l'intermédiaire, par exemple, de sessions de travail sur des lexiques thématiques, des exercices d'interprétation, une introduction à la démarche interculturelle et une réflexion critique sur la déontologie du métier.

Il convient de préciser trois principes qui guident le projet : *l'empoderamiento*, *l'éducation par les pairs* et *l'autogestion*.

Plutôt que de parler d'*empowerment* ou «développement du pouvoir d'agir», Le Monde des Possibles préfère le terme espagnol d'*empoderamiento*. À l'origine, ce concept a été développé par des mouvements de femmes, en Amérique latine, revendiquant une prise de pouvoir qui passe par le renforcement individuel et collectif de la confiance et de l'estime de soi. L'*empoderamiento*, contrairement à l'*empowerment* nord-américain, s'intègre dans un modèle de développement également basé sur le changement des structures économiques et

11 Celles-ci se réalisent sous la forme de groupes d'analyse. Nous partons de cas critiques rencontrés par les participants (entendez, des situations problématiques génératrices de malaise ou d'angoisse, soulevées par l'expérience d'interprétation au quotidien) et, s'il y a lieu, y recherchons des solutions, enfin, des recommandations contribuent à prévenir ce type de problèmes à l'avenir.

sociales. Il lie l'acquisition de connaissances et l'estime de soi à l'accès et au contrôle des ressources, soit l'acquisition de pouvoir (Yépez et coll., 2009, 69).

Nous nous appuyons également sur les savoirs des participants et sur leur entraide : ainsi, l'éducation par les pairs est un processus d'apprentissage non formel qui renforce l'autonomisation, la confiance et l'indépendance apprenants. Les participants sont experts de leur propre vécu qui peut être un solide point de départ pour tout processus de formation d'adulte. Ce principe rejoint la philosophie, notamment, de l'éducation populaire en France, et de l'éducation permanente, en Belgique (Lemonnier et Le Grand, 2014, 18) : « *l'être humain détient les moyens de se construire une compréhension du monde, à condition qu'il puisse entrer en relation avec ses semblables dans un rapport de coopération* », soit un échange réciproque et digne de savoirs et de savoir-faire.

Une fois la formation accomplie, les participants qui le désirent ont l'opportunité de rejoindre le Service d'interprétation et de traduction où ils mettent en pratique leurs connaissances et nouveaux acquis. Actuellement, les interprètes y sont engagés grâce à un « contrat de bénévole », et défrayés à ce titre pour leurs prestations<sup>12</sup>. Ce statut présente des limites évidentes dans une volonté d'insertion socioprofessionnelle à long terme. Cependant, il permet aux participants de retrouver un statut de travailleur et un début de reconnaissance dans le cadre d'une activité professionnelle. Une réflexion et des initiatives se poursuivent actuellement avec nos partenaires d'ac-

tion, comme l'IRFAM, par exemple, afin de renforcer et pérenniser le statut professionnel d'un maximum de participants.

Actuellement, le projet tend vers un mode d'organisation *autogestionnaire* impliquant une participation directe et engagée des personnes qui prennent part aux formations et qui souhaitent, par la suite, rejoindre le service. Ainsi, elles participent à la prise de décisions et à l'organisation de ce projet d'économie sociale et solidaire. Comme vision de gouvernance, l'autogestion cherche le consensus, des prises de décisions collectives et la participation de tous pour faire vivre l'initiative. Dans cette voie, Le Monde des Possibles est accompagné par [Propages](#), une agence-conseil en économie sociale qui intervient grâce au Fonds Venture Philanthropy de la Fondation Roi Baudouin, afin de soutenir Univerbal dans son cheminement vers l'autogestion : structuration du projet, l'instauration d'une méthode de travail, où chacun peut trouver son champ d'action, organisation concrète de l'action, établissement des priorités, etc.

## Évaluation

Bien qu'Univerbal soit perçu comme un projet pertinent et suscite l'intérêt des participants, organismes partenaires et du public en général, il est important d'en analyser les atouts et les limites afin de contribuer à son évolution positive et durable. À cette fin, nous avons établi une liste d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui permettent d'évaluer l'évolution du projet. Par exemple, le nombre de séances d'interprétation presté annuellement : il augmente d'année en année. Un autre indicateur important est le nombre de clients institutionnels. En 2019, 49 opérateurs nous ont sollicités pour des interprétations, dont quatre nouvelles conventions de partenariat avec de grandes structures : l'association Savoir Être, la Croix-Rouge, le Centre des immigrés Namur-Luxembourg et le Centre public d'Action sociale de Liège.

D'un point de vue qualitatif, notre source d'information principale sur le fonctionnement de l'activité est le débat permanent tenu à l'occasion de nos matinées d'intervision. Les retours des participants au projet et leurs témoignages donnent le ton pour penser qu'Univerbal apporte du sens pour les personnes concernées. Toutefois, des difficultés sont également relevées. Les limites du projet résident, surtout, dans son manque de diversification des sources de financement et sa dépendance vis-à-vis des subventions publiques, dont certaines sont circonscrites dans le temps<sup>13</sup>. Nous notons également l'impact des politiques migratoires restrictives de ces dernières années sur le secteur de l'accueil et

---

<sup>12</sup> En Belgique, le seuil de rémunération pour une personne bénévole ne peut pas dépasser les 1388,40 euros d'indemnisation par an.

---

<sup>13</sup> Fédération Wallonie Bruxelles pour le volet formation et Région wallonne pour l'action.

de l'accompagnement des personnes migrantes<sup>14</sup>. Cet impact se traduit pour les institutions principalement sous la forme d'une réduction de financement. Le [récent rapport de l'Institut wallon de l'évaluation](#), de la prospective et de la statistique sur la politique régionale en matière d'intégration des primo-arrivants montre que «les fonds alloués au SeTIS ne permettent absolument pas de garantir une offre d'interprétariat social suffisante».

Dans ce cadre institutionnel, le lancement du projet Univerbal, en complément au soutien structurel indispensable des autorités publiques, apparaît comme une nécessité et dépendra de la cohésion que le groupe développera autour de cette orientation. Les potentialités et la réussite de ce projet seront fonction également des mécanismes de coopération à tisser avec les parties prenantes concernées, ainsi que leur investissement sur le long terme.

## Conclusions

*Univerbal se veut être un espace de création des possibles dans le domaine de l'interprétation sociale, où, comme un tremplin, les personnes migrantes pourraient investir leurs talents, idées et aspirations, afin d'évoluer professionnellement en Belgique. Comme le souligne [Cocagne \(2018\)](#) : «Les entreprises de l'économie sociale et solidaire offrent un cadre favorable au développement des compétences des nouveaux arrivants, et contribuent ainsi à leur intégration sociale et professionnelle, en prodiguant des services (sociaux, environnementaux) en faveur de la communauté. Ce modèle d'entreprises contribue ainsi à une installation plus facile pour les migrants, en offrant des opportunités d'emploi ou de formation...»* D'autre part, l'interprétation en milieu social relève de l'intérêt d'un grand nombre d'acteurs et de réseaux, et représente un véritable patrimoine linguistique (Delizée et coll., 2015). Enfin, pour Bruwier et coll. (2019), la collaboration régulière, l'échange de pratiques, la reconnaissance et la validation mutuelles des compétences non seulement linguistiques, mais également interculturelles, profitent à la professionnalisation de l'ensemble du secteur de l'intégration et de l'accueil. En effet, les interprètes interviennent essentiellement dans des hôpitaux, des services publics, des associations, etc. Ce sont des institutions principalement soutenues par des fonds publics. Les dynamiser par l'adjonction de nouveaux talents et un nouvel apport de compétences par rapport aux utilisateurs issus de l'immigration représente assurément une valeur ajoutée pour la société en général. La question est donc de savoir comment l'économie publique pourrait créer un

mécanisme de valorisation des compétences dans ce cadre et permettre localement l'insertion socio-professionnelle de plusieurs dizaines de travailleurs migrants qualifiés. Des projets innovants comme Univerbal qui croisent l'intervention en milieu social avec les enjeux de l'économie publique ont besoin de synergies intelligentes entre différents secteurs impliqués, ainsi que d'un soutien structurel. À ce titre, parmi d'autres recommandations possibles, il nous paraît important de préconiser le renforcement des services d'interprétation et de traduction en général, en leur accordant des moyens, en reconnaissant leur métier et la pertinence d'un accompagnement individualisé. Du reste, il est nécessaire de traduire systématiquement les sites internet, les brochures et autres outils d'information utiles aux publics immigrés dans les langues les plus pertinentes. Enfin, s'agissant des entreprises sociales et solidaires, il faut assouplir de façon permanente les charges financières des coopératives en économie sociale.

Ainsi, Univerbal est à la croisée des chemins. D'un côté, le collectif doit faire ses preuves, montrer sa capacité à se questionner, s'outiller, se former, s'enrichir de membres et de réseaux qui seront déterminants pour l'avenir du projet. D'un autre côté, l'association Le Monde des Possibles, en tant que structure porteuse, pourra continuer la formation, poursuivre les actions pour le développement du pouvoir d'agir, et s'impliquer dans le rôle de conscientisation personnelle, sociale et politique. Restera sur la table la question essentielle de la reconnaissance du métier d'interprète en milieu social, car il n'est pas possible d'exiger indéfiniment des primo-arrivants qu'ils «s'intègrent» dans la société d'accueil, sans mettre en place des aides suffisantes, en qualité et

---

<sup>14</sup> «Sur base d'une instruction orale de l'ex-secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration, l'Office des étrangers a limité, à partir du 22 novembre 2018, le nombre de demandes d'asile pouvant être introduites. Environ cinquante demandes par jour étaient alors enregistrées, laissant sur le carreau un nombre important de personnes», Rapport d'activité 2019 de la Coordination des initiatives pour réfugiés et étrangers (Bruxelles).

quantité, comme l'interprétation en milieu social<sup>15</sup>. De la même manière, il n'est pas possible non plus d'accepter éternellement que des travailleurs migrants qualifiés fournissent ce service essentiel en tant que bénévoles<sup>16</sup>. Si Univerbal n'est pas un dispositif d'insertion socioprofessionnelle à proprement parler, de par sa concrétisation sous la forme d'une entreprise coopérative, il montre en quoi une ingénierie sociale est nécessaire afin de répondre, à la fois, à plusieurs problématiques complexes telles que l'accès à l'emploi des migrants et le soutien des services d'accueil et d'intégration. ▲

---

15 « Les moyens accordés aux services d'interprétariat ne sont pas adaptés aux besoins des personnes, ce qui est une des raisons pour lesquelles les primo-arrivants ont des difficultés pour s'orienter face aux nombreux opérateurs présents dans le nouveau pays et pour comprendre leurs droits et devoirs » (Felten, 2019, 65).

16 « 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 » (Manço et Gatugu, 2018).

## Bibliographie

- Backens S. (2008), « L'interprétariat et la traduction en milieu social. Un instrument garantissant les droits fondamentaux », *Écarts d'identité*, n° 113, p. 42-47.
- Bruwier N., Delizée A., Michaux C. et de Brouwer S. (2019), « Évolution du Service de Traduction et Interprétariat en milieu Social Bruxellois (SeTIS Bruxelles) : de la reconnaissance à la valorisation des compétences chez l'interprète », *FITISPos-IJ*, v. 6, p. 28-45.
- Delizée A., Bruwier N., de Brouwer S., Di Mattia M., Meziane A. et Rillof P. (2015), « L'interprétariat en milieu social : une expertise en péril », *Cahiers Internationaux de Symbolisme*, n° 140-142, p. 57-64.
- Felten P. (2019), *Dans quelle mesure les dispositifs d'intégration socio-professionnelle en Province de Liège favorisent la capacitation des primo-arrivants à l'intégration sur le marché du travail ?*, Université de Liège.
- Fibbi R. (2005), *Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche*, Lausanne: Swiss forum for migration and population studies.
- Gatugu J. (2017), *La discrimination des Africains qualifiés sur le marché de l'emploi*, Liège : IRFAM.
- Laville J. L. (2011), « Économie solidaire, économie sociale et État social », Klein J. L. et Léves B. (éds.), *Contre l'exclusion. Repenser l'économie*, Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 161-174.
- Lemonnier F. et Le Grand E. (2014), « Éducation populaire et éducation pour la santé par les pairs : des liens intrinsèques », *Cahiers de l'action*, v. 3, n° 43, p. 7-22.
- Manço A. et Gatugu J. (sous la dir. de) (2018), *L'insertion des migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan.
- Nyssens M. et Grégoire O. (2002), *Les entreprises sociales d'insertion par l'économie en Belgique*, Liège : European Research Network for Social Enterprise, Working Papers Series, n° 02/03.
- Yépez I., Charlier S. et Grenade S. (sous la dir. de) (2009), *Les recherches en « genre et développement » pour des politiques de développement appropriées*, Bruxelles : Commission Femmes et Développement.

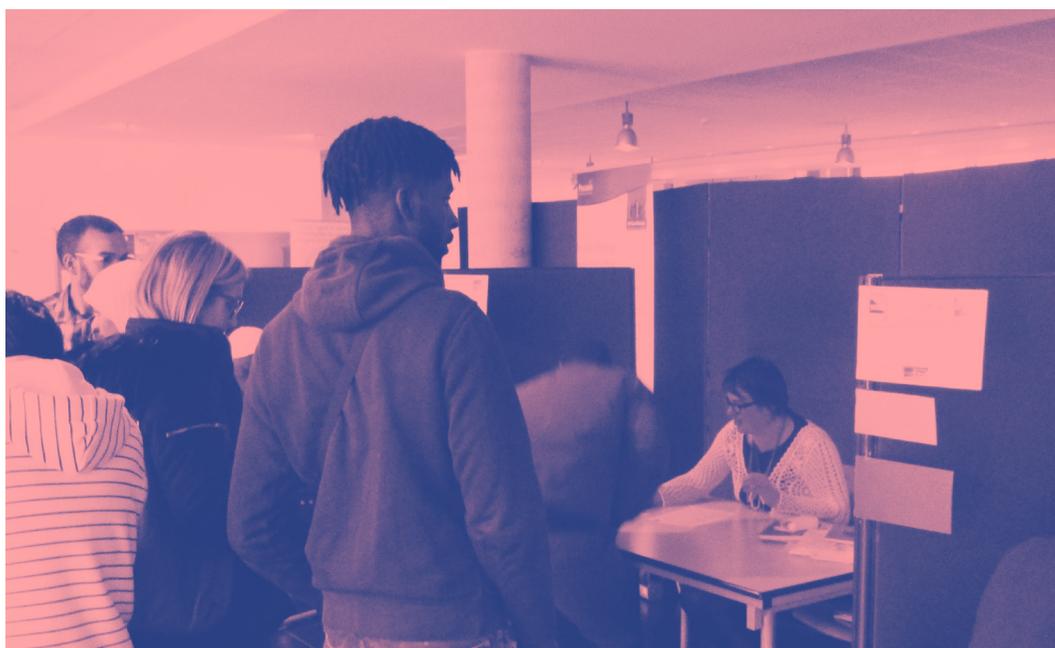
# Insertion professionnelle des personnes primo-arrivantes

## Observations d'une intervenante

Isaline Duquenne

**Les réflexions présentes sont issues d'un travail de terrain exercé entre octobre 2016 et août 2018 en tant que « jobcoach » responsable du public primo-arrivant au sein d'une mission régionale pour l'emploi (MIRE) située en Province de Liège. Cette note identifie les freins auxquels les bénéficiaires font face dans leur recherche d'emploi. Pour chaque obstacle, des pistes de solutions qui ont été testées avec fruit sont exposées.**

**L**e décret régional du 27 mars 2014 relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère définit les personnes primo-arrivantes (PA) comme « des personnes qui séjournent en Belgique depuis moins de trois ans, et qui ont obtenu un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyens de l'un des États membres de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Suisse et des membres de leur famille ».



### Le temps

Le public des MIRE dispose d'un an pour signer un contrat de travail. Au terme de six mois de recherche d'emploi, un premier bilan est dressé entre le jobcoach et le demandeur d'emploi pour évaluer la pertinence de poursuivre les recherches ou plutôt, envisager une

réorientation. Pour les PA, on observe que ce laps de temps d'un an n'est pas suffisant. En effet, l'identification des freins, les moyens mis en place pour les lever, le contact avec les employeurs, les stages, l'obtention d'une équivalence de diplôme... nécessitent davantage de temps.

### La langue

Les bénéficiaires qui s'adressent pour la première fois à la MIRE ont déjà suivi un parcours d'un à deux ans de cours de français. La langue est un atout pour s'insérer sur le marché du travail, même si certaines personnes avec un haut niveau de qualification pensent pouvoir s'insérer uniquement en anglais. Or, en Wallonie, rares sont les entreprises travaillant uniquement dans cette langue. La recherche d'emploi avec l'aide de la MIRE est menée en parallèle avec des cours de langue. Cette alternance renforce la motivation et l'assiduité aux cours de français, même si cela implique parfois

des conflits d'horaire. Sans la pratique de la langue française (niveau A2 avancé et au-delà), il est difficile de trouver un emploi stable et de qualité. Pour un migrant, les seuls postes disponibles en deçà de ce niveau sont des fonctions de cueilleur, d'ouvrier horticole ou des emplois dans des commerces tenus par les membres de leur propre groupe ethnique. Les agences intérim qui recrutent pour des fonctions peu qualifiées (opérateur de production, serveur, etc.) réalisent systématiquement des tests de sélections sur ordinateur où une bonne compréhension orale et écrite du français est requise en plus de la maîtrise de l'outil informatique. L'ensemble des employeurs privés, y compris ceux ouverts à engager des personnes maîtrisant moyennement le français, désignent une limite : les demandeurs d'emploi (DE) doivent pouvoir communiquer avec leurs supérieurs et collègues, ainsi que comprendre rapidement des consignes en français. Les données de la MIRE montrent que la plupart des DE ayant trouvé un emploi déclaré et stable ont un niveau de français B1. La médiation entre le DE et l'employeur aide à dépasser plus facilement le frein lié à la maîtrise du français (ou simplement lié à un accent étranger au téléphone, un mauvais choix de vocabulaire...). Je téléphonais régulièrement aux employeurs pour relancer une candidature ou aux agences intérim pour proposer un candidat. Ainsi, je pouvais également expliquer le rôle de la MIRE et présenter les atouts et les compétences des candidats. Dès que le DE était à l'aise avec une présentation orale de son profil, il prenait le relais. Toutefois, la sensibilisation des employeurs doit être permanente afin qu'ils dépassent leurs craintes qui freinent l'insertion des personnes étrangères sur le marché du travail. La présence de la MIRE comme acteur intermédiaire est un facteur de confiance.

## Le projet

Le public des MIRE démarre un jobcoaching, à condition d'avoir un projet professionnel défini et réaliste. Concernant le public PA, c'est évidemment plus compliqué. Les personnes récemment arrivées n'ont aucune connaissance du marché du travail en Belgique : quelles entreprises exercent dans leurs secteurs de spécialisation ? Ont-ils besoin d'une équivalence de diplôme ou d'une validation des acquis ?... Ce travail de définition du projet prend du temps et fonctionne par essai/erreur. Parmi les personnes accompagnées, j'ai pu observer deux profils de DE. D'un côté, des personnes peu qualifiées ouvertes à « tout travail » en Belgique. Ils ne peuvent toutefois pas préciser ce qu'ils souhaitent comme travail par manque de connaissance des réalités professionnelles ou par ignorance des formations existantes. Pour ces personnes, il est difficile de faire valoriser une expérience professionnelle obtenue à l'étranger. Pour tout métier, par exemple dans la construction, l'environnement technique peut changer d'un pays à l'autre. Il est alors souhaitable d'entamer une formation professionnelle afin qu'elles acquièrent une première expérience en Belgique, avant de se lancer dans des recherches d'emploi. D'un autre côté, j'ai accompagné plusieurs personnes avec une qualification et une expérience spécifiques obtenues dans le pays d'origine (professeur d'anglais, menuisier, ingénieur, microbiologiste, imprimeur, économiste, juriste, commercial, informaticien, etc.). Autant de challenges à relever ! Ces personnes étaient très demandeuses d'un emploi dans leur secteur d'activité en priorité et de ne pas brader leurs qualifications. La facilité de l'accès à ces différents métiers est très relative. Le métier d'enseignant est très

réglementé, passe par une équivalence de diplôme, voire une formation complémentaire. Par contre, le métier de menuisier ou même d'ingénieur peut être testé en entreprise, les employeurs n'exigent pas des équivalences, mais se basent sur les compétences des candidats. A cet effet, différentes pistes peuvent être proposées aux employeurs (une valorisation des compétences en centre de formation, un stage en entreprise, un PFI...). Pour ces personnes qualifiées, il est possible de trouver un métier proche de leur secteur de travail, surtout si celui-ci est en pénurie. Il faut tout de même accepter quelques aménagements (un ingénieur engagé comme dessinateur technique), envisager un long déplacement, etc. Même si, comme pour tout travailleur, l'ascension vers d'autres postes plus qualifiés reste possible dans la suite de la carrière.

## La mobilité

Les problèmes de mobilité sont un réel souci, en particulier pour les personnes résidentes en zone hors urbaine. En 2017, un budget a pu être dégagé pour permettre la passation de permis pratiques ; plusieurs PA en ont bénéficié. Toutefois, à l'obtention du permis pratique est conditionnée par le permis théorique qui ne peut être obtenu qu'après un test en français présenté sur ordinateur. Dès lors, des ateliers ont été mis en place pour proposer une aide dans l'apprentissage de la matière théorique. Si le taux de réussite fut de 100 %, de nouveaux moyens n'ont pas pu être dégagés l'année suivante. Notons que les entreprises qui pourraient accueillir des travailleurs étrangers peu qualifiés sont souvent peu accessibles en transport en commun, de surcroît très tôt le matin et très tard le soir. Certes, d'autres solutions peuvent être imaginées (covoiturage, vélo...), mais elles ne sont pas toujours

praticables. Passer les permis théorique et pratique par ses propres moyens prend du temps et demande un investissement budgétaire conséquent pour des familles PA.

## L'expérience

Une exigence régulièrement mise en avant par les agences intérim et les employeurs est l'expérience utile en Belgique. Dans ces conditions, les personnes qui viennent d'arriver dans le pays ont peu de chances d'être sélectionnées. Il en va de même pour celles qui ont un «trou» de plusieurs années dans leur CV, parce qu'elles ont dû mettre en ordre leur statut en Belgique. C'est une réalité qui peut s'expliquer par le jobcoach aux employeurs. Un stage organisé par la MIRE au sein de l'entreprise permettra à l'employeur de tester les compétences du candidat sans engagement.

## Les diplômes

Les DE étrangers sont partagés dans leur volonté de se lancer dans les démarches d'équivalence de diplôme, voire de reprise d'études. Selon leur titre de séjour, cette démarche peut s'avérer payante. Certains cas nécessitent de nombreux documents à faire traduire. Cela prend du temps et représente un coût. Le résultat peut prendre du temps à arriver et l'issue est incertaine : la reconnaissance pourrait être refusée en tout ou en partie (reconnaisances partielles ou génériques). La réflexion doit se faire par rapport au projet professionnel, celui-ci étant lié au projet de vie en Belgique. Bien qu'un diplôme représente généralement un atout sur le marché du travail, il n'est pas requis pour toutes les fonctions, si le candidat peut faire preuve de capacités pratiques dans le domaine envisagé.

## La recherche

Il est nécessaire que le jobcoach revoie les réalités du marché du travail en Belgique avec les DE avant d'aborder les outils de recherche d'emploi. La plupart des personnes arrivent à la MIRE avec une première ébauche de CV. Il faut régulièrement les revoir, les étoffer, y mettre en avant des compétences afférentes, y dégager «un fil rouge», les traduire en français, ou encore les mettre en page d'une façon usuelle. La lettre de motivation est un concept inexistant dans la plupart des pays d'où viennent les PA. C'est un outil à créer avec le DE. L'identification et la compréhension des instruments d'information les plus précis sont essentielles (offres d'emploi, sites spécialisés, index d'entreprises, pages des agences intérim, etc.). Les PA sont accompagnés dans leurs candidatures aux offres ou leurs tentatives spontanées.

Le jobcoaching auprès du public PA au sein des MIRE est un investissement important. Mais il mène à des résultats : durant deux ans, chaque personne accompagnée a soit trouvé un emploi stable (minimum 6 mois) soit entrepris une formation professionnalisante. C'est un public motivé et impliqué dans sa recherche d'emploi. La principale motivation est de devenir financièrement autonome et de cesser de dépendre de l'aide sociale. ▲



# Quels leviers pour la participation des primo-arrivants à la vie associative belge

Nathalie Mélis

**C**onstruire une société interculturelle implique la participation de tous. Le tissu associatif et sa fonction *d'innovation sociale, de créativité et de contre-pouvoir ou de résistance*<sup>1</sup> est l'un des lieux du faire ensemble, notamment via le bénévolat. Force est de constater cependant que le bénévolat n'implique pas toutes les couches de la société de manière égale. Selon une [étude de la Fondation Roi Baudouin](#) publiée en 2015, le taux de bénévolat augmente avec le niveau de diplôme<sup>2</sup>. Si les chiffres ne distinguent pas le cas des primo-arrivants, nous l'avons constaté sur le terrain : les primo-arrivants connaissent mal le réseau associatif et se heurtent aux craintes des associations. Ces obstacles sont d'autant plus importants s'ils maîtrisent mal le français, ont des soucis de transport, manquent de moyens... Ce qui ne les empêche, bien sûr, pas d'être solidaires au quotidien dans des réseaux plus informels. Nous aborderons l'accessibilité du volontariat « formel », c'est-à-dire le volontariat au sens de la loi belge de 2005 : un acte gratuit, tourné vers autrui, dans un

cadre organisé (un organisme sans but lucratif). Un sujet auquel la [Plateforme Francophone du Volontariat](#) a consacré une recherche-action de 2016 à 2020 : *Volonterre d'asile*<sup>3</sup>.

Le projet a impliqué des acteurs de l'accueil (Croix-Rouge et Fedasil), de l'intégration (CRI, ILI, CPAS, Provinces) et des associations de volontaires. De rencontres en projets pilotes, le réseau a créé des ponts entre secteurs et développé des outils pour faciliter la participation des nouveaux arrivants dans l'associatif. Le travail de réseautage est effectivement le premier levier de facilitation de ce volontariat. Car si l'engagement traverse de nombreux secteurs du non marchand, certains d'entre eux sont très peu reliés aux ressources et réalités de l'accueil et de l'intégration. Il s'agissait donc de connecter, par exemple, des centres d'accueil ou des centres régionaux d'intégration avec des associations de volontaires proches, ou de sensibiliser l'un ou l'autre secteur du volontariat aux possibilités de partenariat avec le centre d'accueil du coin ou à la présence d'une population primo-arrivante encore trop peu représentée dans les équipes locales de volontaires.

<sup>1</sup> Note d'intention du [Collectif21](#).

<sup>2</sup> 56 % des volontaires ont un emploi alors que seuls 4 % sont demandeurs d'emploi.

<sup>3</sup> Menée avec le soutien de la Région wallonne.

## Croix-Rouge : un projet à part entière

Certains centres d'accueil ont véritablement pris la balle au bond, reconnaissant dans le volontariat une activité qui répondait à une demande récurrente de la part de leurs résidents de sortir du centre, se rendre utile, organiser son temps, retrouver un domaine d'activité exercé au pays ou d'en découvrir de nouveaux, mais surtout tisser des liens... Et de constater l'effet très positif sur la santé mentale des demandeurs de protection internationale impliqués. À la Croix-Rouge, une responsable « *volontariat des résidents* » travaille désormais à plein temps pour soutenir et outiller les centres dans cet accompagnement. Résultat : en 2018, 208 résidents effectuaient au moins une mission de volontariat, et ils étaient déjà 431 en 2019. Les secteurs du sport et des chantiers jeunes offrent de nombreuses opportunités, de même que l'action sociale (magasins de seconde main, repair cafés...) et le secteur du soin. Mais il reste parfois difficile de trouver assez d'offres de volontariat pour combler la demande des résidents. Surtout dans les zones rurales où les problèmes de transport restent un challenge, auquel le covoiturage, le vélo et l'inventivité des citoyens ne peuvent pas entièrement répondre.

Chez Via, un bureau d'accueil pour primo-arrivants (Scharebeek/Molenbeek) qui a mis en place une cellule bénévolat développée par et pour le public concerné, le volontariat se révèle un espace d'activation de ressources, grâce notamment au gain de confiance en soi : « *les personnes entreprennent parfois de nouvelles démarches tant dans leur vie*

*personnelle que dans leur projet professionnel* »<sup>4</sup>. Un bénévolat réussi devient « *un espace d'accrochage à la langue et d'ancrage dans la société d'accueil* ».

## Le bénévolat comme espace d'expérimentation

Sensibiliser les associations de volontaires constituait dès lors le deuxième levier actionné par le réseau. Des accompagnements à la demande ont été réalisés permettant surtout le réseautage, la formation et l'outillage des équipes pour dépasser les problèmes de communication notamment, et le démarrage de projets d'inclusion à petite échelle. L'une des questions les plus abordées était : *faut-il parler français pour faire du volontariat ?* Nous avons constaté que dans certains cas, un français de base suffit, qu'on peut faire du bénévolat en binôme ou en groupe mêlant francophones et non francophones, que faire ensemble des choses pratiques ne demande pas de grands discours et surtout, qu'on apprend vite à travers l'expérimentation. Nous avons constaté aussi que les difficultés de communication ne sont pas toujours là où on les attend : il s'agit parfois simplement de mettre des mots sur la culture du quotidien (les bonjours, la machine à café, comment communique-t-on sur les absences...) plutôt que d'enjamber de grands gouffres culturels. En 2020, la *Plateforme Francophone du Volontariat* a mené sa campagne d'éducation permanente sur le volontariat des nouveaux-arrivants, produisant une série d'outils, de publications et d'occasions de sensibilisation des associations.

<sup>4</sup> Delonnette A., *Le bénévolat : outil d'accueil et d'intégration des personnes primo-arrivantes ?*, Oxfam Magasins du monde, 20 août 2020.

Un troisième levier concerne l'information des publics concernés. Si le bénévolat est présent dans de nombreux pays du monde, il se décline pratiquement et légalement de multiples manières. En Belgique, il fait l'objet d'un cadre légal pas forcément simple et s'inscrit dans une culture associative particulière. Le réseau a commencé par rassembler sur son site des témoignages multilingues audiovisuels. Il a ensuite créé collectivement avec une phase test auprès des publics concernés un flyer « *le volontariat en Belgique* », publié en neuf langues et accessible en ligne. Mais ce n'était pas suffisant : lors des séances d'information données dans les centres d'accueil ou lors de cours de citoyenneté, de nombreuses questions subsistaient. Elles prenaient leur source dans la difficulté d'appréhension du « non marchand », de la société civile belge et ses cultures particulières. À l'heure actuelle, un imagier du volontariat en Belgique est en construction en partenariat avec le bureau d'accueil Via, avec son groupe de chercheurs primo-arrivants. Cet imagier permettra d'informer les personnes en partant de leur vécu, de leurs représentations de la solidarité et de la société civile. Ces outils conçus pour et avec les centres d'accueil, les CRI et ILI sont destinés à être utilisés notamment lors des cours de citoyenneté du parcours d'intégration. Avec beaucoup de pincettes et en gardant constamment en tête l'intérêt et la réalité des personnes migrantes, pour qu'information ne signifie pas injonction... L'essence du volontariat réside dans sa liberté et l'épanouissement des personnes relève d'une dignité que personne ne trouvera à aller travailler gratuitement contre son gré. ▲

**Les outils et réflexions du réseau sont disponibles sur [www.levolontariat.be](http://www.levolontariat.be).**

# Tourisme alternatif :

## Approche innovante de l'insertion socioprofessionnelle en contexte migratoire

Fatima Rochdi

Le tourisme alternatif (en opposition au tourisme conventionnel ou de masse) englobe les tourisms dits durable, équitable, solidaire, responsable ou encore social. Il s'agit d'une activité socioculturelle et économique raisonnée qui vise à minimiser les impacts négatifs du tourisme sur l'environnement, les cultures et les populations, tout en permettant la création de valeurs au bénéfice de ses différents acteurs.

**A**lterBrussels, [association belge de tourisme alternatif et de cohésion sociale](#), s'aligne à ce titre sur le cadre de référence stratégique de l'OITS (Organisation Internationale du Tourisme Social) calqué lui-même sur l'Agenda 2030 des Nations Unies. L'association vise à faire le lien entre tourisme, cohésion sociale et phénomènes migratoires.

Dans le cadre de notre contribution à la réalisation des objectifs du développement durable (ODD) à notre échelle, nous visons l'objectif n° 8, l'accès à des emplois décents et à la croissance économique par le biais du tourisme.



Le secteur du tourisme représente près de 10 % des emplois à travers le monde, au niveau local, la crise du Covid a encore révélé l'importance et les potentiels de l'industrie du tourisme et en particulier du tourisme domestique tant dans la création d'emploi que pour sa contribution au PIB. À ce titre, nous pensons que le recrutement de personnes ayant un capital migratoire, le renforcement de leurs capacités en médiation culturelle et leur maîtrise des langues étrangères représentent un potentiel important

pour l'industrie du tourisme et des grands événements dans une ville cosmopolite, siège d'organisations internationales, telle que Bruxelles. Ce capital migratoire constitue un réel avantage concurrentiel.

Partant de ce constat, nous avons élaboré des parcours de formation à l'attention de publics cibles tout en tissant des alliances avec des partenaires ressources. La formation touristique de guide alternatif, passeurs de cultures, en est un exemple.

Il s'agit d'une formation de médiation culturelle à l'attention de publics ayant un background migratoire. *Du point de vue théorique*, elle replace sur une ligne du temps, les moments forts qui ont jalonné la question migratoire permettent aux nouveaux arrivés de mieux saisir les enjeux et les paramètres à prendre en compte qui font leur quotidien aujourd'hui. Elle contextualise la question migratoire d'un point de vue historique, démographique, sociologique, économique et enfin social et culturel permet de recréer du sens dans leur propre parcours migratoire. Elle fait appel, enfin à des experts, formateurs professionnels ou témoins qui ont eux-mêmes un vécu en lien avec les migrations.

*Du point de vue pratique*, elle englobe une approche originale du patrimoine matériel et immatériel, des quartiers populaires, de leurs connaissances pointues par des personnes qui y vivent et qui souhaitent casser les préjugés à leurs rencontres. L'objectif pour eux est de faire rayonner leur lieu de vie au-delà des frontières symboliques et géographiques par l'invitation de groupes préparés, ayant fait un travail pour visiter ces quartiers, tout en faisant sauter certaines de leurs propres barrières mentales. Elle propose de normaliser la présence de personnes ayant un *background* migratoire dans des lieux et secteurs dans lequel ils sont généralement peu visibles et présents. Enfin, elle vise à faire acquérir des outils, mais aussi à imprégner les participants du capital culturel local pour qu'ils puissent en tirer profit lors de leur recherche d'emploi futur.

## Formation du guide alternatif : un passeur de cultures

Le cœur de la formation repose sur l'élaboration du portefeuille de compétences des médiateurs culturels et sur leur coaching. Il s'agit pour nous de faire émerger leurs talents, connaissances, savoir-faire, savoir-être et capacités à transmettre.

Cet exercice permet d'accroître la confiance et l'estime de soi, d'identifier avec eux une série d'éléments dont ils ne font généralement pas mention lors de leur recherche d'emploi, soit parce qu'ils ne sont pas conscients de la valeur de ces éléments, soit parce qu'ils n'arrivent pas à « traduire » ces éléments en indicateurs d'employabilité.

Le travail en groupe permet également la formation par les pairs et l'échange d'informations et de bonnes pratiques. Au cours du processus de formation, les apprenants sont amenés à transmettre des connaissances d'abord à leurs pairs, puis à des groupes externes.

La confrontation avec des groupes tiers permet aux apprenants d'élargir leur réseau, de tester et le cas échéant de valider des compétences telles que la gestion de groupe et sa dynamique, la prise de parole en public, la gestion du temps et timing, la transmission des savoirs dans une langue étrangère et/ou dans les langues qu'ils maîtrisent.

Un pan de notre formation s'appuie sur les techniques de *story telling*. Ceci est fondamental dans la mesure où les migrants parlent d'eux-mêmes, pour eux-mêmes et par eux-mêmes. Ils ne sont représentés par aucun média, aucune institution, ni aucun

discours qui vise à la décrire. Cette prise de parole leur permet de redevenir sujets de leur propre destinée et d'opérer des choix.

La rencontre avec les groupes est bénéfique pour casser les préjugés sur les migrants, mais aussi élargir leurs connaissances sur les questions migratoires et au-delà, leur permettre d'avoir un échange de personne à personne avec tout l'enrichissement que cela renferme.

Lorsque le groupe est constitué de personnes ayant elles même un parcours migratoire (cours de citoyenneté par exemple), la rencontre avec le guide-passeur de cultures avec lequel ils partagent une communauté de vécus, constitue un véritable espoir dans le chef des visiteurs. En effet, ils s'identifient au guide-passeur de cultures et découvrent un éventail de possibles pour leur propre construction citoyenne.

Cette formation renforce indubitablement les capacités et l'employabilité des apprenants. Elle les rapproche du marché de l'emploi. Certes, tous ne deviennent pas guides professionnels, loin de là, le métier de guide est rarement salarié et très concurrentiel. Cependant, la majorité d'entre eux utilisent la formation de passeurs de cultures, les expériences de guidage et le nouveau réseau local qu'ils ont contribué à construire comme tremplin vers une formation qualifiante ou vers une recherche d'emploi plus élargie.

Cette formation et les multiples rencontres et échanges amènent à une réflexion concernant les possibles orientations professionnelles, elle ouvre des perspectives non envisagées du fait d'un déficit d'information. Ainsi, un quart environ de nos

passeurs de culture s'engagent dans des procédures d'équivalences des diplômes et se renseignent sur les processus de validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre de nos activités de cohésion sociale, nous avons également mené des expériences innovantes ou nous avons fait usage du tourisme comme levier d'insertion socioprofessionnelle ou, plus modestement, de rapprochement du marché de l'emploi, pour des cibles spécifiques tels que les personnes migrantes, primo-arrivantes ou étudiant le français comme langue étrangère. Nous vous proposons de présenter brièvement un échantillon non exhaustif de ces expériences pilotes et d'en faire une analyse succincte au regard de l'insertion socioprofessionnelle dans le secteur du tourisme.

## Une ballade au cœur des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle pour renforcer les capacités des personnes migrantes

Conjointement avec la cellule insertion du CPAS de Koekelberg, nous avons organisé une « expérience immersive » de rapprochement de leur public du marché de l'emploi. Après une analyse attentive des besoins, nous avons défini des objectifs spécifiques communs et décidé d'organiser cette expérience sous la forme d'une balade guidée au cœur de l'ISP bruxellois.

Nous cherchions d'une part à faire connaître au public cible les différentes options, institutions et organisations prestataires de service ou d'information sur les processus de formation ou encore celles actives dans le domaine de la recherche d'emploi

et de l'insertion socioprofessionnelle en général. D'autre part, nous avons à cœur de vulgariser en rendant accessible le mode et les conditions d'accès de ces organismes, mais également et surtout d'« humaniser » le contact, dans le sens de donner un visage humain.

Nous avons obtenu de chaque organisme visité qu'il diligente une personne-ressource pour accueillir le groupe de visiteurs, expliquer le cœur de métier et les services qui sont mis à leur disposition en général gratuitement. L'accueil était à chaque fois informel et chaleureux, les visiteurs ont eu le loisir de poser des questions et ont à chaque fois obtenu des réponses concrètes sur un ton toujours courtois et très souvent bienveillant.

Cette ballade visait à renforcer les capacités, la confiance et les connaissances des participants sur ces services et leur fonctionnement, mais également les rendre moins impressionnants ou inaccessibles (barrière réelle ou mentale due à différents facteurs, dont la non-maitrise d'une langue nationale, le chômage de longue durée...).

Les visiteurs se sont vus remettre des invitations à revenir librement, des brochures explicatives en plusieurs langues et sont repartis avec le sentiment qu'il s'agit de lieux ouverts, accessibles, à leur service.

Nous avons visité dans ce cadre une maison de l'emploi, un service public actif dans l'obtention d'équivalence de diplômes étrangers et dans les processus de validation des acquis d'expériences. Nous avons également visité un service public d'information sur les formations. Ce parcours ISP, bien que n'étant pas « touristique » à proprement parler, a permis de faire le lien entre parcours guidés, tourisme alternatif et insertion socioprofessionnelle. Il a permis d'envisager des services publics comme

des lieux « visitables » aussi bien du point de vue des services qui y sont rendus que du point de vue de leur existence dans le cadre d'un circuit urbain.

## Valorisations des compétences et imprégnation informelles : élaborer un guide touristique comme mode d'appropriation du français

Afin de réaliser un guide touristique alternatif des quartiers de Bruxelles et une exposition sur le thème du patrimoine bruxellois, nous nous sommes associés à vingt associations de cohésion sociale produisant des cours de FLE (français langue étrangère). Notre objectif étant de proposer un projet innovant pour renforcer l'appropriation de la langue française par le biais du tourisme, de la valorisation des patrimoines et par l'exploration urbaine. Il s'agissait également pour nous de travailler avec les apprenants leurs compétences informelles, de leur faire prendre conscience d'un certain nombre de leurs capacités propres et de les faire immerger dans la construction de parcours touristiques dans leur ville d'accueil. Faire en quelque sorte le lien entre migration et tourisme.

Ce projet visait également à soutenir l'émergence puis l'appropriation de certains éléments de « capital culturel », fondamental dans le secteur du tourisme et de la médiation culturelle, tel que la participation au vernissage d'une exposition, la présentation orale d'un élément de patrimoine devant un public, etc.

Les apprenants ont participé à la co-construction du guide et de l'exposition à différentes étapes. Ils ont mené des recherches dans le quartier où se situe leur lieu d'apprentissage du français, en ce compris la

conduite d'interviews en français, rédigé des textes, effectué des recherches, pris des photos, parlé dans différentes langues sur différents thèmes.

Sur base des évaluations *ex post* que nous avons menées par rapport au projet de guide touristique et d'exposition, nous comprenons qu'une majorité d'apprenants ont été satisfaits d'avoir pris conscience des ressources et compétences propres qu'ils ont mises en œuvre pour la réalisation du projet.

Une étape clef dans la recherche d'emploi est l'entretien d'embauche, le fait dans le cadre de ce projet, de sortir des sentiers battus, des exercices écrits en classe, prendre la parole devant un public et mettre en avant ses atouts et ses points forts permet à l'apprenant de s'entraîner à de futurs entretiens d'embauche et de prendre plus aisément part à une conversation en français et de l'inscrire dans un projet professionnel.

Une personne qui s'inscrit dans un contexte migratoire arrive souvent morcelée, en manque de repères et avec une certaine appréhension. Le fait de pousser la porte d'un centre de formation FLE est une première étape, mais plus encore, utiliser le français dans le cadre d'un métier et l'inscrire dans un ouvrage collectif, ici le guide touristique, permet de prendre conscience de l'accessibilité de la langue, mais aussi dans la pratique du français comme un continuum d'autres apprentissages plutôt que comme quelque chose d'inaccessible. Cela crée une continuité plutôt qu'une rupture ou quelque chose de tout à fait nouveau. C'est en cela que s'inscrit l'idée de faire un guide touristique par des apprenants en FLE.

*La question de l'intégration est souvent pensée du point de vue de la langue, du travail, de l'éducation, mais quid de l'espace géographique ?* De notre point de vue, s'intégrer, c'est d'abord se placer dans

un espace et y prendre toute sa place. C'est faire sien un lieu de vie et développer un sentiment d'appartenance citoyenne. En connaissant mieux Bruxelles, différentes facettes de la ville, nos projets leur permettent de développer une meilleure connaissance de la ville, un sentiment d'appartenance jusqu'à en devenir un citoyen actif, voire « *un ambassadeur* ».

Nous recoupons en quelque sorte le *patchwork* des identités et on en fait une nouvelle, bruxelloise. En osant prendre sa place dans la ville et en s'exprimant dans l'une des langues du pays, la personne acquiert de plus en plus de compétences. Elle améliore sa maîtrise du français et ceci prend part au retissage de ses identités morcelées. Amener des groupes d'apprenants FLE dans des lieux culturels et à y prendre place, nous permet de leur découvrir des lieux insolites et ainsi de passer de la « frontière coupure » à la « frontière couture » par le truchement de l'humain, créateur de liens inépuisables.

## Promenades thématiques : collaboration avec un pôle de formation

Dans le cadre de notre offre de promenades thématiques, nous avons élaboré des promenades « découverte-métier » originales qui permettent aux stagiaires en processus de formation ou de préformation qualifiante de découvrir concrètement et de se familiariser avec le métier pour lequel ils souhaitent se former. Ces promenades ont permis aux stagiaires de rencontrer des professionnels du domaine qui leur ont prodigué des conseils, ont répondu à leurs questions, et ont donné leur point de vue sur le métier. Les stagiaires ont également visité des terrains d'exercice du métier.

Ces promenades thématiques contribuent à renforcer la connaissance des stagiaires et, dans la majorité, des cas leur motivation et intérêt pour la formation par *l'ancrage dans le concret*. La mise en relation de stagiaires en formation avec des professionnels du secteur, surtout quand ces derniers peuvent être des « rôles-modèles » parce qu'ils sont eux-mêmes issus des migrations ont un impact positif sur les stagiaires et sur leur participation.

## À la fin du voyage

Les formations et projets que nous menons dans le secteur du tourisme visent à déconstruire le narratif sur les migrants et sur les processus migratoires. Ils visent aussi à valoriser le capital migratoire comme véritable avantage concurrentiel pour une ville, une région ou un pays.

Le statut valorisant, autonome et participatif du guide-passeur de cultures le met en position de dispensateur de services et de savoirs et non de receveur du service ou de la connaissance. Ce changement de paradigme le place d'emblée dans une posture active de futur travailleur.

Ces projets sont donc porteurs d'espoir et de capacitation pour les publics cibles qui sont pris en exemple par d'autres personnes migrantes qui participent à nos visites guidées. Ils visent, enfin, à permettre aux apprenants de mieux connaître leur pays d'accueil et à embrasser leur statut de nouveau Belge et de citoyen légitime, acteur de leur ville, souhaitant participer aux processus décisionnels, souhaitant se former, s'informer et contribuer au rayonnement et à la création de valeur à Bruxelles. ▲

# Impact des projets d'insertion sur l'emploi des travailleurs immigrés qualifiés :

## Évaluation sur le long terme du projet «VITAR II»

Pascale Felten

**S**ur le marché de l'emploi, les personnes immigrées doivent souvent faire face à des discriminations, directes ou indirectes (Manço, 2008). Les migrants africains subsahariens, par exemple, qui, malgré leur degré de formation, sont souvent peu valorisés sur le marché de l'emploi. Il importe pourtant de mettre à contribution les talents et compétences des personnes issues de l'immigration. Nous ne pointons pas seulement les capacités professionnelles, mais aussi les compétences citoyennes et interculturelles (Manço, 2002). Nous posons ainsi l'hypothèse que l'insertion socio-professionnelle de ces citoyens est possible à travers la valorisation de leurs compétences spécifiques (De Bruyn et coll., 2009). L'IRFAM, à travers ses actions, met en place une approche de «*Valorisation Identitaire et Professionnelle*» (VIP) des travailleurs issus de migrations (Manço, 2008).



## Les initiatives « VITAR »

Le projet sur lequel porte la présente évaluation est issu de l'initiative « *Valorisation Identitaire, Transferts, Autonomie, Réalisation* » (VITAR). La philosophie de ces actions s'inscrit dans la valorisation des diversités dans l'emploi. Il s'agit d'une expérimentation de l'approche VIP (Manço, 2008), afin de renforcer l'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi originaires d'Afrique subsaharienne, qualifiés, francophones, habitant la Wallonie (VITAR 1) ou Bruxelles (VITAR 2).

L'initiative VITAR 1 s'est déroulée entre 2001 et 2004 et a mobilisé 77 participants (hommes et femmes) (Marin, 2004). Elle a été soutenue par le Fonds Social Européen et le Ministère des Affaires Sociales wallon et a bénéficié de nombreux partenariats, notamment avec le Carrefour Interculturel Wallon, le Collectif des Femmes et les Centres Régionaux d'Intégration de Verviers (CRVI) et de Namur (CAI). Les principaux objectifs du projet ont été :

- ▶ Faciliter l'insertion socioprofessionnelle d'Africains subsahariens habitants en Wallonie grâce à la valorisation de leurs compétences dans des secteurs tels que le commerce international et la coopération au développement, la création d'entreprises et les activités socioculturelles.
- ▶ Créer et diffuser auprès des professionnels du secteur un modèle de pratiques d'insertion socioprofessionnelle spécifiques pour ce public.
- ▶ Créer une agence de développement et de transfert de compétences en Wallonie.

Pour répondre au mieux à ces objectifs, des formations ont été proposées et les participants ont réalisé des stages en Belgique et à l'étranger. Afin d'évaluer l'impact de ce premier projet, une enquête a été menée en juin 2006 auprès des participants (Manço, 2008). Elle constate que 45 % sont en emploi au moment de la consultation. Par ailleurs, 69 % des participants se disaient satisfaits par le déroulement et le contenu. À ceci s'ajoutent des effets institutionnels durables en ce qui concerne le soutien du public ciblé et la création d'une structure *ad hoc* (TRANSFAIREs ASBL) à Liège.

Le projet VITAR 2 est l'héritier de ce premier jet. Cette deuxième initiative s'est déroulée de 2005 à 2007, et s'est concentrée sur la région bruxelloise. Elle a concerné 68 participants (hommes et femmes), également des migrants africains (IRFAM, 2006). L'initiative a été cofinancée par la Région de Bruxelles-Capitale et le Fonds Social Européen dans le cadre de son programme EQUAL. À ces acteurs s'ajoutent divers partenaires, à savoir la commune de Saint-Josse, la MEDES (Maison d'Entraide pour le Développement Social), l'organisation «TRANSFAIREs», le centre de jeunes «Ecoute-Voir», le Centre d'Orientation et de Formation (COF), ainsi qu'un partenariat élargi avec des structures bruxelloises œuvrant dans le champ de l'insertion professionnelle (Bruxelles-Formation, CBAI, CIRE, etc.). De plus,

un partenariat international en France et en Italie a été mis en place. Les principaux objectifs de VITAR 2 sont :

- ▶ L'identification de niches d'emplois «tremplins», tant en Belgique qu'à l'étranger, pour les demandeurs d'emploi africains subsahariens;
- ▶ L'identification des compétences des migrants bénéficiaires du projet;
- ▶ Le développement des projets permettant un transfert de connaissances dans les pays du Sud;
- ▶ L'intégration professionnelle dans des projets en Belgique et en Afrique, en tant que formateur en éducation à la diversité et à la citoyenneté;
- ▶ La construction d'un cadre théorique et méthodologique partagé entre partenaires, pour ce qui concerne les aspects de formation, de suivi, d'accompagnement et de mise à l'emploi de ce public spécifique;
- ▶ La sensibilisation des professionnels de l'insertion, des politiques et des entreprises à la problématique des travailleurs subsahariens au travers de colloques, des rencontres ou des initiatives interculturelles.

Tous ces objectifs soulignent l'importance de la valorisation des compétences spécifiques dans le cadre de projets de coopération au développement et d'éducation à la diversité. Une évaluation a été effectuée directement après la fin du projet (2007). Il montre une insertion professionnelle de 22 % des participants et une entrée en formation de 31 % des participants, soit un taux de sorties positives de 53 %. De plus, nous constatons la consolidation de deux associations d'Africains situées à Bruxelles et la création d'une nouvelle association de fait réunissant les participants. Un autre résultat concerne la sensibili-

sation de nombreuses institutions à la spécificité de la situation des migrants sur le marché de l'emploi. Finalement, le projet a donné naissance à la publication et la diffusion de plusieurs documents écrits (Sensi et Manço, 2008).

## Processus d'évaluation à long terme

*Notre démarche a pour objectif l'évaluation de la situation socioprofessionnelle, en 2018, des participants à l'initiative VITAR 2, une décade après son terme; elle vise à identifier les apports, mais aussi les déceptions créées par cette action. Pour mener à bien cette recherche, nous avons opté pour une méthode qualitative. Dans un premier temps, nous avons tenté de prendre contact avec les participants de VITAR 2 afin de recenser leur situation actuelle et leurs avis à l'égard du dispositif. Des 68 participants, nous avons pu retrouver les coordonnées de 31 personnes, sous forme de numéro de téléphone, d'adresse e-mail, voire de pages de réseaux sociaux tels que Facebook ou LinkedIn. Nous avons créé un formulaire en ligne, comprenant des questions ouvertes et fermées, que nous avons envoyé à ces 31 personnes. Ce questionnaire se composait de questions portant sur la situation socioprofessionnelle des personnes durant les dernières 10 années, sur leur trajectoire dans la vie associative et bénévole, mais aussi sur leurs avis, regrets, conseils, perspectives et questionnements concernant le projet VITAR et leur trajectoire personnelle. Parmi les personnes contac-*

tées, nous avons finalement pu récolter que quatre réponses au questionnaire<sup>1</sup>. Ceci peut s'expliquer par différentes hypothèses.

Tout d'abord, le délai pour recontacter les participants est long. Ceci implique la grande difficulté pour retrouver les coordonnées des personnes; certains participants ne vivant plus en Belgique. La recherche par réseaux sociaux fut une piste intéressante à explorer, mais représente aussi des failles. En effet, à un nom correspondent souvent un grand nombre de profils, qui en plus ne sont pas tous activement utilisés. De plus, un grand nombre de personnes se servent de surnoms sur Internet ou rendent leurs profils invisibles aux personnes extérieures à leur entourage. Ertzscheid (2013) parle de la création d'une identité numérique, que nous constituons par nos nombreuses interactions sur Internet, et qui ne correspond pas forcément à notre réelle identité. Concernant le questionnaire, nous pouvons également faire l'hypothèse qu'il soit ressenti comme intrusif par certaines personnes. L'insertion socioprofessionnelle est, de fait, un sujet délicat, et certains, malgré la possibilité de remplir le questionnaire de façon anonyme, ont pu avoir des difficultés à dévoiler leur parcours. Des réactions laissent entendre une forme de méfiance chez les participants quant aux objectifs ou à l'utilité de la démarche, en particulier ceux avec qui aucun contact n'a eu lieu durant les dix dernières années. Même si plusieurs recherches montrent que le biais de désirabilité est moins présent dans les études en ligne que dans les autres

---

<sup>1</sup> Toutefois, les méthodes de recueil de données sont plus étendues que ce seul questionnaire. Elles sont développées plus loin dans le texte. Le croisement de tous résultats, confrontés à la littérature, permet d'aboutir à une interprétation et des conclusions.

méthodes d'enquête (Frippiat et Marquis, 2010; Stephenson et Crête, 2011, 27), d'autres soulignent la méfiance par rapport à la confidentialité d'Internet, ce qui peut de nouveau freiner la volonté de répondre (Frippiat et Marquis, 2010; Lindhjem et Navrud, 2011; Wang et coll., 2013).

Ensuite, les personnes qui n'ont pas pu décrocher un emploi suite au projet ont pu ressentir de la déception, ce qui peut les pousser à ne pas vouloir s'exprimer sur le sujet. N'oublions pas non plus la précarité dans laquelle certains anciens participants peuvent se retrouver. Cette situation peut freiner la participation à de telles recherches (Gerstnerova, 2014). Ajoutons qu'il s'agit d'un questionnaire en ligne, qui demande une certaine familiarité avec les nouvelles technologies. Le fait qu'une personne possède une adresse e-mail ou un compte sur un réseau social n'indique pas forcément son aisance ou son utilisation effective de ceux-ci (Gingras et Belleau, 2015).

## Résultats

En ce qui concerne la situation professionnelle actuelle des répondants (hommes et femmes), deux personnes ont un travail, alors que les deux autres sont en congé de maladie ou en recherche d'emploi. Les activités professionnelles menées durant les 10 dernières années par ces personnes sont toutes dans le domaine du développement (chargé de projets, formateur, consultant, animateur). En outre, la moitié des répondants affirment avoir (co) fondé au moins une ASBL durant ces 10 dernières années. Les répondants sont actifs dans la vie associative bruxelloise (participation active à diverses associations, mais aussi églises, syndicats et partis politiques). Tous les répondants affirment avoir béné-

ficié d'aides à l'insertion professionnelle au cours de ces dix dernières années. À la question de leurs perspectives professionnelles pour les cinq années à venir, les répondants sont unanimes pour affirmer qu'ils recherchent un emploi stable, en rapport avec l'action sociale et valorisant leurs qualifications et diplômes. Deux des quatre répondants ajoutent qu'ils sont à la recherche de moyens afin d'inscrire leurs projets associatifs dans la durée et de sortir du bénévolat. Une personne envisage d'entreprendre d'autres formations afin d'avoir accès à des emplois plus stables offrant un meilleur traitement salarial et plus de responsabilités.

Toutefois, tous les répondants affirment que la formation obtenue dans le cadre de l'action VITAR 2 était riche. Elle leur a permis de développer des compétences utiles et de s'orienter vers le domaine «citoyenneté et interculturalité». Une personne affirme que ces connaissances lui ont permis de trouver son travail. Cependant, l'objectif de mettre à l'emploi des Africains hautement qualifiés ne semble globalement pas atteint, selon les témoins. La plupart des participants au projet VITAR 2 n'auraient, selon eux, pas encore réussi à décrocher un emploi stable, en rapport avec leurs diplômes. Pour ces personnes, un suivi dans la recherche d'emploi, après la fin du projet VITAR 2 aurait été utile, afin d'avoir un réel impact. D'autres conseils à l'égard du projet sont l'organisation de rencontres afin de continuer à renforcer les participants et le lancement d'un réseau de formateurs en éducation à la citoyenneté et interculturalité. Si une telle structure a été envisagée à la fin de l'initiative, elle a été rapidement désafectée par les participants. Finalement, trois des



quatre répondants affirment qu'ils participeraient à nouveau à ce genre de projet, et le conseilleraient à leurs amis.

La participation à l'étude étant trop faible, malgré les rappels par messagerie électronique, nous avons continué le sondage en sollicitant les stagiaires du projet VITAR 2 par téléphone. Après quelques échanges par courriel et téléphone, la démarche a mené à rencontrer à Bruxelles trois anciennes de l'initiative. Enfin, trois professionnels à l'origine du projet VITAR 2 ont également été interviewés à Liège.

Ces rencontres complémentaires ont permis de confirmer le principal grief à l'encontre de l'initiative VITAR 2 : plus d'accompagnement et de suivi des participants dans leur recherche d'emploi à l'issue du projet. Certaines participantes affirment qu'elles se sont senties «livrées à elles-mêmes» et qu'elles auraient voulu plus de contact avec les partenaires du projet à la fin de l'initiative. En effet, les participantes rencontrées n'ont pas pu décrocher un travail durable en rapport avec la formation VITAR 2. Une autre critique consiste à dire que le projet aurait «souffert de son enthousiasme». Dans le but d'avan-

cer rapidement et d'atteindre des résultats, une certaine précipitation a probablement empêché l'approfondissement de certains points. Plus de temps aurait par exemple permis de travailler la «dimension interculturelle des institutions» et mieux préparer les bénéficiaires au fonctionnement des institutions belges et aux questions de gestion. En effet, il existe un manque de communication entre la vie associative et les autorités publiques. À ce manque s'ajoute «un manque de connaissance et de reconnaissance mutuelle entre institutions» (Manço et Gatugu, 2005). Enfin, le pilotage du projet VITAR 2 a sans doute manqué son rôle de lien vers des employeurs potentiels. Un travail d'information et de valorisation des candidats formés auprès des entreprises et institutions capables de les embaucher, voire une coopération avec ces structures dès la conception du projet de formation et de stages, eut certainement été plus concluant (Manço et Gatugu, 2018), d'autant plus que les anciens du projet VITAR 2 ont dû être touchés par la crise de 2008, juste à la fin de l'initiative (Gerstnerova, 2014).

Néanmoins, il ne faut pas perdre de vue les aspects positifs. Les participants interviewés rejoignent l'avis des répondants au questionnaire en ce qui concerne la qualité de la formation et des stages. VITAR 2 leur a permis de s'approprier des connaissances et des outils de travail, ainsi qu'une première expérience professionnelle dans le domaine de l'éducation à la citoyenneté. De plus, ce projet leur a permis de se réunir, d'échanger, et de se mettre en réseau de solidarité interindividuelle, réseau qui, selon elles, fonctionne encore. En effet, l'examen des pages Facebook et LinkedIn et autres témoignages montrent, par exemple, que le groupe des participants VITAR 2 a continué à se fréquenter après le projet et à se rendre des services les uns les autres. Sur ces pages, on voit les associations et églises fréquentées, ainsi que des documents attestant l'activité politique locale en Belgique, au moins deux des bénéficiaires ayant été sur des listes d'élections communales à Bruxelles. À ceci s'ajoute la valeur symbolique de ce projet, qui consiste en la reconnaissance et la valorisation des compétences des personnes (Manço, 2008). Grâce à VITAR 2, les personnes se sont senties reconnues et ont ainsi été renforcées. Cette reconnaissance est essentielle afin de pouvoir construire son identité et se créer un espace de légitimité (Lacroix, 2003). Un autre point positif de ce projet est son impact au niveau politique. Il y a dix ans, les politiques d'aide au retour faisaient partie des discours. VITAR 2 a participé au mouvement d'opinion soulignant l'inefficacité de ces politiques et proposé une approche de valorisation des migrations. À travers ses publications et son plaidoyer, ce projet a contribué à sensibiliser pour marquer une rupture avec cette logique alors omniprésente.

Des raisons indépendantes du projet ont également pu peser sur son impact. Les politiques à l'égard de la vie associative des immigrés constituent sans doute une de ces barrières. Le financement public ne reconnaît pas suffisamment ce type d'initiatives, alors que la vie associative est un levier essentiel au processus d'inclusion (Manço, 2008). À ceci s'ajoutent les exigences élevées qu'il faut remplir afin de pouvoir bénéficier de financements dédiés aux associations. Le travail de plaidoyer politique est donc à continuer à ce niveau. Rappelons aussi la relative fermeture du secteur de la coopération au développement à l'idée d'engager des personnes issues de l'immigration. Souvent, ces secteurs méconnaissent les apports des personnes d'origine étrangère (Manço, 2008). Même si cette vision semble évoluer positivement ces dernières années, le projet VITAR 2 a été confronté à la difficulté de trouver des entreprises ou des institutions qui auraient consenti à engager les participants suite à la formation. *Il semble donc qu'un projet d'insertion professionnelle sans lien direct au préalable avec des futurs employeurs est voué à des difficultés.* Un travail de sensibilisation semble donc s'imposer afin de faire découvrir aux entreprises la richesse de la diversité culturelle. En effet, grâce à leur parcours, les travailleurs issus de l'immigration peuvent être des vecteurs de savoir, savoir-être et savoir-faire (Manço et Amoranitis, 2010). Diverses recherches montrent que la diversité culturelle, souvent vue comme étant un obstacle à la prospérité, est le contraire : elle participe à la croissance de bien-être (Facchini, 2008 ; Manço et coll., 2017).

## Conclusion

Nous pouvons constater qu'interroger les participants d'un projet dans le long terme est utile. Même si nous n'avons pas pu récolter un grand nombre d'avis, les personnes interrogées présentent un certain consensus en ce qui concerne les points forts et les points faibles du projet. Plusieurs ont lu et validé le présent texte. De plus, nous avons constaté que de nombreux profils issus du groupe VITAR 1 suivent des trajectoires similaires aux témoins de VITAR 2 que nous avons rencontrés. Ces personnes témoignent des mêmes difficultés à trouver un emploi stable, et passent plutôt d'un emploi à l'autre dans le secteur associatif socio-éducatif et de la coopération. Du reste, ces deux secteurs sont eux-mêmes frappés par une fragilité de l'emploi (sous-statuts, turn-over important des travailleurs, etc.).

Les avis, conseils et critiques qui sont émis suite à cette recherche seront dans tous les cas utiles dans un des futurs projets d'insertion. Le changement est un processus. Aujourd'hui, la population des Africains subsahariens hautement qualifiés en Belgique (et ailleurs en Europe occidentale) doit toujours faire face à beaucoup de difficultés sur le marché du travail (Gatugu, 2017). Le *Monitoring socio-économique* publié par UNIA en 2017 montre que l'égalité professionnelle est loin d'être acquise. Ainsi, en 2014, on note un taux d'emploi de 73 % pour les personnes d'origine belge contre 43 % pour les personnes venant d'Afrique subsaharienne. De plus, cette inégalité persiste même avec un niveau d'éducation élevé. Plusieurs travaux de l'OCDE rejoignent cette idée en démontrant qu'en 2015, le taux de chômage était de 17 % pour les personnes issues de l'immigra-

tion, contre 7 % pour les personnes d'origine belge. L'intégration socioprofessionnelle de ces travailleurs d'origine étrangère reste donc une priorité. C'est à travers la valorisation des apports de la migration auprès des employeurs et par le plaidoyer politique que nous espérons renforcer le changement (Manço et coll., 2017). ▲

## Bibliographie

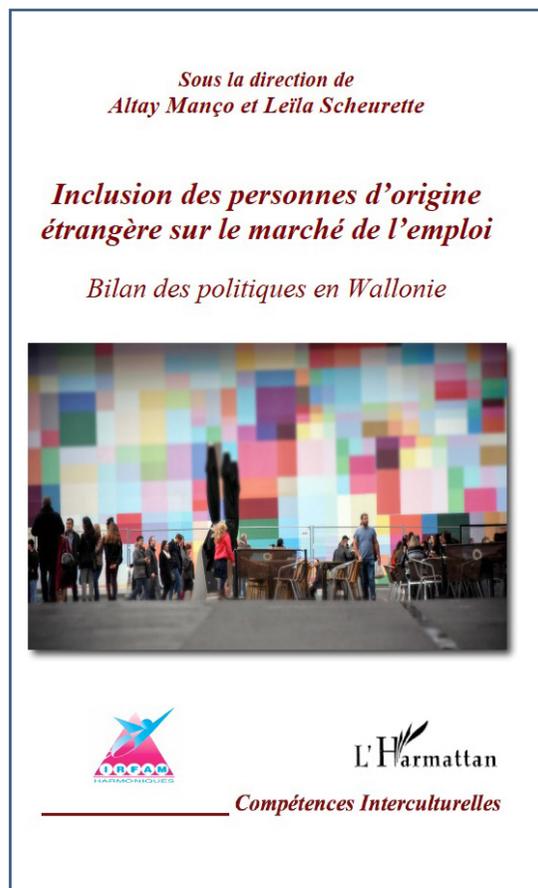
- De Bruyn T., Plessers H., Sorrosal D. et Wets J. (2009), *Diaspora involvement in development cooperation. The case of Belgium and the Democratic Republic of Congo*, Genève: OIM.
- Ertzscheid O. (2013), *Qu'est-ce que l'identité numérique? Enjeux, outils, méthodologies*, Marseille : Open Edition Press.
- Facchini F. (2008), « Culture, diversité culturelle et développement économique : une mise en perspective critique de travaux récents », *Revue Tiers Monde*, v. 195, n° 3, p. 523-554.
- Frippiat D. et Marquis N. (2010), « Les enquêtes par Internet en sciences sociales : un état des lieux », *Population*, v. 65, n° 2, p. 309-338.
- Gatugu J. (2017), *La discrimination des Africains qualifiés sur le marché de l'emploi*. Liège : IRFAM.
- Gerstnerova A. (2014), *Temps de crise et vie associative, migrants de l'Afrique subsaharienne et des Balkans en Europe*, Paris : L'Harmattan.
- Gingras M.-E. et Belleau H. (2015), « Avantages et désavantages du sondage en ligne comme méthode de collecte de données : une revue de la littérature », *UCS Working paper*, n° 2015-02, Montréal.
- IRFAM, 2006, « VITAR II. Insertion des immigrants africains au service du co-développement », *Diversités et Citoyennetés*, n° 5.
- Lacroix T. (2003), « Les réseaux marocains de développement », *Hommes et Migrations*, n° 1242, p. 121-128.
- Lindhjem H. et Navrud S. (2011), « Using the Internet in Stated Preference Surveys: A Review and Comparison of Survey Modes », *International Review of Environmental and Resource Economics*, n° 5, p. 309-351.
- Manço A. et Amoranitis S. (2010), *Migrants et développement, politiques, pratiques et acteurs en Belgique*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. et Gatugu J. (2005), « Associations culturelles des migrants et incommunication avec les milieux politico-administratifs : la situation en Belgique francophone », *Non Marchand. Management, droit et finance*, Bruxelles, n° 15, p. 53-73.
- Manço A. et Gatugu J. (2018), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. (2002), *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. (éds) (2008), *Valorisation des compétences et co-développement. Africains qualifiés en immigration*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A., Ouled El Bey S. et Amoranitis S. (2017) *L'apport de l'autre. Dépasser la peur des migrants*, Paris : L'Harmattan.
- Marin S. (2004), *Intégration et valorisation des compétences. VITAR. Rapport d'évaluation finale*, Liège : IRFAM.
- Sensi D. et Manço A. (2008), *Projet VITAR 2, Intégration et valorisation de compétences. Rapport collectif d'évaluation finale*, Bruxelles : IRFAM.
- Stephenson L. et Crete J. (2011), « Studying Political Behavior: a Comparison of Internet and Telephone Surveys », *International Journal of Public Opinion Research*, v. 23, n° 1, p. 24-55.
- Wang C.-C., Liu K.-S., Cheng C.-L. et Cheng Y.-Y. (2013), « Comparison of Web-Based Versus Paper-and-Pencil Administration of a Humor Survey », *Computers in Human Behavior*, v. 29, n° 3, p. 1007-1011.

# À paraître

## Altay Manço et Leïla Scheurette (dir.)

### *Inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie*

L'Harmattan, Compétences interculturelles, mars 2021.



« *Inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi : bilan des politiques en Wallonie* » est un ouvrage collectif dirigé par Altay Manço et Leïla Scheurette de l'IRFAM à paraître dans quelques semaines dans la collection « [Compétences interculturelles](#) » des éditions de [L'Harmattan](#) à Paris. C'est la dernière parution d'une trilogie commencée en 2017, toujours présentée dans la même collection. Dans le cadre d'un projet de campagne menée avec les Centres régionaux d'intégration de Wallonie, un travail soutenu par le Fonds Social Européen et cofinancé par la Région wallonne, le premier ouvrage collectif de la série fut « [L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants. Trente années de recherches appliquées à la situation belge](#) ». S'en est suivi un deuxième ouvrage, en 2018, réalisé également avec le concours des CRI, autour des [dispositifs internationaux d'insertion socioprofessionnelle](#) capables de rapprocher les travailleurs issus des migrations des milieux de travail. Enfin, la troisième étape est consacré à la présentation et à l'analyse des initiatives wallonnes en matière d'insertion socioprofessionnelle des travailleurs issus des migrations, parmi lesquelles, les actions des CRI et de leurs partenaires de terrain. Pour ce faire, l'IRFAM a travaillé plusieurs années en bilatéralité avec chacun des CRI afin d'accompagner les acteurs de ces centres à identifier, à renforcer et à documenter les actions prometteuses de leurs zones géographiques dédiées à l'insertion des migrants et au rapprochement des ces travailleurs et des entreprises. Tous les CRI et plusieurs de leurs

partenaires locaux ont participé à la rédaction d'analyses éditées, ainsi qu'à la préparation d'une conférence qui sera le point d'orgue de cette initiative. Notre finalité est d'identifier les actions les plus prometteuses du domaine, leur donner plus de visibilité au sein des professionnels de l'insertion et de contribuer à leurs disséminations dans d'autres contextes en Wallonie de façon à accélérer l'insertion et l'autonomisation économique des travailleurs concernés. ▲

---

**Sous la direction de :** Altay Manço et Leïla Scheurette

#### **Contributeurs de l'ouvrage :**

Bodson Julie — Breuskin Laurence — Caldarini Carlo — de Liamchine Emilie — Debrulle Andrée — Felten Pascale — Gerstnerová Andrea — Gillebert Hilde — Guillén Crespo Paola — Hauschild Janja — Joly Ariane — Karroum Kouazi Jamila — Kuete Fomekong Honorine — Mallo Porta Marcial — Manço Altay — Massaer Cindy — Matondo Bavuwo Tondol — Moens Éric — Pirard Jean-Luc — Prister Daisy — Scheurette Leïla — Seidlová Markéta — Stilmant Rita — Talbi Rachid — Timmermans Paul.

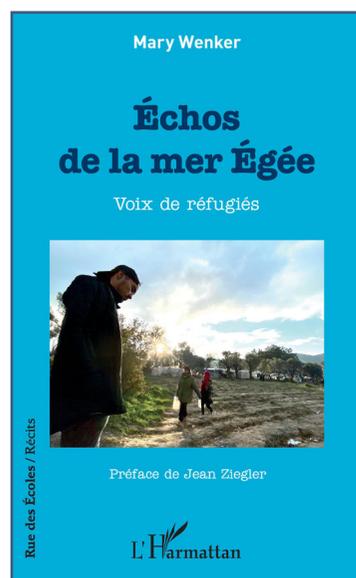
---

# Parutions récentes

Mary Wenker

## Échos de la mer Égée. Voix de réfugiés

L'Harmattan, 2020.



L'année 2015 a donné naissance à une crise de l'asile d'une ampleur que l'Europe n'avait pas vécue depuis la Seconde Guerre mondiale. Originaires majoritairement de Syrie, d'Afghanistan, du Pakistan, d'Irak, mais aussi du continent africain, des milliers d'êtres humains, victimes de guerres civiles sanglantes ou de diverses formes de violence ont été contraints de s'exiler dans l'espoir de pouvoir reconstruire en Europe

leur vie dans un environnement respectueux des droits humains. Ils sont des dizaines de milliers à être bloqués dans les camps surpeuplés des îles de la mer Égée, à survivre dans des conditions indicibles. Cette crise a mobilisé ponctuellement la presse internationale. Elle a surtout alimenté les peurs et amplifié une tendance au repli communautaire dans l'Europe tout entière. Mais la parole n'a que trop rarement été accordée aux principaux intéressés que sont les réfugiés. Qui sont-ils? Que vivent-ils? Le recueil de Mary Wenker se veut être leur porte-parole. Autant d'histoires partagées dans des émotions souvent fortes, autant de

clés pour découvrir l'humain que l'on terre sous l'étiquette «réfugiés». Le contenu de l'«Écho de la mer Égée – voix de réfugiés» est le fruit de nombreuses rencontres, d'une intimité partagée d'humain à humain. Écrire et partager ces histoires résulte d'un constat alarmant : ces hommes, ces femmes et ces enfants ont perdu sur le chemin de l'exil toute leur dignité. La parole ne leur est plus que rarement accordée. Ils ne sont désormais appréhendés que comme demandeurs d'asile, dans une approche stéréotypée qu'il convenait de rectifier. Il importait à l'auteure d'impliquer les principaux intéressés dans le processus de construction de ce recueil. Les textes ont ainsi été transmis à celles et ceux qui les ont inspirés, traduits le plus souvent dans leurs langues d'origine. Leurs relectures ont souvent suscité larmes et émotions, mais comme l'a souligné Elker, après avoir pris connaissance du texte qui la concernait, elles ont permis également de mesurer le chemin parcouru. Tous ont été profondément touchés de savoir que leurs voix étaient portées au-delà des grillages des camps et c'est avec gratitude qu'ils ont accepté que les textes soient publiés. Afin de préserver leur intimité, possibilité leur a été offerte de ne pas faire apparaître leur prénom réel. Certains ont ainsi choisi un autre prénom... Celui de l'enfant à naître qui n'a pas survécu pour Elker, le prénom d'un frère, d'un ami, d'une figure de force pour d'autres. Les textes comportent de nombreuses paroles rapportées le plus fidèlement possible. Ce sont leurs voix. Puisse le lecteur en percevoir les nuances et ressentir les émotions qu'elles traduisent. Indépendantes les unes des autres, elles se découvrent selon l'ordre choisi par le lecteur. C'est à un demandeur d'asile débouté que l'auteure a fait appel pour transformer en dessins les photographies retenues pour illustrer

cet ouvrage. Le rendu n'est peut-être pas optimal, mais il permet de préserver l'identité des personnes qui y figurent, même si celles-ci ont approuvé leur publication. S'il porte la signature de M. Wenker, «Échos de la mer Égée» n'en reste pas moins un travail collectif, un voyage à multiples mains, une chorale multiculturelle pour ouvrir les consciences. ▲

*«La lecture de ce recueil m'a immédiatement séduit. Chacun de ces textes témoigne d'une profonde humanité, de liens à l'Autre que Mary sait tisser avec respect. Le respect et la reconnaissance, se sentir humain enfin à nouveau, tels sont les besoins — banals peut-être — que chaque réfugié éprouve au plus profond de lui-même.»*

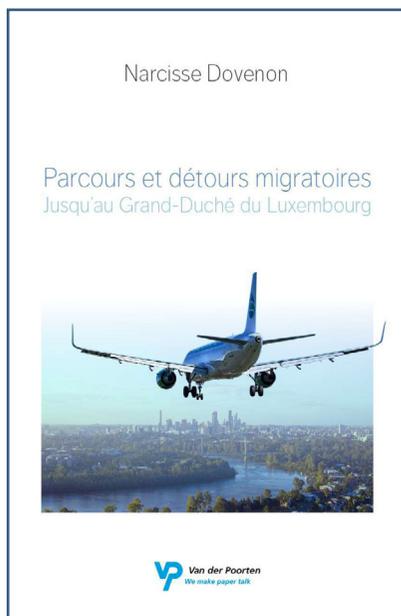
**Jean Ziegler**, auteur de l'ouvrage

*«Lesbos, la honte de l'Europe»* (Seuil, 2020)

---

**Mary Wenker** est pédagogue et a enseigné dans divers pays à des enfants en situation scolaire précaire. Coordinatrice pendant dix ans pour la scolarisation d'enfants de migrants à l'instruction publique du canton de Fribourg, médiatrice scolaire, puis coach et, enfin, d'hypnothérapeute, elle quitte l'enseignement pour se consacrer à son cabinet. En mars 2016, Mary se rend pour la première fois à Chios pour une mission humanitaire et ne cesse d'y intervenir depuis, y passant la moitié de son temps. En 2017, elle crée l'association *Choosehumanity* et collabore avec de nombreuses ONG en Grèce.

---



## Narcisse Dovenon

*Parcours et détours migratoires  
Jusqu'au Grand-Duché de Luxembourg, 2020.*

**D**epuis son jeune âge, l'auteur, originaire du Bénin, caressait le rêve de partir à l'étranger, comme d'ailleurs la plupart des enfants de son quartier. Pour eux, partir à l'étranger était le symbole de prospérité et de bonheur. Ce désir était devenu plus ardent en classe de terminale, à la veille de l'examen du baccalauréat. Son père ne lui avait-il pas promis qu'il financerait ses études en Europe, s'il réussissait à cet examen ? Une fois le premier diplôme universitaire obtenu, il s'est rendu à Berlin, en 1998, chez son frère aîné, lui aussi parti pour les études trois ans plus tôt. Après l'obtention de son diplôme en sciences de l'information, il immigra à Paris, marié à une Française. Ils eurent deux enfants. Après quelques années passées en France, la famille décide de s'installer au Bénin en 2011. Mais

une fois sur place, la déception est au rendez-vous. Narcisse était devenu un étranger dans son propre pays. Très vite, sa femme repart en France en compagnie des enfants afin de sauver son contrat de travail, à l'issue de son congé sabbatique d'un an. Narcisse Dovenon reste seul au Bénin jusqu'à trouver le chemin d'un autre pays d'immigration : le Luxembourg. Ce fut le début d'une nouvelle aventure migratoire et d'un regroupement familial en 2013. Dans cet ouvrage, N. Dovenon se livre à réflexions sur la migration des Africains diplômés en Europe et les opportunités des destinations tel que le Luxembourg. ▲

---

**Narcisse Dovenon** est bibliothécaire du Centre de documentation sur les Migrations humaines à Dudelange.

---



## Claudio Bolzman, Alexandra Felder et Antonio Fernández

*En transition — Trajectoires de formation de jeunes migrant.e.s en situation juridique précaire*

Éditions ies, 2020.

**A**u-delà des enjeux de transition propres à leur âge, les jeunes migrants et migrantes avec un statut de séjour précaire vivent des cursus scolaires et professionnels dans lesquels ils rencontrent des obstacles spécifiques à ces statuts de séjour particuliers. Les réglementations strictes qui régissent le séjour ont des conséquences sur leur parcours de formation et plus largement leur intégration. Ils et elles doivent trouver leur voie entre pays d'origine et pays de résidence, oscillant entre l'attente d'une stabilisation et la peur d'un renvoi, navigant entre une orientation dans des filières classiques ouvertes et des

formations professionnelles duales qui leur sont fermées. En présentant à la fois le dispositif de prise en charge, la vision des professionnels (h et f) du social et de l'éducation, ainsi que la vision des jeunes eux-mêmes, cet ouvrage offre un éclairage renouvelé de ces transitions multiples. Les auteurs, sociologues des migrations, enseignent dans les hautes écoles de la Suisse romande. ▲

## Crédits photos

P. 4 : Ouled El Bey

P. 6 : AlterBrussels asbl

P. 20 : Le Monde des Possibles asbl

P. 29 : Tabane asbl

P. 31 : AlterBrussels asbl

## Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations

17 Rue Agimont

B-4000 Liège

04-221 49 89

[info@irfam.org](mailto:info@irfam.org)

[www.irfam.org](http://www.irfam.org)



## Avec le soutien de

