

Quelles politiques d'intégration socio-économique pour les travailleurs peu qualifiés issus des migrations ? Une lecture des contextes

Altay Manço, Joseph Gatugu, Larry Ngabu et Marketa Seidlova¹

Selon Eurostat², vivent dans l'UE 20 millions de citoyens de pays tiers et 34 millions de personnes nées en dehors de l'Union, représentant près d'un dixième de la population. Face aux problématiques de l'accueil et de l'intégration sociale de ces migrants et de leurs enfants, la formation professionnelle est centrale puisqu'elle donne la possibilité aux personnes de trouver un emploi, de s'insérer économiquement, mais également de s'inclure socioculturellement. La formation socioprofessionnelle pour publics issus des migrations constitue, en effet, un des axes importants de la politique d'intégration des différents gouvernements de l'Espace Economique Européen³. Cependant, sur le plan stratégique et réglementaire, la plupart de ces pays ont plus développé des dispositifs d'attraction de travailleurs hautement qualifiés⁴, en oubliant, souvent, qu'il existe également des postes peu qualifiés qui souffrent de pénurie de main-d'œuvre. Du reste, c'est l'inclusion économique des publics les moins qualifiés qui pose surtout problème, de sorte que l'offre de formation pour personnes faiblement qualifiées doit être considérée comme un des fondements de l'intégration des migrants dans la société européenne (Commission de l'emploi et des affaires sociales, 2013).

Ce type de formations se présente donc comme un instrument de lutte contre la marginalisation sociale et la détérioration de la position des immigrés faiblement qualifiés sur marché de l'emploi. La population principalement visée par ces initiatives accuse, de fait, des lacunes au niveau des compétences requises, notamment en matière de langue, en vue d'accéder à un emploi (Leclercq, 2007).

¹ La participation de M. Seidlova à la rédaction de ce chapitre a été subventionnée par le projet IGA_FF_2017_015 (Recherche intégrée en sciences sociales - KSA 2017) du Ministère tchèque de l'Éducation, de la Jeunesse et des Sports.

² Eurostat (2016), *Statistiques sur la migration et la population migrante*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics/fr. Consulté le 9 août 2016.

³ L'Espace économique européen (EEE) est une union économique rassemblant 31 États européens : les 28 États membres de l'UE (en 2016) et trois des quatre États de l'Association européenne de libre-échange (AELE) ; la Suisse ayant refusé par référendum la ratification de ce traité en 1992, bien qu'elle ait signé d'autres accords bilatéraux avec l'UE. Aussi, des trois pays restants, l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège, la dernière apparaît comme la plus importante. L'accord assure la libre-circulation des marchandises, des services, des capitaux et des personnes, mais exclut les produits agricoles et de la pêche et ne prévoit pas de coordination douanière. Il inclut toutefois des collaborations dans les domaines de la politique de concurrence, de la protection des consommateurs ou de l'éducation et de la formation, thème qui nous intéresse. Les acquis communautaires dans ces domaines sont élargis aux membres de l'AELE concernés, en échange d'une consultation, lors de la préparation des directives *ad hoc*.

⁴ Consulter les autres contributions de Joseph Gatugu dans cet ouvrage.

Ainsi, sous l'influence des institutions internationales ou nationales, des dispositifs de remise à niveau, de développement de savoir-faire de base, mais aussi de lutte contre l'illettrisme sont développés dans différents pays de l'EEE.

L'objectif de cet article est de présenter, au travers d'une revue de la littérature portant sur les douze dernières années, différents dispositifs d'intégration sociale dédiés aux immigrés et à leurs enfants, et mis en place dans plusieurs pays de l'EEE. La documentation générale sur les dispositifs de formation et d'accueil pour immigrés peu qualifiés est vaste et s'étend sur différents domaines de recherche et d'action. Il est impossible de discuter de l'ensemble de ces matières. L'idée est de cibler des publications à propos de dispositifs d'intégration pour personnes faiblement qualifiées issues de l'immigration. L'analyse se focalise sur les conditions d'efficacité de ces dispositifs en termes de renforcement psychosocial des publics éloignés de l'emploi. Il s'agit d'identifier des dénominateurs communs aux différentes expériences. *In fine*, l'exercice permettra de proposer des recommandations aux autorités concernées sur comment développer et utiliser au mieux ce type de programmes et avec quels publics.

Peu qualifiés ou éloignés de l'emploi ?¹

De manière générale, l'adjectif « peu qualifié » peut se définir soit en fonction des compétences nécessaires pour exercer un emploi, soit en fonction du niveau d'instruction du travailleur (OCDE, 2008). La plupart des pays de l'EEE recourent aux connaissances acquises lors de la scolarisation pour déterminer la qualification d'une personne. Ainsi, un migrant qualifié peut être un travailleur exerçant un métier appris lors d'une formation (de plus ou moins longue durée) et ayant une expérience utile (OIM, 2007). *Mais, qu'en est-il d'un migrant peu qualifié ?* Si l'on s'en tient à la définition basique de l'OCDE (2008), le travailleur peu qualifié est celui dont le niveau d'étude est inférieur au deuxième cycle du secondaire. Il s'agira donc d'une personne sans ou avec diplôme, mais dans ce second cas, on considèrera que les études qui ont mené à ce titre sont de (très) courte durée et ne permettent pas le développement de compétences professionnelles spécifiques.

Il existe également des travailleurs migrants ayant certaines qualifications qui toutefois ne correspondent pas aux exigences du pays d'accueil. Il est donc délicat de définir les travailleurs peu qualifiés uniquement en fonction d'un diplôme, puisque certains métiers peu qualifiés sont occupés par des personnes possédant un niveau d'instruction plus élevé que ne l'exige l'emploi. Par ailleurs, il s'avère que des personnes expérimentées d'un faible niveau de scolarisation peuvent exercer des fonctions complexes et des postes à responsabilité au sein de certaines entreprises : l'absence de certaines compétences pouvant être compensée par la présence d'autres capacités ou par des collègues. De ce fait, l'adéquation entre les compétences pour un emploi donné et le niveau d'instruction n'est pas toujours effective.

¹ Consulter également l'article de Habmo Birwe.

C'est pourquoi une définition « relative » pourrait être proposée : *un travailleur peu qualifié est celui qui ne possède pas les compétences particulières pour exercer un emploi donné*. Après tout, personne n'est sans aucune compétence, tout dépend de la valeur attribuée à une compétence particulière, à un moment donné, dans telle région, dans tel (sous-)secteur du marché de l'emploi.

Comme toute définition, la proposition précédente n'échappe pas à la hiérarchisation des savoirs et des savoir-faire. Or, toute hiérarchisation est assortie d'une sanction sociale : la définition d'un travailleur peu qualifié ne peut qu'être connotée d'un jugement moral (De Backer et Lodewick, 2010). Ce type de constats pousse de plus en plus les autorités compétentes à préférer le vocable « *personnes éloignées de l'emploi* » compte tenu de l'état à un moment donné d'un marché du travail. Cela ne va pas sans poser d'autres problèmes de vocabulaire tendancieux, car les raisons de l'éloignement de l'emploi peuvent être liées à d'autres difficultés que l'absence de qualification (handicaps linguistiques, handicaps physiques, état de santé et de santé mentale, manque d'expérience utile, non-reconnaissance de diplômes étrangers, discriminations, etc.)¹.

Pourtant, il existe encore et existera sans doute dans l'avenir, des secteurs d'emploi demandeurs d'une main-d'œuvre « faiblement qualifiée ». En France, par exemple, l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre indique que les métiers les plus recherchés concernent majoritairement des emplois dits « peu qualifiés » (Capon et coll., 2013). Les profils les plus recherchés sont des agents d'entretien, suivis des aides à domicile et des aides-ménagères, des employés de l'HORECA², des employés pour le système des titres-services³, des agents de sécurité, etc. Tous ces métiers ont en commun de ne pas exiger des diplômes particuliers, mais des capacités pouvant être atteintes au moyen de formations de courte durée. Aussi, on compte de plus en plus de pays mettant en place ce type de dispositifs de formations plus ou moins accélérées afin de faciliter l'insertion de travailleurs (migrants) peu qualifiés sur le marché du travail, notamment dans le secteur des services⁴.

On remarquera que ces services de faible qualification *ne sont pas délocalisables vers les pays à bas coût de revient* (puisque c'est dans les pays développés qu'ils doivent être rendus) et *ne sont pas (encore totalement) mécanisables*. Aussi, la main-d'œuvre issue de l'immigration apparaît, aux yeux de leurs producteurs, comme une ressource flexible et abordable.

¹ Voir, notamment, les autres textes de Joseph Gatugu dans ce volume.

² Le secteur des hôtels, restaurants, cafés.

³ Consulter les contributions de Rachid Bathoum dans cet ouvrage.

⁴ Selon l'*American Enterprise Institute*, le coût des frais de garde d'enfant et de soins aux personnes âgées a augmenté, de 2006 à 2016, respectivement de 122 et de 105 %, là où l'index des prix à la consommation n'a augmenté, aux États-Unis que de 55 % seulement. Dans un contexte économique où le prix du logement et des produits alimentaires n'a pas bougé et les prix des biens technologiques ont chuté de 65 % en moyenne, on apprécie la demande de services aux personnes qui explique la flambée des prix de la main-d'œuvre, dans ces secteurs.

En effet, selon les chiffres de l'OCDE (2015), entre 2011 et 2015, l'enrôlement de travailleurs issus de migrations récentes a augmenté de 72 % dans le secteur de la logistique, de 59 % dans le secteur de la construction, de l'entretien et de la vente de véhicules, de 58 % dans le secteur du courrier, et de 27 % dans le secteur du bâtiment. Pour ce qui est de l'embauche de travailleurs immigrés installés de plus longue date, l'augmentation a été, dans le même laps de temps, de 28 % dans le domaine de l'agriculture, de 20 % dans le domaine du bâtiment, de 18 % dans le domaine de l'HORECA, de 17 % dans le domaine des soins aux personnes, de 14 % dans le domaine de la construction, de l'entretien et de la vente de véhicules, et enfin, de 12 % dans le domaine de l'entretien de bâtiments. Dans les deux cas, sept des dix secteurs où l'emploi de travailleurs issus des migrations a fortement évolué sont des champs professionnels qui occupent majoritairement des employés de faible qualification.

Une typologie des contextes politiques

Tant l'embauche des travailleurs migrants faiblement qualifiés que leur formation suit, en Europe, des graphiques différents selon les pays considérés, dépendamment du contexte économique et sociopolitique de ces régions. Pour Guzi, Kahanec et Kurekova (2015), il est possible de classifier les politiques nationales en matière d'emploi et d'intégration des migrants en Europe, à travers quatre grands types de situations¹.

Le premier d'entre eux concerne les *pays nordiques* reprenant la Finlande, la Suède, la Norvège, le Danemark et l'Islande. Selon les auteurs, ces pays mettent en œuvre un système de négociation collective de type « social-démocrate » et un système d'éducation scolaire dit « inclusif », à très faible taux d'échecs. Dans ces régions, le marché du travail est très régulé et il n'y existe pas de secteurs d'emploi « typiques » pour les migrants, puisque ces travailleurs sont également répartis entre les divers champs d'activités économiques. On peut donc parler d'un haut degré d'intégration des migrants à la vie socio-économique de ces pays. Cette situation présente de nombreux avantages pour les immigrés : possibilités de mobilité ascendante, salaires plus égaux, etc. Mais, elle présente aussi des avantages pour l'économie dans son ensemble. La faciliter l'inclusion professionnelle des nouveaux venus renforce la cohésion sociale et la contribution économique des travailleurs immigrés à la comptabilité nationale.

¹ Cette contribution s'insère dans l'initiative européenne « KING – Knowledge for INtegration Governance » (<http://king.ismu.org>). Pour de nombreux organismes qui y ont contribué, dont l'IRFAM, les politiques d'intégration peuvent avoir un effet non négligeable sur les résultats des migrants sur le marché du travail des pays hôtes. Certains types d'interventions sont plus efficaces que d'autres : les études effectuées dans le cadre de l'initiative KING démontrent que les politiques antidiscriminatoires améliorent les perspectives d'emploi des immigrés, le regroupement familial semble également renforcer les perspectives de travail permanent chez les immigrants (diminution de la part relative de l'emploi temporaire) et les politiques d'accès au marché du travail sont plus efficaces si elles correspondent mieux compétences des travailleurs d'origine étrangère.

Pour Guzi et coll. (2015), le deuxième type important de politiques sociales correspond à ce que, peu ou prou, la plupart des *pays « initiateurs »* de l'UE mettent en œuvre. Ces pays sont : l'Allemagne, les Pays-Bas, la Belgique, le Luxembourg et l'Autriche. Bien entendu, à ce niveau de généralité, il est très difficile de fonder des catégories univoques. Par bien des aspects, certains pays non membres de l'UE comme la Suisse et le Liechtenstein pourraient aussi, paradoxalement, intégrer ce groupe qui renvoie à un système de concertation sociale dite « continentale » ou « chrétienne-démocrate ». Le système scolaire dans ces pays est « dualisé », en ce sens qu'une forte reproduction sociale y est visible, bien que des passerelles soient généralement imaginées entre l'école et un marché de l'emploi régulé. Néanmoins, les travailleurs issus de l'immigration y occupent des emplois « atypiques », notamment dans les services. Le niveau d'intégration économique des personnes étrangères et d'origine étrangère y est ainsi perfectible : les jeunes et les femmes issus de l'immigration de certaines origines, notamment, sont encore grandement exclus du marché de l'emploi et ont un accès limité au bien-être socio-économique. Pourtant, les économies de ces pays, dans leur ensemble, pourraient tirer avantage d'une meilleure intégration professionnelle de cette population, entre autres, en augmentant leur taux d'emploi sans perturber la productivité des secteurs de base.

L'Espagne, la France, l'Italie, la Grèce et le Portugal font partie d'un troisième type de pays : *les pays du sud de l'Europe*. Si le système de négociation collective de ces États est aussi « continental », ils se distinguent des pays du nord de l'UE par un système scolaire appelé « statiste » par Guzi et coll. (2015) : l'école y oblitère le *statu quo* social. Si le marché de l'emploi y est régulé, il faut compter avec la forte présence d'un fonctionnement « informel », notamment dans les régions les plus méridionales de la zone. Les travailleurs d'origine étrangère y sont concentrés, dans les secteurs comme la construction, l'agriculture et des services aux personnes. Bien entendu, la situation d'intégration des travailleurs issus de l'immigration y est perfectible, même si, par moments, ils peuvent jouir d'une entrée aisée sur le marché du travail peu régulé. Cette situation renforce donc la flexibilité et l'adaptabilité de l'économie de ces régions, au détriment de la sécurité d'emploi des travailleurs, notamment migrants.

Enfin, le dernier groupe décrit par Guzi et coll. (2015) concerne les *pays de l'Europe centrale et orientale*. Le régime de régulation du marché de l'emploi y est dit « postcommuniste » et le système scolaire largement fragmenté. Cela explique le niveau de « dualisation » du marché du travail. La courbe que les travailleurs immigrés y dessinent est également bimodale mettant en regard, d'une part, la mobilité ascendante des cadres hautement qualifiés des secteurs technologiques et financiers (que l'on appellera des « expatriés » plutôt que des immigrés) et, d'autre part, l'ethnostratification des ouvriers peu qualifiés dans les services et l'agriculture, entre autres.

Le degré d'intégration socio-économique des migrants peu qualifiés est donc très faible dans ces pays ayant adhéré à l'UE dans les années 2000 (conditions strictes d'accès au marché de l'emploi, nombreuses personnes en situation irrégulière, exclusion sociale, concurrence avec les travailleurs locaux...). Il faut noter, toutefois, que le marché du travail des pays récepteurs bénéficie, malgré tout, des apports de la main-d'œuvre étrangère.

Face au gâchis humain et financier que représente la situation des personnes en séjour ou en emploi irrégulier (une réalité généralisable à l'ensemble de l'Europe, certes à des degrés divers), Engbersen et coll. (2006) recommandent des mesures visant une décriminalisation sélective et progressive (un « blanchiment du travail au noir », en somme...) : on identifie des programmes d'information, ainsi qu'une importation de main-d'œuvre (temporaire ou permanente) qui contribueraient à contrecarrer les marchés informels. En plus de programmes de régularisation partielle du travail infra-légal (titres-services, apprentissage, etc.) — ou des formes d'amnistie —, les auteurs proposent également des programmes de retour volontaire « réalistes ».

Dans ces contextes très différents, nous identifions une série de dispositifs mis en place par des opérateurs chargés de l'intégration des migrants peu qualifiés et de leurs familles, dans plusieurs pays comme la Norvège, la Finlande et le Danemark (pour *l'espace nord*), la Belgique, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni (pour les *pays dits initiateurs*), la France et la Grèce (pour *l'espace sud*), ainsi que la République tchèque (pour ce qui est de *l'Europe centrale*). Ces exemples ont une valeur illustrative des pratiques les plus courantes dans les pays concernés, telles que rapportées par les supports examinés dans le cadre de cette étude. Les dispositifs sont décrits brièvement avec des éléments d'évaluation qui pointent tant des aspects favorables que des points les plus critiques.

Dispositifs identifiés selon les systèmes sociopolitiques et économiques

Pays nordiques

En *Norvège*, il existe un principe d'intégration civique notoire : on y estime que les migrants (qualifiés ou non) doivent bénéficier de droits équivalents aux nationaux (Lodovici, 2010). Ainsi, le gouvernement norvégien a mis en place quatre programmes de formation et d'insertion dédiés à des publics spécifiques :

- des cours de norvégien et d'éducation civique pour les migrants de récente date ;
- un programme d'insertion destiné aux réfugiés¹ ;

¹ Il s'agit des mesures d'intégration personnalisées, y compris une formation linguistique et professionnelle, une expérience de travail et des services-conseils. Ces programmes sont obligatoires pour les travailleurs peu qualifiés. Une allocation de 18 000 couronnes (+/- 2000 euros) est accordée annuellement à celui qui suit le cours à temps plein en plus d'une allocation sociale de base.

-
- un projet dit « de la deuxième chance » pour des jeunes (de 18 à 25 ans) et les mères au foyer issus de l'immigration qui est basé sur la formation linguistique et le développement d'une expérience professionnelle¹ ;
 - un programme d'insertion générale de travailleurs migrants peu qualifiés, proposé par le service norvégien de l'emploi².

La *Finlande* dispose également tant d'un plan d'intégration généraliste que d'une formation à l'intégration orientée vers l'emploi et la participation civique (Eklund, 2010). Si le premier est un module d'accueil et un cours d'initiation au finnois, le second contient une série de mesures visant à faciliter l'acclimatation du migrant au monde du travail. Il s'agit principalement de cours de langue axés sur la connaissance de la société et le monde du travail finlandais.

Au *Danemark*, enfin, les programmes d'insertion sont organisés notamment par des entreprises, ce qui en fait l'originalité. Ils sont principalement structurés en systèmes de parrainage (Escach, 2016). Le travailleur tant hautement qualifié que peu qualifié est appelé à participer à des cours intensifs axés sur la langue danoise et la connaissance du marché du travail. Ces cours sont accompagnés d'un stage et ouvrent vers un emploi rémunéré dans un délai d'un an.

Si des programmes intensifs similaires existent ailleurs en Europe, on notera, dans le cas des pays nordiques, la forte incitation pour que les groupes éloignés de l'emploi les suivent. On notera également le caractère rétribué de ces initiatives sachant que, souvent, les travailleurs immigrés ont aussi charge de famille. Par ailleurs, la diversité de ces dispositifs est notable, comme l'est également la présence d'un lien fort entre la formation (par exemple linguistique) et l'emploi, ainsi que la présence d'une collaboration étroite entre instituts de formation et entreprises. Enfin, la modalité « parrainage » ou « tutorat » est à pointer : elle apparaît d'une grande utilité ; son implantation dans d'autres pays européens est parfois moins systématique³.

Pays « initiateurs de l'UE »

En *Belgique*, il existe également une multitude de dispositifs d'insertion professionnelle pour migrants peu qualifiés. Ces dispositifs diffèrent d'une région à l'autre.

À Bruxelles, pour commencer, nous pointons :

- le projet « Recherche active d'emploi » (RAE) financé par le Fonds Social Européen (Fondation Roi Baudouin, 2015). Il s'agit d'un programme qui offre la possibilité aux jeunes (issus de) migrants peu qualifiés de participer à des séances tant collectives qu'individuelles en vue de comprendre le fonctionnement du marché de l'emploi ;

¹ Une forme de tutorat selon les besoins individuels des participants et des activités de promotion de la santé y sont également prévues.

² C'est un dispositif qui associe des mesures d'accès au marché de l'emploi et un cours de langue (OCDE, 2015, 93).

³ Consulter, dans ce volume, le chapitre dédié aux dispositifs de mentorat.

- le module « Passerelle vers l'emploi » (Demolder et Ferreira, 2007). Il est organisé en vue de créer des ponts entre les migrants peu qualifiés et le marché du travail. Des visites ou stages en entreprise sont organisés en vue d'aider le travailleur à prendre conscience des compétences exigées par le marché du travail ;
- le module « Alpha » intégré au secteur HORECA (Poncelet, 2007). Il s'agit d'une offre qui concentre la formation sur la langue utilisée dans un milieu professionnel spécifique¹ ;
- l'accompagnement individuel. Il s'agit d'un *coaching* qui vise à renforcer une attitude volontariste et offensive de recherche d'emploi (Pauwels et coll. 2012).

En Flandre, l'initiative « *werkinleving jongeren* » est également soutenue par le FSE. Elle est mise en œuvre dans 13 villes (Fondation Roi Baudouin, 2015). Ce programme s'étend sur deux ans et concerne un public âgé de 18 à 25 ans. L'idée est d'aider les jeunes (issus de) migrants peu qualifiés à trouver un emploi par la réduction de l'écart entre les exigences du marché du travail et les qualifications du sujet. À la fin de l'apprentissage, un stage est à la clé. Les organismes flamands partenaires du dispositif incitent les entreprises à offrir un stage aux jeunes. L'observation constate que c'est un des points faibles : peu d'entreprises acceptent, en réalité, de jouer le jeu.

En Wallonie, enfin, parmi de nombreuses autres initiatives, le gouvernement régional a lancé des projets pilotes visant à installer des « *coaches emploi* » dans certains quartiers (Fondation Roi Baudouin, 2015). L'initiative favorise une certaine proximité entre le *coach* et le chercheur d'emploi ; le premier servant d'intermédiaire entre les entreprises et les immigrés. Le travailleur peu qualifié bénéficie ainsi d'un suivi personnalisé pendant un an. Il alterne formations, stages et emplois ponctuels. Le but est de faire germer une vocation professionnelle réaliste compte tenu de ses expériences et aspirations, ainsi que les demandes du marché : adopter un comportement actif et pertinent de recherche d'emploi étant le mot d'ordre. L'accompagnement et les conseils prodigués permettent d'accélérer le processus de prise de conscience et de faciliter le lien avec les employeurs. À la fin du délai, une orientation vers des formations qualifiantes ou un emploi ferme doit être obtenue.

Au *Luxembourg*, Zanardelli, Brosius et Clément (2006, 21-22) ont évalué les mesures en faveur de l'emploi tant en termes de fréquence d'insertion qu'en termes de qualité des emplois occupés. Selon eux, le *Contrat Initiation-Emploi*, un programme proposé par l'agence luxembourgeoise de l'emploi (ADEM), est à mentionner. La particularité de ce dispositif est de brasser un stage indemnisé en entreprise de 12 mois avec un accompagnement obligatoire, voire un volet formation (par exemple, des cours de langue dont on peut s'interroger sur leur apport transversal par rapport à l'emploi occupé), de manière à permettre aux

¹ Cette manière de procéder, proche pourtant des recommandations issues de recherches internationales (voir la contribution de Rhea Hajar dans ce livre), n'a toutefois pas fourni les résultats escomptés en termes d'accrochage des migrants à des emplois, dans des secteurs en pénurie, en l'occurrence dans la restauration à Bruxelles. Un des problèmes constatés, d'ordre culturel, n'avait pas été prévu par les acteurs : lors des stages dans des restaurants, certains migrants, musulmans, ont massivement abandonné la formation puisqu'ils se voyaient imposer la préparation de repas à base de porc ou de boissons alcoolisées.

mesures d'augmenter l'employabilité des bénéficiaires, au départ faible. Selon les auteurs, un des facteurs de réussite est la taille des entreprises partenaires, les plus grandes offrant davantage de probabilité de maintenir le bénéficiaire à son poste, après la fin de la mesure (financement public de son salaire). Dans le cas contraire, on observe que le bénéfice du dispositif risque de s'estomper et de stigmatiser la personne qui perd (à nouveau) son emploi. Cette situation (loin d'être rare) pose la question de l'efficacité macroéconomique du dispositif, l'État luxembourgeois souhaitant mettre au travail ses résidents au chômage plutôt que de favoriser l'embauche de travailleurs frontaliers qui sont nombreux à occuper des postes peu qualifiés à travers le pays. Toutefois, l'étude ne mentionne pas la place dans ce dispositif des travailleurs immigrés, notamment originaires de pays hors UE.

Aux *Pays-Bas*, le gouvernement déploie également des efforts afin de mettre en œuvre ce qu'il appelle « l'intégration civique » (OCDE, 2008). Il s'agit de cours de maîtrise du néerlandais et de la connaissance de la société hollandaise. Les Pays-Bas partent du principe que, si une personne connaît la langue et le fonctionnement du pays d'accueil, elle sera en mesure d'accéder à un emploi. Malheureusement, ce volontarisme politique n'est guère appuyé par la recherche dans le domaine et le dispositif semble davantage orienté vers des objectifs politiques ou culturels que socio-économiques. Ainsi, l'OCDE déplore, dans son rapport de 2008, l'absence des mesures incitant les prestataires de cours de langue à introduire dans leurs programmes des éléments plus nettement en lien avec le monde professionnel et, plus généralement, capable de soutenir le processus d'intégration sur le marché du travail.

Le *Royaume-Uni*, enfin, peut également être associé à ce groupe, malgré le récent *Brexit*. Il y existe plusieurs dispositifs destinés à accompagner les migrants peu qualifiés. Un programme de soutien de ce public retient particulièrement notre attention, puisqu'il prône une approche globale de soutien à l'intégration sociale, éducative et économique ; il comprend trois modules¹ :

- une aide au développement de « compétences de base » ;
- un soutien à la recherche d'emploi en renforçant les capacités et l'expérience du travailleur ;
- des stages en entreprise.

Comparé à l'expérience des pays du nord de l'Europe, ce qui frappe dans ce groupe d'expériences, c'est la dimension non systématique des actions. Souvent, elles relèvent de projets pilotes « éclatés », souvent associatifs (à l'exception, notamment du Luxembourg), et soutenus par des fonds comme le FSE qui visent à faire germer des innovations. À la fin des projets, rares sont, pourtant, les dispositifs qui sont retenus par les politiques et généralisés à l'ensemble du pays concerné. Par ailleurs, les travaux consultés montrent clairement les points faibles de ces actions souvent sans lien soit avec le monde du travail (servant d'autres objectifs que l'insertion) soit

¹ Selon EPALE (Plateforme électronique pour l'éducation des adultes en Europe) (2015), *Comment soutenir l'intégration des migrants, des réfugiés et des demandeurs d'asile*, <https://ec.europa.eu/epale/fr/blog/how-support-integration-migrants-refugees-and-asylum-seekers>. Consulté le 20 mai 2016.

avec les réalités socioculturelles des populations immigrées ciblées dans notre approche.

Pays du sud de l'Europe

En *France*, il existe, de longue date, une multitude de dispositifs basés sur le parrainage par des entreprises de jeunes peu qualifiés (Sagot et coll., 2010). L'expérience montre que certaines sociétés finissent par préférer se charger elles-mêmes de l'apprentissage professionnel du jeune peu qualifié, ce qui n'est pas sans questionner la distance entre l'école et les formations professionnelles, d'une part, et le monde des entreprises, d'autre part (Ferry, 2002). Le jeune participant peut, en général, se voir offrir une initiation à un métier de base dans l'industrie ou les services, avec une possibilité de promotion, au fil du temps. La pratique permet également aux entreprises d'éviter les procédures liées au recrutement d'un travailleur et de recevoir des primes dans certaines circonstances. Des études montrent cependant que la pratique est de moins en moins usitée : une fatigue du dispositif est possible, une adaptation à l'évolution du marché reste à imaginer (OCDE, 2015). Par ailleurs, tant l'enquête de l'OCDE que la contribution de Rachid Bathoum dans ce livre laissent entendre que cette mesure prévue pour tout jeune faiblement qualifié ne profite en réalité que très peu à des jeunes migrants ou issus de l'immigration, bien que ce groupe soit largement marginalisé dans le cadre du marché du travail.

En *Grèce*, des dispositifs d'insertion axés sur l'apprentissage de la langue grecque, une formation professionnelle et l'initiation au marché de l'emploi sont mis en œuvre par les autorités locales (Lodovici, 2010). Outre la relative rareté des centres de formation sur l'ensemble du territoire, seule la première étape est accessible à tout candidat, dans la mesure où les deux dernières parties du programme d'intégration sont ouvertes aux seuls migrants en mesure d'attester d'une connaissance satisfaisante de la langue et de la culture grecques... La limitation rend quasi caduc le dispositif pour des migrants adultes obligés de travailler en l'absence d'un revenu de remplacement et contribue à alimenter le marché du travail informel, dans des secteurs comme les transports, l'agriculture, le tourisme, etc.

Pays de l'Europe centrale

Ces 25 dernières années, la *République tchèque* – pour terminer ce bref tour de l'EEE – a connu une évolution importante en ce qui concerne les migrations. Début 2017, environ 503 000 étrangers vivaient dans ce pays, représentant près de 5 % de la population totale¹. La Tchéquie apparaît de loin comme la plus attractive des régions de l'Europe centrale. Les Ukrainiens y sont le plus nombreux, parmi les immigrants, suivis des Slovaques et des Vietnamiens, sans oublier d'importantes populations issues des Balkans et de l'Afrique. L'évolution de la politique migratoire et d'intégration suit, dans une certaine mesure, l'évolution du nombre des étrangers arrivant dans le pays (Barša et Baršová, 2006 ; Seidlová, 2012). Après une période de « laisser-faire », cette politique s'oriente, dès la moitié des années 90,

¹ www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx. Consulté le 15 mai 2017.

vers une harmonisation avec la législation de l'UE, en vue de l'entrée du pays dans cette union. Durant les années 2000, le pays connaît une forte croissance et un taux de chômage faible. L'État tchèque s'oriente alors vers une réelle politique d'immigration et met en œuvre un programme visant à attirer les travailleurs étrangers qualifiés. Toutefois, les principaux pays d'origine des immigrés n'étant pas inclus dans ce programme, son succès reste limité. La crise économique mondiale de 2008 marquera dans ce pays également le début d'une fermeture aux migrants : application de visas de travail aux étrangers, lancement d'une politique de retours volontaires – dont l'issue est également mitigée (Seidlová, 2015). Dès 2009, la Tchéquie se dote pourtant de Centres locaux pour l'intégration des immigrés qui prodiguent des cours de langue et des séances d'information et d'orientation. Avec le recul de la crise économique, l'arrivée des travailleurs liés aux entreprises étrangères est à nouveau facilitée (mesure « *Fast track* » de 2012) et un « *Welcome package* » (2013) est proposé aux investisseurs immigrés (facilitation des formalités d'entrée et d'emploi). En 2014, on promulguera, une nouvelle loi d'accès à la citoyenneté tchèque qui donne pour la première fois la possibilité d'une double nationalité. En 2015 et 2016, deux nouveaux dispositifs ciblant les migrants ukrainiens et facilitant leur accès à l'emploi sont lancés, l'un pour les éléments hautement qualifiés et l'autre pour les travailleurs peu qualifiés. Les priorités de la politique d'intégration restent toujours la maîtrise de la langue tchèque et l'indépendance économique du migrant. Pourtant, le pays manque de statistiques afin d'évaluer l'efficacité de ces mesures. Par ailleurs, la plupart des dispositifs visent les migrants qualifiés, alors que de 60 à 80 % des migrants issus de pays ex-communistes sont loin d'être hautement qualifiés et sont employés, notamment, dans la construction, l'agriculture et la manufacture.

Similitudes et différences entre dispositifs et contextes

Si toutes les politiques d'insertion envisagées s'accordent sur l'utilité d'enseigner la langue du pays d'accueil aux nouveaux arrivants, l'analyse des dispositifs d'insertion pour migrants peu qualifiés proposés dans différents pays de l'EEE montre que du nord au sud du continent européen, ces mesures ne sont pas équitablement réparties. Elles apparaissent comme plus courantes, plus anciennes et mieux structurées dans les pays du Nord, tandis qu'elles sont quasiment inexistantes dans les nouveaux pays d'immigration comme la Grèce ou la Tchéquie.

En Europe du Nord, les dispositifs existant dans les pays scandinaves et au Royaume-Uni reposent sur l'idée que le public peu qualifié devrait bénéficier d'un programme qui associe à tout le moins l'apprentissage linguistique, la formation citoyenne et des activités intensives orientées vers la recherche d'emploi. Si le principal objectif est d'améliorer l'adaptation des migrants peu qualifiés à la société d'accueil, *l'accès à l'emploi n'est pas un aboutissement, mais un passage obligé*. En Norvège, le programme d'insertion proposé est décrit comme un succès (Lodovici, 2010) : la plupart des modules développés intègrent des liens évidents avec le monde du travail. Au Danemark, l'apprentissage de la langue locale est largement

intégré à la formation professionnelle. Une des grandes particularités danoises est que les entreprises sont mobilisées pour organiser ou participer à des dispositifs associant l'enseignement de la langue, des « cours de citoyenneté » et un stage d'immersion avec un emploi à la clé (Lodovici, 2010). Cette approche est intéressante dans le sens où les entreprises sont incitées à s'impliquer dans l'insertion des migrants peu qualifiés. Elles assimilent l'enjeu de la responsabilité sociale et s'assurent d'une main-d'œuvre qu'elles peuvent former, bénéficiant ainsi de primes. L'engouement est d'autant plus ample que les entreprises se situent dans des secteurs à faible valeur ajoutée et en pénurie (restauration, services, logistique, sécurité...). Ainsi, elles organisent (ou participent à des projets opérés par des associations ou des pouvoirs locaux) des formations et stages dans un but d'insérer le plus rapidement possible des migrants faiblement qualifiés (Escach, 2016). Les années 2000 ont vu l'arrivée des entreprises sur ce terrain auparavant réservé aux ONG. L'approche du Royaume-Uni ressemble à l'action danoise, dans la mesure où des stages d'immersion en entreprise sont également prévus. Toutefois, le Luxembourg qui implique également les entreprises dans son « Contrat Initiation-Emploi » ne parvient pas à obtenir le même engagement (beaucoup de stagiaires ne sont pas employés au-delà de la durée du programme, les entreprises ne cogèrent pas le programme, seulement en bénéficient financièrement). La concurrence de la main-d'œuvre frontalière semble perturber le dispositif.

Lodovici (2010) note, par ailleurs, que le succès de ces programmes dépend également du genre du public. Dans le cas de la Norvège, l'insertion des femmes immigrées peu qualifiées reste un problème important. Malgré la création d'un programme destiné aux femmes au foyer, la mobilisation du public reste faible. Cela peut s'expliquer par la rareté du travail à temps partiel pour les femmes qui le préfèrent et l'absence des garderies pour enfants. Ces constats rappellent la dimension systémique de la question de l'insertion professionnelle qui dépend de multiples structures. L'accueil de l'enfance sera-t-il le prochain défi social à rencontrer par les entreprises scandinaves ?

En Europe de l'Ouest, le constat premier est que les mesures adoptées sont très hétérogènes d'un pays à l'autre, mais également au sein d'un même pays régionalisé (comme la Belgique). Les dispositifs se diversifient par leurs objectifs, publics, moyens, méthodes, etc., sans que soit perçu un plan d'ensemble à l'horizon. Si cette parcellisation n'aide sans doute pas à la compréhension des politiques par les acteurs de l'emploi, ainsi que par les migrants eux-mêmes, une des critiques les plus pointues de l'OCDE (2008, 4) à l'égard des politiques d'insertion des migrants dans cette zone géographique est que les apprentissages académiques (la langue locale) et idéologiques (histoire du pays d'accueil) sont privilégiés par rapport à des approches pragmatiques et directes de l'emploi. Dans un pays comme la Hollande, les pratiques d'insertion des migrants peu qualifiés sont d'abord basées sur l'apprentissage du néerlandais. Les autorités partent du principe qu'une personne capable de s'exprimer dans cette langue et de connaître le mode de fonctionnement de la société néerlandaise sera en mesure de se frayer un passage sur le marché de l'emploi. D'ailleurs, un test de langue est prévu à la fin du premier cycle de

formation. Cependant, selon l'OCDE, le succès n'est pas au rendez-vous et le programme d'intégration civique hollandais ne contribue pas à faire progresser l'emploi. Même le caractère obligatoire de ces cours d'intégration ne change pas la situation : au contraire, les migrants motivés à (ou contraints de) rechercher un emploi sont coupés dans leur élan, certains voulant se relocaliser en Belgique ou en France. Au vu de la situation, l'OCDE (2008) exhorte les Pays-Bas à revoir sa conception de l'intégration en alternant formation linguistique et intégration au marché du travail.

En Belgique et en France, les politiques d'insertion professionnelle des migrants sont variables dans le temps et dans l'espace. Dans l'Hexagone, la presse¹ se fait l'écho de la faible capacité des organismes publics voués à l'insertion à mobiliser les migrants et les jeunes issus de l'immigration, même si la récente crise migratoire a permis une certaine évolution de la situation et une plus ample sensibilisation des entreprises, désormais présentes dans le champ de la formation des migrants. Certaines d'entre elles, comme le groupe BNP Paribas, ont mis à la disposition des migrants un accompagnement professionnel, des cours de langue, de l'alphabétisation, des formations métiers, etc. En extrapolant Manço (2007), ce type de dispositifs proposés par des employeurs, pour tendre vers un développement positif, doivent notamment viser ces trois objectifs opératoires :

- aider les chercheurs d'emploi immigrés faiblement qualifiés dans l'identification d'un potentiel culturel, de ressources, d'expériences antérieures ou d'opportunités personnelles et/ou collectives, valorisables dans un des métiers représentés par l'employeur ou l'ensemble d'entreprises à la base du dispositif d'aide ;
- les accompagner dans la précision et la finalisation d'un projet professionnel en fonction des ressources précitées et d'une approche réaliste des métiers en question ;
- susciter une attitude active, volontariste et offensive de développement de compétences (linguistiques, professionnelles, sociales) en rétribuant la période d'apprentissage.

En Europe méridionale, en Grèce plus précisément, bien qu'existe de manière nominale un programme public d'insertion, la présence d'une politique étatique d'intégration des migrants est peu perceptible. Cette politique a également souffert de la crise économique que traverse le pays. Aussi, le champ est laissé à certaines pratiques éparses d'associations œuvrant pour l'inclusion sociale et soutenue par des subsides européens².

¹ Grandin de l'Eprevier J., « La France peine toujours à intégrer ses immigrés sur le marché du travail », *Le Figaro*, le 3 juillet 2015. Gazzane H., « Le monde de l'entreprise continue de se mobiliser pour les réfugiés », *Le Figaro*, le 12 septembre 2015. *BNP Paribas s'engage dans l'accueil des réfugiés en Europe et invite ses clients et salariés à s'associer à sa démarche*. www.group.bnpparibas/communique-de-presse/bnp-paribas-s-engage-l-accueil-refugies-europe-invite-clients-salaries-s-associer-demarche.

² Un exemple : Nievas (2016).

Principaux facteurs de réussite identifiés

De cette analyse, il ressort que *les entreprises sont des acteurs cruciaux dans l'insertion professionnelle des migrants* (peu qualifiés). Les pays du nord du continent l'ont bien compris : il faut leur laisser une place dans laquelle elles peuvent se valoriser¹. Dans ce *deal*, les sociétés peuvent trouver leur compte (préparation d'un personnel selon leurs besoins, soutien financier de l'État, image d'entreprise sociale, etc.), mais doivent assortir les stages (qui devraient être rémunérés) de réelles perspectives d'emplois durables et de qualité. Globalement, tout le monde y gagnera à commercer par le contribuable, intéressé par la diminution des prestations sociales et l'augmentation du nombre de contributeurs actifs.

Par ailleurs, *la combinaison de la formation linguistique et de la formation professionnelle ou pratique s'avère efficace* à plus d'un point de vue : accélération de l'insertion, augmentation de la motivation des participants qui y trouvent plus de sens (identité de travailleur), etc. Ces constats plaident en faveur de l'intégration de ces divers aspects dans les mêmes dispositifs, comme en Scandinavie, plutôt que leur sectorisation, comme aux Pays-Bas. Une voie médiane serait de diviser la journée en deux : une partie destinée à la formation linguistique et l'autre destinée à la recherche d'emploi, au stage ou à la formation professionnelle.

Un troisième facteur de réussite est également épinglé par la littérature parcourue : *le suivi personnalisé du travailleur immigré, dès son arrivée sur le territoire*. Là encore les expériences nordiques ouvrent la voie. Elles indiquent que le suivi personnalisé doit tenir compte des besoins spécifiques des travailleurs, notamment selon le genre. Il est à remarquer que la combinaison de ces trois facteurs dans les mêmes dispositifs est de nature à renforcer les effets positifs de ces actions.

Conclusions et recommandations générales

L'identification de dispositifs d'insertion professionnelle des migrants et de personnes issues des migrations, peu qualifiés, dans plusieurs pays de l'EEE a permis de relever diverses politiques qui accusent des limites (au-delà du constat de l'absence de politiques dans plusieurs pays, au sud et à l'est de l'Europe). Ces dispositifs problématiques sont principalement :

- ceux qui dissocient l'apprentissage de la langue locale de la recherche d'un emploi ou d'une formation professionnelle ;
- ceux qui conditionnent l'insertion professionnelle à la « connaissance » de la langue locale et de la société d'accueil ;
- ceux qui n'intègrent pas assez les besoins ou les projets migratoires des travailleurs.

¹ Dans ce cadre, comme le montrent Nyssens et coll. (2004), à propos de la Belgique, un espace est à prendre pour les entreprises sociales d'insertion ou les entreprises de formation par le travail qui garantissent la formation de stagiaires en vue de leur fournir les compétences nécessaires soit à la création de leur propre emploi, soit à l'insertion professionnelle.

A contrario, les meilleurs dispositifs observés dans la littérature sont principalement :

- ceux qui combinent apprentissage de la langue locale et expérience professionnelle ;
- ceux qui sont coorganisés par des entreprises ;
- ceux qui combinent formation « théorique », stages et périodes de travail ;
- ceux qui sont axés sur les besoins des migrants autant que sur les besoins de la société d'accueil ou des entreprises ;
- ceux qui facilitent les liens entre migrants et autochtones, à travers, notamment, les parrainages.

Ainsi, pour améliorer les différentes pratiques d'insertion des migrants et de leur famille, nous proposons quelques recommandations utiles :

- Favoriser un accès plus rapide aux formations professionnelles. Selon nos lectures, il serait plus intéressant de faire coïncider l'apprentissage de la langue avec la formation pour un métier donné. En effet, la période qui sépare l'apprentissage de la langue et la recherche d'un emploi crée une situation d'attente qui pourrait ralentir le processus d'insertion socioprofessionnelle, voire donner lieu à d'autres troubles pour le travailleur.
- Rapprocher les entreprises et les employeurs des publics concernés au travers des stages, des pratiques d'accueil en entreprise, voire des activités de campagne contre les discriminations ou des groupes de parrainage professionnel.
- Sensibiliser les migrants à participer aux ateliers d'information sur marché de l'emploi en vue de les éclairer sur les réalités ou les mécanismes de ce dernier et ainsi lui permettre d'y accéder aisément.
- Construire une collaboration plus personnalisée entre les conseillers en matière de recherche d'emploi et le public concerné, ainsi qu'avec les entreprises. Il s'agit d'améliorer l'accompagnement des personnes peu qualifiées jusqu'à l'obtention d'un travail durable.
- Concevoir des formations professionnelles adaptées aux besoins des familles immigrées avec enfants, lever les contraintes supplémentaires qui empêchent les femmes d'accéder à l'activité économique.

Ces quelques recommandations, à développer, méritent d'être connues, principalement, par les autorités compétentes en matière d'insertion professionnelle des migrants. Si elles sont intégrées dans leurs politiques, ces publics vivront mieux dans leurs pays d'accueil. En même temps, ces pays et leurs entreprises en profiteront puisqu'elles auront bénéficié des compétences nouvelles. Celles-ci contribueront à l'enrichissement économique des pays qui auront compris comment valoriser la plus-value des migrations. C'est toute la société qui en profitera, puisque cette intégration contribuera à une meilleure cohésion sociale. Tel doit être le facteur fondamental à l'aune duquel tout dispositif d'insertion professionnel devrait être évalué.

Bibliographie

- Barša P. et Baršová A. (2006), *Česká republika jako přistěhovalecká země*, Prague : Ústav mezinárodních vztahů.
- Capon G. et coll. (2013), *Étude des besoins en main-d'œuvre dans le secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS)*, Paris : CREDOC.
- Commission de l'emploi et des affaires sociales (2013), *L'intégration des migrants, ses effets sur le marché du travail et la dimension extérieure de la coordination en matière de sécurité sociale*, Strasbourg : Parlement européen.
- De Backer B. et Lodewick P. (2010), *Travailleurs peu qualifiés et travailleurs à temps partiel. État des lieux et accès à la formation dans le champ de la sous-commission paritaire 319.02*, Bruxelles : Fondation ISAJH.

- Demolder A.-S. et Ferreira S. (2007), « Mise en place de modules “Passerelle vers l’emploi”... pour aider les chômeurs à répondre aux exigences du “Plan d’accompagnement des chômeurs” », *Journal de l’alpha*, n° 161, p. 33-38.
- Eklund K. (2010), *Travailleur en Finlande*, Helsinki : Ministère de l’Emploi et de l’Économie.
- Engbersen G., Van San M. et Leerkes A. (2006), « A room with a view : Irregular immigrants in the legal capital of the world », *Ethnography*, v. 7, n° 2, p. 209-242.
- Escach N. (2016), « Intégration des réfugiés : l’approche “pragmatique, organisée et innovante des entreprises danoises” », *Le Monde*, 8 mars.
- Ferry V. (2002), « L’absence des liens entre formation et emploi pour les immigrés en France : une réalité qui s’estomperait ? », Lhotel H. et Kratz R. (dir.), *Régulation locale, cohérence nationale, intégration européenne : quelle(s) perspective(s) pour la relation formation-emploi ?*, Nancy : Presses Universitaires de Nancy, p. 81-88.
- Fondation Roi Baudouin (2015), *Pratiques de mentorat en Europe et en Amérique du Nord. Stratégies visant à améliorer la participation des migrants au marché du travail*, Bruxelles.
- Guzi M., Kahanec M. et Kurekova L. (2015), *What explains native-immigrant gaps in European labor markets : The role of institutions*. Bonn : Institute for the Study of Labor.
- Leclercq V. (2007), « La formation de base : publics, dispositifs pratiques », *Savoirs*, v. 2, n° 14, p. 8-55.
- Lodovici M.-S. (2010), *Réussir l’insertion des immigrés sur le marché du travail. Examen par les pairs en matière de protection sociale et d’inclusion sociale*, Oslo : Centre européen de recherche en politique sociale.
- Manço A. (2007), « Actions pour l’intégration socioprofessionnelle des travailleurs issus de l’immigration : la valorisation identitaire comme mode d’accompagnement spécifique », *Revue de l’intégration et des migrations internationales*, v. 4, n° 7, p. 411-428.
- Nievas M. R. (2016), *L’insertion professionnelle des réfugiés en Grèce : un hôtel coopératif solidaire*, www.cecop.coop/L-insertion-professionnelle-des-refugies-en-Grece-un-hotel-cooperatif-solidaire-1708, consulté le 2 juin 2017.
- Nyssens M. et coll. (2004). « Quelle place et quels enjeux pour les entreprises sociales d’insertion en Belgique ? », *Reflète et perspectives de la vie économique*, v. XLIII, n° 3, p. 25-36.
- OCDE (2008), *Les migrants et l’emploi (Vol. 2) : L’intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, aux Pays-Bas et au Portugal : synthèse et recommandation*, Paris : OCDE.
- OCDE (2015), *Perspectives des migrations internationales 2015*, Paris : OCDE.
- OIM (2007), « Glossaire de la migration », *Droit international de la migration*, n° 9.
- Pauwels F. et coll. (2012), *Activités des CPAS belges en faveur de l’intégration sociale des migrants : une étude exploratoire*, Bruxelles : HIVA-KUL et OSE.
- Poncelot D. (2007), « Modules d’alpha orientés vers l’insertion dans des secteurs professionnels déterminés ». Propos recueillis par Goffinet S.-A., *Journal de l’alpha*, n° 161, p. 27-32.
- Sagot M. et coll. (2010), *Les jeunes issus de l’immigration. Politiques et bonnes pratiques en matière de formation et d’insertion*, Paris : Institut d’Aménagement et d’Urbanisme Ile-de-France.
- Seidlová M. (2012), *Imigrační a integrační politika Francie – v nadnárodní, národní a lokální rovině*, Prague: Univerzita Karlova, Přírodovědecká fakulta.
- Seidlová M. (2015), « International Migration in Czechia : State of the art with the emphasis on Ukrainian migration », Benč, V. (éd.), *Current migration trends in V4 countries : Focus on migration from Ukraine*, Prešov : Research Centre of the Slovak Foreign Policy Association, p. 33-44.
- Zanardelli M., Brosius J. et Clément F. (2006), *Évaluation de l’efficacité des mesures en faveur de l’emploi au Luxembourg. Rapport final pour le compte de l’ORPE et du Ministère du Travail et de l’Emploi*, Luxembourg : CEPS.