

Quels dispositifs pour une meilleure insertion professionnelle des migrants ?

Altay Manço et Joseph Gatugu¹

Cet ouvrage comprend un aperçu d'instruments socio-économiques et formatifs voués à l'insertion professionnelle de travailleurs issus des migrations dans les pays de l'OCDE. L'approche évaluative a pour objectif d'identifier ces dispositifs de formation et d'intégration à l'emploi, afin d'en apprécier la contribution à la participation économique des populations immigrées dans leurs sociétés d'accueil : *quels sont les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle de la main-d'œuvre migrante dans les pays industrialisés ? Quels sont les points communs et les spécificités de ces pratiques au sein des contextes sociopolitiques dans lesquels elles se déploient ? Comment sont évalués les effets de ces actions ? Quels sont les résultats des instruments d'intégration sur les publics cibles, sur les structures qui les mettent en œuvre, ainsi que sur le marché de l'emploi dans lequel ils interviennent ? Quelles leçons politiques tirer de ces constats ?*

En d'autres mots, nous observons, à travers la littérature scientifique et institutionnelle mondiale, ce qui fonctionne le mieux, dans quel pays, avec quels publics et dans quelles conditions. La finalité de la mise en évidence des pratiques les plus réussies, des principes transversaux qui les définissent et de leur adaptation aux contextes sociopolitiques dans lesquels elles sont mises en œuvre et, enfin, de produire des recommandations politiques et pratiques à l'endroit des décideurs, des acteurs de l'insertion, ainsi que des travailleurs immigrés eux-mêmes, afin de faciliter et de fluidifier la participation et la valorisation socioprofessionnelle des migrants et de leurs descendants, dans les sociétés d'installation.

Définition des concepts

Emprunté dès le XIV^e siècle au latin classique *dispositus*, participe passé du verbe *disponere*, « arranger », le mot *dispositif* signifie, selon les dictionnaires courants, un « ensemble de pièces qui constitue le mécanisme d'un appareil ». Issu du champ des techniques (synonyme, entre autres, de machine ou de procédé), le mot s'applique dans de nombreux autres domaines, de la défense (branle-bas ou opération) au droit (code ou procédure), en passant par l'économie (mesure ou organisation). Bref, il s'agit, dans notre cas, de désigner par ce vocable *une série d'instruments politiques et pratiques variés visant à renforcer l'intégration socio-économique des travailleurs immigrés au sein des sociétés d'établissement*. Ces dispositifs peuvent couvrir divers domaines de l'insertion socioprofessionnelle (cours de langues, préformations, formations professionnelles, aides à l'embauche, etc.), et s'adresser à des ensembles spécifiques de populations (demandeurs d'asile, réfugiés, immigrés

¹ Nous remercions Philippe Guinchard et Sophie Garaicoechea pour leurs contributions.

primo-arrivants, jeunes issus de l'immigration, hommes ou femmes, jeunes ou expérimentés, qualifiés ou non, etc.). Ils peuvent comprendre des expériences pilotes, locales, innovantes et ponctuelles, comme consister en l'application durable de décisions politiques aux niveaux nationaux ou régionaux. Poursuivant des buts communs, ils peuvent également se combiner entre eux en programmes gouvernementaux, voire supranationaux.

Dans cette contribution internationale à *l'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle auprès des publics impliqués par les migrations, au sein de pays fortement industrialisés, l'intention d'évaluer* renvoie tant à l'inventaire des pratiques mentionnées qu'à l'extraction de leur valeur intrinsèque, en termes d'apports à l'intégration économique de populations d'origine étrangère. Nous entendons par *efficacité*, l'aptitude des dispositifs ou des programmes à produire des résultats plus ou moins utiles en fonction des effets attendus. Il s'agit, bien entendu, de l'impact de ces actions sur les publics en demande d'intégration, mais aussi de l'implication des organismes d'insertion dans une recherche d'adaptation de leur fonctionnement aux ressources et besoins de leur public. Enfin, l'efficacité des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle (à mettre en regard de leurs coûts) peut également se mesurer à travers leur incidence systémique sur le marché de l'emploi, lui-même composé, notamment, d'acteurs tels que les entreprises et l'État, observés dans leurs capacités de prise en compte des difficultés et opportunités que représente la présence d'une main-d'œuvre issue de l'immigration.

Quant à *l'insertion professionnelle*, on la définit, selon le *Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation* (1994), comme « *le processus d'accès et de maintien à l'emploi* », sachant que l'insertion couvre également l'ensemble des rapports que la personne entretient avec son environnement social qui, justement, favorise ou non son accès au travail rémunéré. Aussi, être inséré socioprofessionnellement (*in-sere*) signifie avoir une place tant dans la société, en général, que sur le marché de l'emploi, en particulier, être assuré, dans les deux cas, de positions différenciées et reconnues (statut, rôles, etc.). Pour souligner la réciprocité du processus d'insertion (d'individus ou de groupes au sein des marchés ou sociétés), Loriol (1999) cite, pour sa part, E. Durkheim, selon lequel un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des responsabilités, des valeurs et des objectifs communs, ainsi que le sentiment de participer à un même ensemble, de partager une même réalisation, un sentiment sans cesse renforcé par des interactions mutuelles et régulières.

Enfin, les publics de *l'immigration* (OIM, 2016) sont composés tant de nouveaux venus, comme les travailleurs immigrés primo-arrivants, les demandeurs d'asile ou les réfugiés reconnus, que de populations issues de l'immigration, installées de longue date dans les pays d'accueil, pouvant y être née, voire avoir accédé à la nationalité de ces pays (secondes générations, personnes d'origine étrangère...). Dans le cadre de ce livre, on considère les populations issues des régions en

développement ou des pays émergents, établies dans des États industrialisés, membres de l'OCDE et, en particulier, dans les pays faisant partie de l'UE¹.

Un contexte international qui pousse à agir

Selon l'Organisation Internationale des Migrations (2016), plus de 250 millions de personnes vivent dans un pays autre que celui où elles sont nées, soit 3,3 % de la population humaine. Près de 60 % de ces immigrés sont installés dans les pays industrialisés, en Amérique du Nord, en Europe et dans quelques pays en Asie et en Océanie. Cette population immigrée mondiale comprend plus d'un quart (65 millions) de réfugiés dont la grande majorité est, par contre, située dans les pays en développement. Au sein de l'UE et de ses associés (Suisse, Norvège, Islande, Liechtenstein), les immigrés représentent près de 12 % de la population, une proportion équivalente au taux d'immigrés en Amérique du Nord (14 %). Il faut également considérer que la population immigrée est surtout concentrée dans les régions les plus industrielles de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord. Ainsi, deux tiers de tous les immigrants résidant aux États-Unis, par exemple, se trouvent dans six États seulement (Californie, New York, Texas, Floride, New Jersey, Illinois). Structurellement jeune, environ 70 % de la population immigrée dans ce pays est active, représentant près de 15 % de la main-d'œuvre totale. Dans l'UE, les actifs migrants constituent 10 à 12 % des effectifs de travailleurs. Chacune des deux régions considérées (UE et Amérique du Nord) reçoit annuellement plus d'un million de nouveaux migrants. Ces chiffres ne comprennent pas les immigrés sans papiers. Les résidents irréguliers sont par définition impossibles à chiffrer, mais les estimations de la OIM (2016) laissent entendre qu'il existerait près de 10 millions d'habitants non enregistrés en Amérique du Nord et pratiquement autant dans l'UE. On peut donc supposer que 60 à 70 % de ce groupe serait également actif sur le marché du travail, souvent exploité sans protection aucune.

Pour de nombreux observateurs, dont Holzer (2005), dans les pays industrialisés, les travailleurs immigrés se concentrent aussi dans un nombre limité de secteurs économiques où l'offre de main-d'œuvre autochtone est faiblement représentée, comme l'agriculture, la construction, l'hébergement, l'alimentation, les transports, la logistique, les soins aux personnes, la santé, l'enseignement, les services aux entreprises et certaines manufactures qu'il n'est pas possible de délocaliser vers des pays en développement dans lesquels le travail coûte moins cher. Les travailleurs étrangers occupent dans ces secteurs des postes subalternes alors qu'environ un

¹ L'ouvrage comprend la présentation de près de 300 exemples de dispositifs d'insertion issus de 23 pays. En moyenne, une douzaine de dispositifs illustrent chacune des 21 analyses publiées. Parmi ces exemples de dispositifs, un quart est issu du Benelux et un cinquième de l'Allemagne, de l'Autriche ou de la Suisse. Les pays scandinaves, la France, l'ensemble États-Unis/Canada/Australie, ainsi que l'ensemble Grande-Bretagne/Irlande sont chaque fois concernés par environ 10 % des dispositifs examinés. Enfin, les pays du sud de l'UE et les États du centre et de l'est de l'UE sont également représentés par plusieurs exemples de dispositifs d'insertion socioprofessionnelle des migrants. Ainsi, près de 80 % des initiatives analysées se déploient dans l'UE.

quart d'entre eux a un diplôme d'études supérieures. Ces emplois comprennent en particulier des tâches dites « 3D » (*dirty, dangerous, demanding*) et exigent en général une grande flexibilité (temps/espace) de la part des travailleurs. Ce sont des contraintes que ne souhaitent pas subir de plus en plus d'employés autochtones. En cela, les travailleurs issus de l'immigration apparaissent souvent comme des bouche-tours dans des secteurs économiques désertés par une grande partie des travailleurs locaux.

Les rapports à propos de l'insertion professionnelle des migrants résidant dans l'UE soulignent, de fait, le caractère discriminatoire du marché de l'emploi (Charrel, 2016). En effet, celui-ci ne reflète pas la diversité ethnique de la population. La discrimination dont les personnes d'origine étrangère font l'objet correspond au traitement différencié des individus en fonction de leur appartenance ethnique. *Elle est fondée sur les perceptions des acteurs du marché du travail selon lesquels des individus ayant une appartenance réelle ou supposée à certaines « races » ou ethnies auraient une productivité moindre.* A titre illustratif, UNIA (le Centre interfédéral belge pour l'égalité des chances), dans son rapport 2017, met en lumière des discriminations persistantes. Elles touchent tous les secteurs d'emploi, mais la moitié des plaintes concernent le secteur marchand. Les actes discriminatoires identifiés sont majoritairement liés à des critères « raciaux » (29 % des cas), à l'âge des travailleurs (18 %), aux handicaps (18 %), aux convictions religieuses et philosophiques (15 %), à l'état de santé (9 %), à l'orientation sexuelle (4 %) et à d'autres facteurs (7 %) dont l'origine ethnique. Il est ainsi remarquable que, de manière cumulée, près de la moitié des motifs des discriminations connues des services juridiques concernent des questions ethnoculturelles. Par ailleurs, les travailleurs d'origine étrangère peuvent cumuler plusieurs de ces facteurs d'exclusion et se trouver à leur *intersection* (femme, d'origine africaine, âgée, musulmane, obèse...). En conséquence, les personnes d'origine étrangère et, en particulier celles issues de pays en développement, sont proportionnellement moins représentées parmi les actifs occupés sur le marché de l'emploi des pays de l'OCDE. En effet, le taux de chômage des étrangers résidant dans l'UE est, en moyenne, 1,7 fois plus élevé que celui des travailleurs qui possèdent la nationalité du pays d'emploi, soit 15 % contre 9 % (Eurostat, 2016).

Il serait pourtant avantageux pour les entreprises des pays de l'OCDE d'incorporer ces migrants à la hauteur de leurs compétences, voire de les encourager à approfondir leurs capacités. De fait, les travailleurs immigrants et leurs familles sont aussi des consommateurs. Ils augmentent la demande de biens et services là où ils résident. Cela veut dire qu'insérer les travailleurs immigrés et les aider à atteindre des niveaux de compétence et de salaire élevés représente un bénéfice net pour l'économie de la région de réception (Card, 2001, 2005). Par ailleurs, les « *baby-boomers* » arrivant à l'âge de la retraite dans la décennie 2010, des pénuries commencent à se faire sentir sur les marchés de l'emploi, tant en Amérique qu'en Europe, d'autant plus que certains secteurs comme les soins de santé et les soins aux personnes âgées montrent déjà des signes d'appel de main-d'œuvre depuis plusieurs années. Comme nous l'avons déjà développé dans un ouvrage précédent (Manço et

coll., 2017), *ces divers éléments montrent l'importance pour tous de réfléchir à la qualité et à la rapidité de l'insertion professionnelle des migrants et celles de leurs enfants.*

De nombreux freins à l'emploi des travailleurs migrants et issus de l'immigration sont toutefois à déplorer. Se pose souvent des problèmes de maîtrise des langues utiles sur le marché du travail des pays d'installation en association avec la faiblesse ou l'inadaptation des qualifications ou des compétences des travailleurs migrants. Ce problème est renforcé par les difficultés de reconnaissance des titres et des expériences professionnelles de ces travailleurs dans leur nouveau pays. Cela ne représente pourtant qu'une partie des obstacles administratifs qu'endure ce public. Nous avons déjà évoqué les effets des discriminations, ajoutons-y la dimension non contraignante de la plupart des législations antidiscrimination. L'absence ou la faiblesse des réseaux sociaux des migrants utiles pour accéder à l'emploi ou à l'information dans le domaine professionnel ne facilite par ailleurs pas l'insertion des travailleurs d'origine étrangère, dans un contexte au moins « *xénosceptique* ». Considérant que l'essentiel de notre tissu économique est constitué de PME, en général peu préparées à endosser la charge entre autres administrative de l'emploi de personnes étrangères (Manço et Barras, 2013), nous pouvons également mentionner, au rang des obstacles, l'insuffisance ou l'inadaptation de l'offre d'accompagnement en insertion socioprofessionnelle des travailleurs migrants *et* des employeurs. Dans divers pays, comme la Belgique, ces structures ont, en effet, des liens limités avec les entreprises et en particulier, les plus petites d'entre elles qui se trouvent être les plus nombreuses. Pour les jeunes issus de l'immigration, enfin, il convient de signaler les échecs des systèmes scolaires des pays d'accueil (inadaptation à l'accueil des élèves primo-arrivants non-locuteurs de la langue d'enseignement, culture du redoublement, etc.) et la faiblesse des liens entre l'école et l'emploi (entre autres, la non-valorisation des formations techniques et professionnelles en alternance) dans de nombreux pays d'immigration (Manço et coll., 2017).

Des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle

Face à ces nombreuses difficultés et carences, les initiatives sont également nombreuses et peuvent prendre la forme d'expériences locales et ponctuelles dont certaines finissent par se massifier de façon durable, sous la forme de politiques générales. Ces pratiques relèvent souvent de ce qui est convenu d'appeler « *l'activation* », soit des mesures qui visent à encadrer des populations estimées trop dépendantes ou peu dynamiques. Il s'agit d'« *inscrire les bénéficiaires de l'aide sociale dans des parcours d'intégration pour qu'ils s'activent* ». Dans certains cas, les populations immigrées et en demande d'asile se trouvent en effet considérées comme relevant de ces catégories. Il est, bien entendu, nécessaire de débattre de l'à propos des politiques d'activation professionnelle des exclus sociaux, dans un contexte économique globalisé, dualisé, robotisé, uberisé, dérégulé où ce n'est plus le travail qui rétribue de nombreux investissements. Dans quelle mesure les exclus sont-ils responsables de leur exclusion ? Mais ce débat sort du cadre de notre

ouvrage. Par ailleurs, force est de constater que toutes les mesures proposées afin de lutter contre l'exclusion socio-économique des populations issues des migrations ne relèvent pas — ou pas exclusivement — de la philosophie de l'activation. Ainsi, les démarches de lutte contre les discriminations et la xénophobie, les actions de valorisation des diversités culturelles sur le marché de l'emploi, par exemple, proposent d'autres conceptions de l'insertion socioprofessionnelle. Elles renforcent la solidarité et le partage (par exemple du temps de travail), ainsi que la complémentarité économique entre groupes sociaux. Elles s'inscrivent dans d'autres visions de la citoyenneté, de l'action sociale et de l'activité économique. Elles interrogent justement la responsabilité sociale des entreprises dans des sociétés multiculturelles. Les dispositifs visant une meilleure insertion professionnelle des travailleurs étrangers et d'origine étrangère dans nos sociétés peuvent, par ailleurs, participer de nouvelles visions de l'économie plus solidaires et collaboratives (produire et échanger selon des formes plurielles), plus qualitatives (nouvelles conceptions du vivre-ensemble et du bien commun), plus en phase avec l'émergence des pays d'origine (codéveloppement), plus durables et créatives.

Enfin, il s'agit aussi d'activer l'accès aux droits et aux services de la population, un accès perturbé par manque d'information et de sensibilisation ou par défaut de disponibilité. Il n'y a d'ailleurs pas que les exclus demandeurs d'emploi ou demandeurs d'asile qui ont droit aux services d'insertion ou de facilitation de l'emploi. *Les structures dédiées à la transition vers le travail sont aussi au service des entreprises et des employeurs.* S'ils n'activent pas ces droits, quelle qu'en soit la raison de ce désistement, ils nuisent à leurs propres affaires autant qu'ils contribuent à occasionner un gaspillage important de ressources humaines et de moyens publics investis dans des politiques sociales.

Ainsi, le Fonds Social Européen (FSE), dans son appel à projets 2015-2020, propose aux porteurs d'initiatives d'insertion socioprofessionnelle d'élaborer la notion de la créativité en entreprise et tente de mobiliser des actions d'accompagnement et de formation pour futurs indépendants et créateurs potentiels d'affaires, des actions de formation continue pour managers, indépendants et chefs d'entreprise, ainsi que des actions d'appui à l'innovation et à la créativité dans le monde du travail. Le FSE tente également de mobiliser les énergies afin de susciter une revalorisation des connaissances et compétences des travailleurs. Il propose de cofinancer des actions de validation des compétences et de valorisation des acquis de l'expérience, des actions de formation à haute valeur ajoutée visant à améliorer les compétences et les capacités d'adaptation des personnes actives et inoccupées et des actions de formation des formateurs, enseignants, accompagnateurs, en ce compris les tuteurs en entreprise. Dans son axe de travail « société inclusive et emploi », le FSE mobilise le secteur de l'insertion socioprofessionnelle pour l'accompagnement des personnes discriminées ou exclues en vue de leur inscription dans un parcours de (pré)formation ou d'emploi dans une visée d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations. Enfin, le volet « jeunesse » de l'appel à projets ambitionne de soutenir l'insertion durable dans le monde du travail des jeunes ni en emploi, ni en formation, ni en enseignement.

En effet, conscients du problème de l'exclusion professionnelle des publics issus de l'immigration, de son impact négatif sur l'identité des travailleurs et de leurs familles, ainsi que sur la cohésion sociale dans son ensemble, des acteurs publics et privés (associations, entreprises) mettent en place nombre de dispositifs pour y faire face, même si ces actions n'y suffisent pas comme en témoigne la persistance des faits discriminatoires et des exclusions. *Il est dès lors important d'analyser lesdits dispositifs, de les évaluer dans les multiples contextes sociopolitiques au sein desquels ils sont mis en œuvre, d'en comprendre les dimensions les plus efficaces et de produire des propositions pratiques et politiques afin de multiplier les actions les plus probantes en matière d'insertion socioprofessionnelle des populations issues de l'immigration, pour le bénéfice du plus grand nombre.* Puisque face au besoin de la valorisation de la main-d'œuvre immigrée, diverses philosophies d'actions et divers dispositifs sont mis en œuvre dans différentes régions industrialisées, identifier et faire connaître, dans nos pays, les initiatives originales qui, selon les évaluations, sont prometteuses, fait également partie des objectifs de notre travail.

Ainsi, dans cette étude qui s'intéresse spécifiquement aux mesures destinées à l'insertion et au maintien à l'emploi des travailleurs étrangers et d'origine étrangère dans les pays de l'OCDE, nous suggérons d'organiser les dispositifs analysés en neuf catégories génériques :

1. *Les dispositifs de sélection* de travailleurs candidats à l'émigration et la préparation pré-migratoire (cours de langue, etc.).
2. *Les dispositifs réglementaires* du pays d'accueil : les politiques d'aide sociale visant l'installation, les facilités pour l'accès au marché de l'emploi, ainsi que les actions positives facilitant l'emploi de publics sélectionnés (diverses primes à l'emploi, voire la pratique des quotas).
3. *Les dispositifs d'initiation* comme les diagnostics personnalisés ou l'initiation à la langue du pays d'accueil, à la culture locale, aux outils informatiques, etc., bref des parcours ou des contrats d'accueil/d'intégration voués à l'orientation généraliste des publics primo-arrivants.
4. *Les dispositifs de pré- et de péri-formations*, c'est-à-dire les initiatives d'orientation et d'activation professionnelle (aide à la recherche d'emploi, guichets uniques, stages encadrés...) ou relatives à l'éducation et à la formation post-migration, ainsi qu'à la reconnaissance des diplômes, à la validation de l'expérience au pays d'origine. Cette catégorie d'actions peut également comprendre l'accompagnement pour la mise en place des projets professionnels, la valorisation des compétences, ainsi que l'aide pour obtenir un permis de conduire.
5. *Les dispositifs de formations qualifiantes* ou les formations-métier. Il s'agit de programmes qui visent le développement de qualifications en lien avec des postes précis, sanctionnés par des brevets ou des diplômes reconnus.
6. *Les dispositifs relationnels*. Ce sont des activités qui ambitionnent d'insérer les travailleurs nouveaux venus ou qui manquent de réseaux sociaux utiles pour l'emploi dans des contextes relationnels et une démarche propices à l'intégration professionnelle. Il s'agit le plus souvent de diverses initiatives de *networking* comme des projets de mentorat, de tutorat, d'accueil ou de coaching (en entreprise). Les campagnes anti-discrimination et de valorisation des travailleurs issus des minorités peuvent être rapprochées d'une variante collective de ces dispositifs.
7. *Les dispositifs d'accompagnement ou d'appui à la création d'entreprises* par des candidats investisseurs issus de l'immigration.
8. *Les dispositifs de gestion et de valorisation des diversités* en emploi. Ces initiatives contribuent à la valorisation pérenne des ressources humaines en entreprise et peuvent en influencer les performances. On les définit comme la capacité d'une compagnie à déployer tout le potentiel d'une main-d'œuvre hétérogène, dans un environnement de travail qui n'exclut personne (chartes et plans de diversité, CV anonymes, accommodements, etc.).

9. Les dispositifs d'accompagnement à l'emploi des jeunes issus de l'immigration, enfin, ont pour objectif de faciliter la transition de l'école à la vie active pour les jeunes (et les enfants de) migrants (études en alternance, écoles de la deuxième chance, apprentissages, stages, jobs d'étudiants, etc.).

Le présent ouvrage aborde l'ensemble de ces dispositifs à l'exception du premier comprenant des interventions extraterritoriales, peu courantes et peu couvertes par la littérature. Nous avons ainsi choisi de présenter l'ouvrage, comme suit, en huit chapitres, dans le respect d'une articulation harmonieuse des articles qui relatent, dans certains cas, des initiatives s'apparentant à plusieurs de types de dispositifs d'insertion :

- *Chapitre I* : « *Dispositifs d'initiation* » dédiés aux cours de langue du pays d'accueil et aux parcours d'intégration ;
- *Chapitre II* : « *Préformations et formations professionnelles* » consacrées aux politiques d'intégration socio-économique pour les travailleurs peu qualifiés ;
- *Chapitre III* : « *Périmformations et valorisation professionnelle* » concernant les dispositifs de valorisation des compétences et des qualifications ;
- *Chapitre IV* : « *Dispositifs relationnels* » abordant les questions du bénévolat, ainsi que des réseaux sociaux et d'insertion professionnelle ;
- *Chapitre V* : « *Dispositifs d'accompagnement ou d'appui à la création d'entreprises* » analysant les politiques de soutien aux créateurs d'entreprises ;
- *Chapitre VI* : « *Dispositifs de gestion et de valorisation des diversités culturelles* » évaluant les politiques et les pratiques de gestion des diversités en entreprise, à l'aune de l'embauche et du maintien en emploi des travailleurs issus des migrations ;
- *Chapitre VII* : « *Dispositifs d'accompagnement des jeunes* » portant sur les pratiques de transition entre école et emploi ;
- et enfin, *Chapitre VIII* : « *Dispositifs réglementaires* » destinés à présenter des mesures telles que divers types de subventionnement de l'emploi.

Définition de l'approche

La réalisation de cette évaluation des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle pour publics issus des migrations s'inscrit dans le projet « *Diversités et emploi en Wallonie* » (2015-2020) subventionné par le FSE et coordonné par le Centre Régional d'Intégration des Personnes Etrangères ou d'origine étrangère de Liège (CRIPEL). Dans le cadre de ce projet, le rôle de l'IRFAM consiste à accompagner et à documenter le réseau des huit Centres Régionaux d'Intégration de la Région wallonne, ainsi que leurs nombreux partenaires d'action. La fonction de documentation a pour objectif de fournir aux acteurs susmentionnés — et, bien sûr, à tout autre lecteur intéressé — des synthèses accessibles et scientifiquement valides, capables de nourrir et d'orienter les activités d'insertion et de sensibilisation supportées par les centres d'intégration et leurs associés locaux. Ainsi, la contribution de l'IRFAM se traduit par une trilogie de productions :

-
- Un ouvrage intitulé « *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants. Trente années de recherches appliquées à la situation belge* », publié en mai 2017 aux éditions de L'Harmattan et traitant de l'apport des migrations aux sociétés et à l'économie des pays industrialisés, des apports « sous-optimalisés » selon de nombreux documents synthétisés.
 - Le présent ouvrage autour des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle afin, justement, de rapprocher les travailleurs issus des migrations des milieux de travail de leur pays d'installation, mais aussi afin de rapprocher les entreprises des pays industrialisés de cette ressource humaine et de la valoriser davantage au sein de nos sociétés.
 - Et, enfin, un troisième et dernier ouvrage prévu pour la fin du projet « *Diversités et emploi en Wallonie* » en 2020 consacré à la présentation et à l'analyse des initiatives wallonnes et belges en matière d'insertion socioprofessionnelle des travailleurs issus des migrations, parmi lesquelles, les actions des centres régionaux wallons d'intégration et de leurs partenaires de terrain.

Fidèle à l'esprit du projet « *Diversités et emploi en Wallonie* », l'ensemble de ces trois ouvrages est le fruit de nombreuses collaborations qui visent à mobiliser et à partager des compétences d'analyse et de communication autour des dispositifs d'insertion des migrants. Dans le cas présent, les 21 contributions sont l'œuvre de 19 auteur-e-s (d'origines diverses) de Belgique, du Canada, du Luxembourg, de la Suisse et de la Tchèque. Il s'agit de chercheurs, d'enseignants, de formateurs et d'intervenants sociaux, membres de l'IRFAM (8) ou correspondants de longue date de notre institution. Pour certains co-auteurs, l'exercice a constitué une initiation à la recherche scientifique dans le cadre d'études universitaires qu'ils achèvent. L'ensemble de ce travail d'écriture a été soumis à certains acteurs des centres régionaux d'intégration (une quinzaine de travailleurs sociaux chargés des questions de diversité en emploi), à trois reprises durant la phase de rédaction, lors de séminaires coorganisés par l'IRFAM et le CRIPEL à Liège, les 17 décembre 2015, 16 avril 2016 et 19 octobre 2017. L'objectif de ces séances de travail était de présenter l'état des analyses en devenir et de permettre aux acteurs du terrain de l'insertion professionnelle, utilisateurs finaux des évaluations, de contribuer à la définition de l'objet des études, à la structuration des textes et, enfin, à la précision des recommandations politiques que l'on peut en extraire. Les acteurs du terrain, ainsi que les auteurs ont également lu et commenté de manière croisée l'ensemble des articles de ce livre à des fins de validation et aussi pour veiller à leur degré de lisibilité. La même équipe composite contribue également à la diffusion de l'ouvrage qui synthétise pas moins de 800 références scientifiques (dont une partie conséquente en anglais) et l'offre dans un seul volume à l'attention des intervenants de l'intégration socio-économique.

Accompagnés en permanence par Altay Manço, directeur scientifique de l'IRFAM, il a été demandé aux auteurs de rédiger une métasynthèse du champ de l'insertion socioprofessionnelle des migrants qui leur fut attribué à partir du plus grand nombre possible de publications scientifiques à caractère évaluatif dont l'ancienneté ne devait pas dépasser une dizaine d'années. Ces études à synthétiser pouvaient recouvrir plusieurs types de dispositifs tout en restant dans le domaine choisi. Il était également demandé de viser le plan international de façon à inspirer l'acteur local par une information qui lui est difficilement accessible. Dans la plupart des cas, la rédaction des synthèses d'une vingtaine de pages est structurée comme suit :

- Objet, objectifs et méthode ;
- Présentation des constats (ou des problématiques) ;
- Analyse et discussion des observations issues de la littérature ;
- Recommandations ou propositions de solutions à partir des dispositifs les plus efficaces.

Le fil conducteur de toutes ces synthèses est ce triple questionnement :

1. Que savons-nous du design des dispositifs d'insertion socioprofessionnelle dans les pays de l'OCDE ?
2. Quelle est leur efficacité avec les publics issus des migrations, à brève et à longue échéance (accès à un emploi de qualité, avancée sur le parcours d'insertion, meilleur positionnement sur le marché, renforcement de la personne...)?
3. Que pouvons-nous recommander pour améliorer leur impact quantitatif et qualitatif sur le public, les institutions d'insertion et le marché de l'emploi ?

La deuxième question signant le *caractère évaluatif* des publications à synthétiser est évidemment centrale. Les évaluations de pratiques ou de politiques sont très diversifiées. Il peut s'agir d'auto-évaluations de projets locaux ou, comme dans la plupart des documents examinés dans ce livre, d'évaluations de politiques commandées par des instances publiques à des tiers, des universités ou des firmes de consultants. Un grand nombre de recherches dans ce domaine est également dû à des observatoires multilatéraux comme l'OCDE, l'OIM, divers organes de l'UE ou du Conseil de l'Europe. Ces documents, brefs ou détaillés, peuvent, du reste, user de méthodologies d'évaluation quantitatives (sondages, analyses de registres administratifs, etc.) prenant appui sur des échantillons (aléatoires ou non) plus ou moins vastes, se basant sur des corrélations, des analyses causales ou encore des résultats obtenus à partir d'expérimentations avec groupe contrôle (ou non). Par ailleurs, comme c'est souvent le cas dans notre bibliographie, ces recherches peuvent aussi recourir à des méthodes qualitatives (entrevues individuelles ou de groupe avec les publics cibles et/ou les intervenants, consultations d'experts, analyse de documents). Certaines évaluations s'effectuent à un moment donné (en général à la fin d'un parcours de formation), d'autres, au contraire, peuvent être répétitives et longitudinales permettant d'apprécier les effets des politiques d'insertion dans le temps et de manière dynamique. Il est ainsi nécessaire de pondérer les apports forcément différents de ces divers types d'évaluations et de discuter du poids respectif de ces données intégrées dans nos synthèses (Niessen et Schibel, 2007).

Par ailleurs, selon González Garibay et De Cuyper (2013), les évaluations de politique peuvent porter sur les impacts directs des actions conduisant à certains résultats, par exemple, sur les populations ciblées. Mais elles peuvent également mesurer l'efficacité des pratiques, c'est-à-dire la relation entre les résultats obtenus et les moyens nécessaires pour les produire (financement, ressources humaines, etc.). La pertinence est un autre objet de recherche et apprécie la mesure dans laquelle les objectifs des actions répondent aux besoins des populations et/ou des politiques. Par ailleurs, la cohérence est la cohésion interne d'une initiative : elle estime l'homogénéité entre les objectifs d'une pratique d'insertion particulière et des politiques d'intégration plus générales.

En tenant compte de ces spécifications, dans le cadre de nos analyses, nous avons sélectionné¹, dans la mesure du possible, un maximum de travaux fournissant une description de la démarche d'évaluation adoptée et un ensemble de résultats d'une politique ou d'une pratique, soit en termes d'impact sur les publics, soit en termes d'effet sur les structures d'insertion et le marché de l'emploi. Les études analysées devaient également informer sur le contexte de l'application, les types d'instruments politiques impliqués, les groupes cibles et les recommandations issues de l'expérience.

Compte tenu de l'extrême variété de documents analysés dans le cadre de notre démarche, nous avons donc opté pour une logique de « métasynthèse » (Beaucher et Jutras, 2007). Elle consiste à croiser des évaluations dont l'objet et la méthodologie ne sont pas homogènes, afin de bénéficier de la richesse de ces différents points de vue (souvent résumés dans un tableau synoptique). Nous tentons ainsi de procéder par « triangulation méthodologique » et d'appréhender un objet de recherche de plusieurs points de vue différents usant d'approches variées (Caillaud et Flick, 2016). La triangulation peut concerner des données de sources indépendantes ou des travaux usant de techniques de recherche différentes. En cas de résultats concordants, on peut parler de validation des études les unes par les autres. Mais la triangulation offre plus encore, selon Denzin et Lincoln (2000), soit une « vitrine aux multiples réalités » ou la possibilité de tenir compte de chaque résultat comme autant de facettes du phénomène étudié. Ainsi, la métasynthèse se révèle comme une méthodologie mixte capable d'approcher la problématique à travers l'analyse croisée d'une diversité de documents évaluant les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle des travailleurs issus de l'immigration dans les pays industrialisés.

¹ Concrètement, la recherche de textes évaluatifs a été effectuée sur internet à partir de mots-clés. Les documents ne correspondant pas à nos critères méthodologiques ont été écartés. Un tableau de métasynthèse a été créé pour la plupart des contributions figurant dans ce livre, ce tableau comprenant des clés d'analyse comme le contexte, le dispositif, les groupes cibles, les résultats, etc. L'analyse du tableau a permis de rédiger la contribution qui a été discutée et validée par le groupe des contributeurs et partenaires.

Bibliographie

- Beaucher V. et Jutras F. (2007), « Étude comparative de la métasynthèse et de la méta-analyse qualitative », *Recherches Qualitatives*, v. 27, n° 2, p. 58-77.
- Caillaud S. et Flick U. (2016), « Triangulation méthodologique ou comment penser son plan de recherche », Lo Monaco G., Delouvée S. et Rateau P. (éds), *Les représentations sociales*, Bruxelles : De Boeck.
- Card D. (2001), « Immigrant Inflows, Native Outflows, and the Local Labor Market Impacts of Higher Immigration », *Journal of Labor Economics*, v. 19, n° 1, p. 22-64.
- Card D. (2005), *Is the New Immigration Really So Bad ?*, Working Paper, University of California at Berkeley.
- Charrel M. (2016), « Intégration des migrants : le grand écart européen », *Le Monde*, 7 juin.
- Denzin N. et Lincoln Y. (éds) (2000), *Handbook of Qualitative Research*. Thousands Oaks : Sage.
- González Garibay M. et De Cuyper P. (2013), *The evaluation of integration policies across the OECD : a review*, Louvain : HIVA.
- Holzer H. (2005), *Testimony to the Subcommittee on Immigration, Border Security and Claims*, Washington, DC : U.S. House of Representatives.
- Loriol M. (sous la direction de) (1999), *Qu'est-ce que l'insertion*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. et Barras C. (éds) (2013), *La diversité culturelle dans les PME. Accès au travail et valorisation des ressources*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A., Ouled El Bey S. et Amoranitis S. (coord.) (2017), *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants. 30 années de recherches appliquées à la situation belge*, Paris : L'Harmattan.
- Niessen J. et Schibel Y. (2007), *Handbook on integration for policy-makers and practitioners*, Bruxelles : Union Européenne.
- OIM (2016), *État de la migration dans le monde. Gestion de la mobilité de la main-d'œuvre dans une économie mondiale en mutation*, Genève : OIM.
- UNIA (2017), *Rapport annuel 2016 – Pour une société inclusive : par où (re)commencer ?*, Bruxelles : UNIA.