



## ACCÈS À L'EMPLOI

Regards critiques, actions concrètes

# Sommaire

3

## ÉDITO

Joachim Debelder

## INCLUSION

4

### 2021 : dix années d'exode syrien

Interview de Sarah Degée

7

### Réfugiés syriens en Belgique : modalités de création d'entreprises

Honorine Kuete Fomekong, Sarah Degée et Altay Manço

## INSERTION PROFESSIONNELLE

12

### La discrimination systémique des travailleurs issus de l'immigration

Altay Manço

17

### L'inclusion des personnes étrangères sur le marché de l'emploi wallon : Un système peu performant à réformer complètement

Dominique Watrin

19

### La formation linguistique des migrants à la recherche d'un emploi : piège ou tremplin ?

Christine Barras

22

### Faire front dans l'insertion

Kabirou Oumarou

## ACTIONS

25

### Hospi'Jobs : un projet pilote à répliquer !

Leïla Scheurette

28

### L'accès à l'emploi des migrants : un débat nécessaire à l'action

Joachim Debelder

## PARUTIONS RÉCENTES

31

### Une décennie d'exil syrien : présences et inclusion en Europe

Sarah Degée et Altay Manço (dir.)

32

### Le racisme. Une histoire de blessures et de résilience

Naima Charkaoui

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



# Édito

Joachim **Debelder**

L'année 2021 marque tragiquement une décennie d'exil syrien. Cette migration a été au cœur d'une médiatisation particulièrement forte durant la prétendue « crise migratoire » de 2015, une formule fréquemment rectifiée en « crise de l'accueil des migrants ». Et qu'en est-il, au fond, de cet accueil ? Quelles sont les trajectoires, en Belgique et en Europe, de celles et ceux qui ont fui – et continuent à fuir – le conflit syrien ? Privilégiant les approches qualitatives, l'ouvrage collectif *Une décennie d'exil syrien : présences et inclusion en Europe* se veut un outil de compréhension et d'analyse de cette migration et de l'inclusion des Syriens et Syriennes. Ce numéro 58 de Diversités et citoyennetés s'ouvre ainsi avec l'interview de Sarah Degée, co-directrice de cette dernière parution dans la collection Compétences interculturelles. Dans une version réduite, un chapitre de l'ouvrage met également en avant les modalités de création d'entreprises et introduit la thématique plus large de l'accès à l'emploi des migrants auquel ce numéro de la lettre de l'IRFAM est consacré.

Qu'est-ce que la discrimination systémique dans le champ de l'emploi ? L'analyse d'Altay Manço permet une compréhension de cette notion, de ses causes et de ses mécanismes. Il s'agit aussi d'adresser les multiples coûts de cette discrimination, pour les personnes qui y sont confrontées, d'abord, mais aussi pour l'ensemble de la société. Et de s'interroger en conséquence : nos dispositifs dédiés à l'insertion sont-ils à la hauteur pour répondre à cette discrimination systé-

mique ? De toute évidence, ce système de l'insertion « peu performant à réformer complètement », est parfois lui-même producteur d'obstacles multiples. Deux contributions, de Christine Barras et de Kabirou Oumarou, se concentrent sur différents travers de l'insertion au départ de la préoccupation commune des exigences linguistiques.

Pour autant, des alternatives sont possibles : elles sont pensées, élaborées et mises en œuvre, évaluées et discutées à travers des projets-pilotes ou des initiatives d'envergure modeste. Ces propositions sont le fruit de collaborations entre des organismes portés par une volonté de rendre le marché du travail inclusif. Tel est le cas, notamment, du projet Hospi'Jobs, au sujet duquel l'article de présentation et d'évaluation proposé par Leïla Scheurette permet de saisir à la fois les forces, mais également d'identifier les aspects à améliorer.



Afin que ces approches gagnent en importance, tant les besoins auxquels elles répondent que leurs réalisations concrètes nécessitent une large communication. De manière complémentaire à nos publications, nous ainsi proposons leur découverte via d'autres médias.

Le récent reportage « Emploi hospitalier », réalisé en collaboration avec l'asbl Télévision du Monde et le Monde des Possibles permet l'immersion dans le projet Hospi'Jobs, et l'occasion de découvrir les témoignages des acteurs, y compris ceux des stagiaires.

Le colloque L'insertion sur le marché de l'emploi des migrants : un véritable enjeu pour la Wallonie de demain organisé en collaboration avec le CRIPEL est également à visionner. La douzaine d'interventions synthétiques permet ainsi de saisir aisément les constats, les enjeux et les perspectives au cœur de l'insertion professionnelle des personnes issues des migrations en Wallonie. ▲



# 2021 : dix années d'exode syrien

Interview de Sarah Degée, directrice d'un ouvrage sur le sujet.

**Diversités et citoyennetés : Sarah Degée, l'ouvrage coordonné avec Altay Manço «Une décennie d'exil syrien : présences et inclusion en Europe» vient de paraître chez l'Harmattan dans la collection «Compétences interculturelles». Pourriez-vous nous expliquer comment est né ce projet d'ouvrage ?**

**Sarah Degée :** Nous étions en janvier 2020. J'ai proposé ce projet d'ouvrage à Altay. L'idée avait mûri dans ma tête et était impulsée par différentes motivations. Je percevais, de par mon expérience dans le milieu éducatif et social, la nécessité d'outiller les travailleurs sociaux et de l'éducation, les chercheurs, les citoyens, les bénévoles à propos de l'immigration syrienne. L'immigration syrienne est relativement récente et nouvelle. Elle interroge, entre autres, les travailleurs, qu'ils et elles soient enseignants ou travailleurs sociaux, et charrie bon nombre de représentations. Avant 2011, relativement peu de Syriens et Syriennes migraient en Europe. Des intellectuels et scientifiques quittaient le pays à la recherche de conditions plus favorables. Des Frères musulmans avaient également fui quelques décennies auparavant à la suite de répressions. Des oppo-

sants politiques fuyaient encore la dictature du clan Assad au pouvoir depuis les années septante. À noter qu'une contribution du livre — celle de Roman Foy — aborde cet exil. Toutefois, ces trois groupes confondus ne représentaient pas une réalité importante sur le plan quantitatif. La Syrie d'avant-guerre était elle-même un pays d'accueil. En effet, des Palestiniens et des Iraquiens s'y étaient réfugiés pour les raisons que l'on connaît. La guerre a complètement bouleversé

la réalité démographique de la Syrie. Aujourd'hui, un réfugié sur quatre dans le monde provient de Syrie, selon l'ONU. Plus de la moitié de la population que comptait alors le territoire se trouve actuellement exilée. Si la plupart des réfugiés se trouvent dans les pays limitrophes à la Syrie, une partie d'entre eux et elles a également rejoint le continent européen.

À ces facteurs se conjugue un intérêt personnel pour le monde arabe. Depuis de nombreuses années, je voyage dans cette région du monde. Ces voyages, effectués en mode «routarde» dès l'adolescence m'ont fortement marquée et ont engendré un fort intérêt pour le monde arabe. En 2006, j'ai d'ailleurs eu la chance de visiter la Syrie. Mon intérêt est tel que je vis et travaille actuellement au Moyen-Orient, plus précisément en Égypte. Il y a dix ans, lors des Printemps arabes, j'étais à l'université et suivais de près l'actualité. J'ai cru dans les espoirs, dans les revendications. L'enthousiasme a rapidement fait place à l'inquiétude tant les répressions furent brutales. Des rencontres avec des réfugiés syriens en Belgique m'ont conduit à m'intéresser de plus près à la Syrie.



L'ouvrage est riche de sa diversité, de sa pluridisciplinarité. En effet, vous avez travaillé avec des auteurs issus de champs disciplinaires très variés.

Oui, tout à fait, et il s'agit certainement de l'un des tours de force de cet ouvrage. Dix-huit auteurs aux profils forts différents ont collaboré : sociologues, psychopédagogues, psychologue, pédopsychiatre, romaniste, juristes, politologue, géographes, économiste... Ils et elles proviennent du milieu de la

recherche académique, de la recherche appliquée ou exercent en tant que travailleurs de terrain. Nous avons toutes et tous mis notre expertise au service de l'ouvrage. C'était un exercice pour chacun d'entre nous. D'une part, des chercheurs exerçant dans le milieu universitaire ont vulgarisé suffisamment leur production afin qu'elle soit accessible à tout un chacun. Je pense, par exemple, au chapitre proposé par Christelle Macq portant sur les voies d'accès au territoire. Christelle est juriste et travaille à l'UCLouvain. Elle écrit habituellement pour des revues scientifiques juridiques. D'autre part, les praticiens de terrain ont fait un travail de conceptualisation. Je pense, par exemple, à la contribution de Sabreen Al Rassace portant sur les femmes, les lesbiennes et les personnes trans. Sabreen y présente le travail qu'elle a mené avec ce public au sein d'une association et apporte en sus, quelques éléments théoriques. L'ensemble de nos contributions permet à la fois d'appréhender l'immigration syrienne sous des généralités (nombre d'exilés, procédures d'asile...), mais également à travers des spécificités. Il en va ainsi du chapitre traitant des femmes, des personnes lesbiennes et trans que je viens de citer. Une autre illustration est le chapitre d'Olivier Peyroux portant sur les Doms, minorité stigmatisée en Syrie comme en Europe. Ce sont ces deux aspects (généralités et particularités) qui permettront aux lecteurs et lectrices de sortir de représentations généralisantes et stéréotypées à propos des réfugiés syriens et syriennes. L'exil syrien a été fortement médiatisé, entre autres, à la suite de la

crise de l'accueil de 2015. Dès lors, les représentations à son sujet sont nombreuses. Il convient d'apporter de la nuance, de la complexité. C'est bien là l'un des objectifs de cet ouvrage.

**Vous venez d'aborder la diversité des profils des auteurs. Mais, quelle est la place des Syriens et Syriennes parmi les auteurs ?**

Dès la conception du projet, cela a été une préoccupation majeure pour moi. Il était hors de question que je réduise les exilés syriens et syriennes à des objets de discours. Je pense que cela

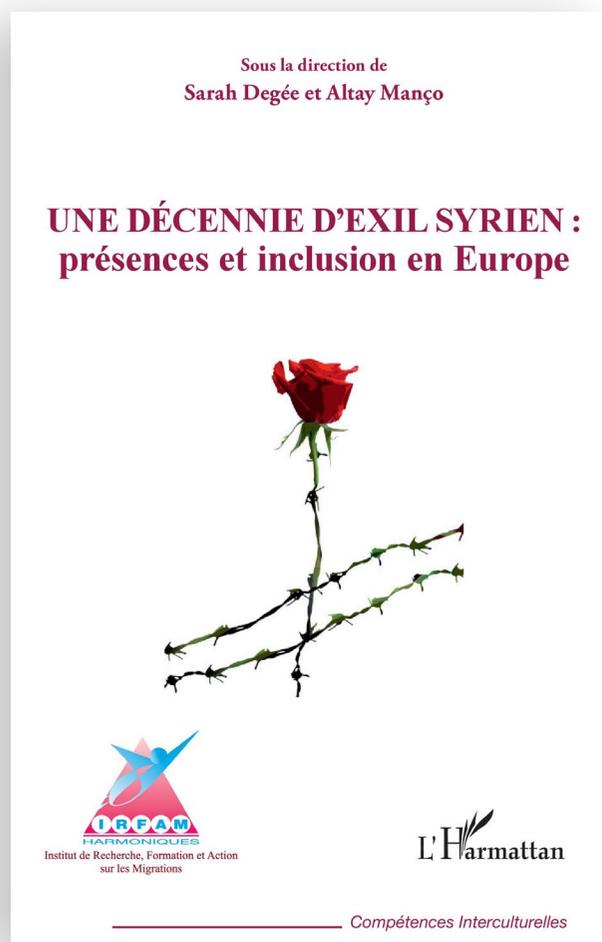
constituerait une violence symbolique. La contribution de Brigitte Herremans développe particulièrement bien cette idée. Je souhaitais que l'ouvrage comporte une moitié de contributions écrites par des Syriens et Syriennes. Cela n'a pas pu être possible. Plusieurs raisons expliquent

sans doute cela : nécessité de pouvoir écrire dans français rigoureux, nécessité d'avoir envie de s'impliquer sur un projet de plus concernant la Syrie, nécessité d'avoir du temps pour le faire... Prendre le temps d'écrire est un luxe que l'on a pas lorsque l'on est empêtré dans des démarches administratives et lorsque l'esprit est préoccupé par ce qui se passe dans le pays. Trois auteurs syriens nous ont toutefois confié des chapitres : Basel Addoum, Salim Sendiane et Hazem Yabroudi. L'image de couverture a également été réalisée par un Syrien : l'artiste Abdulazez Dukhan. De plus, tout au long de la conception du livre et dès le départ, nous avons échangé avec des Syriens et Syriennes à son sujet. Nous sommes restés attentifs

---

Il convient d'apporter de la nuance et de la complexité aux représentations à propos des réfugiés syriens et syriennes

---



à leurs critiques et propositions. Enfin, plusieurs chapitres font la part belle aux témoignages. Il en va par exemple du texte de David Lagarde portant sur les parcours migratoires.

### **Cet ouvrage est structuré en quatre parties.**

Oui. La première partie, intitulée «*Appréhender le contexte syrien*», offre des clés de compréhension concernant la Syrie et la guerre ayant engendré l'exil. Salim Sendiane et moi-même débutons cette partie en présentant un texte traitant de la dictature et du conflit. Ensuite, Brigitte Herremans propose un chapitre intitulé «*Les mots et les mondes de Syrie : contrer le silence narratif*». Cette partie se clôture par un texte sous forme de pièce de théâtre de Hazem Yabroudi. À travers le récit de quatre protagonistes, il y traite de la vie en Syrie avant la guerre. La seconde partie de l'ouvrage s'intitule «*Regarder les migrations*». David Lagarde y analyse des parcours migratoires à travers une étude ethnographique. Ensuite, Christelle Macq propose un chapitre juridique traitant des voies d'accès au territoire européen. Par après, Olivier Peyroux propose un texte intitulé «*Les parcours tortueux des Doms entre rejet et asile*». La troisième partie du livre est consacrée à l'inclusion. Ural Manço l'inaugure avec un texte portant sur la Turquie, pays accueillant le plus d'exilés syriens et syriennes au monde. Viennent ensuite deux textes portant sur l'enseignement : l'un sur des dispositifs au sein de l'enseignement obligatoire écrit par Élodie Oger et l'autre sur l'enseignement supérieur, rédigé moi-même. Honorine Kuete Fomekong, moi-même et Altay Manço proposons par la suite un chapitre portant sur la création d'entreprise. Basel Addoum clôture cette partie avec un texte intitulé «*Carrières migratoires d'artistes syriens*». La dernière partie de

l'ouvrage porte sur le travail avec des exilés syriens et syriennes. Mary Wenker y traite des conditions dans les îles grecques. Sonia Ciotta et Jean-Claude Métraux, ensuite, à travers leur pratique de psychologue et pédopsychiatre cliniciens, interrogent la catégorie «*Syriens*». Par après, Roman Foy présente un texte portant sur le travail au sein de l'association Revivre, laquelle est spécialisée dans l'accueil du public syrien en France. Enfin, Sabreen Al Rassace nous livre un texte intitulé «*Femmes, lesbiennes et personnes trans en situation d'exil*».

**Vous terminez l'ouvrage en écrivant : «*Travailler pendant près de deux ans sur l'immigration syrienne nous a amenés à nous plonger dans la guerre, dans les conditions pénibles des routes migratoires, mais aussi dans les espoirs portés par une population. S'il s'agit avant tout d'un exercice intellectuel, il n'en est pas moins prenant sur le plan affectif*.» Souhaitez-vous en dire davantage ?**

Certains chercheurs et chercheuses parviennent à opérer une frontière entre exercice intellectuel et affects. La frontière dans mon cas fut plus poreuse. Durant ces deux dernières années, je me suis plongée dans bon nombre de documents ayant trait à la Syrie et ai écouté une multitude de témoignages. Certains d'entre eux m'ont particulièrement touchée. Certaines personnes rencontrées dans le cadre des recherches effectuées sont devenues des amis et amies. Ce qui se passe en Syrie est un drame, l'une des pires catastrophes de notre époque. Je ne peux y rester insensible. Je ne suis pas moins insensible aux politiques migratoires actuelles. Cela génère en moi un profond sentiment d'injustice. Diriger ce livre fut pour moi particulièrement intense sur les plans intellectuel et émotionnel.

### **Une dernière question : en quoi l'ouvrage répond-il à son objectif premier : outiller les travailleurs, chercheurs et citoyens ?**

Les contributions offrent des clés de compréhension pour penser l'immigration syrienne en Europe, ses raisons d'être et aussi ce comment nous l'accueillons. L'ouvrage ne prétend pas à l'exhaustivité, par exemple, nous n'abordons pas tous les pays européens. Les chapitres portent principalement sur la France, la Belgique, l'Allemagne, la Grèce et la Suisse, ainsi que la Turquie. L'ouvrage permet de réfléchir cette immigration dans sa complexité, au sens donné à ce mot par Edgard Morin. Il permet de sortir de représentations globalisantes véhiculées, entre autres par les médias ou les réseaux sociaux. Des groupes d'ethnicités, de philosophies, d'orientations, de niveaux de formation, de professions, de générations, etc. différents sont abordés dans le détail. Des pistes de travail socioculturel et d'accueil sont proposées et analysées. Nous avançons également des recommandations tant pratiques que politiques pour répondre dignement aux défis posés par cette migration. Notre objectif est aussi de montrer combien cette rencontre des Syriens et Syriennes et des populations européennes peut être une opportunité pour tout un chacun. Je crois que notre travail permet de se détacher d'une vision misérabiliste des réfugiés. C'est un apport important, je trouve, pour nos lecteurs et lectrices qui côtoient des publics exilés. ▲

---

**Une présentation de l'ouvrage par ses auteurs et autrices est prévue le 25 février 2022 en virtuel.**

**Plus d'infos à venir sur la page Facebook de l'IRFAM.**

---

# Réfugiés syriens en Belgique :

## *modalités de création d'entreprises*

Honorine **Kuete Fomekong**, Sarah **Degée** et Altay **Manço**

**L**a présente contribution<sup>1</sup> examine les formes particulières de création d'entreprise par les réfugiés syriens en Belgique. Compte tenu de la présence aussi précipitée que récente de cette population dans notre pays, l'objectif est d'analyser les diverses voies qu'emprunte ce public pour entreprendre, les raisons de cet engagement, les diverses ressources quelle mobilise, ainsi que la pertinence et l'efficacité de cette modalité d'insertion socioprofessionnelle, dans le contexte sociohistorique qui est le sien.

Entreprendre :  
entre défi migratoire et opportunité

Le [Haut-Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés \(UNHCR\)](#) estime que ce qui contribue le plus au sentiment d'intégration des demandeurs d'asile dans leur nouveau pays est l'obtention ou la

<sup>1</sup> Une version étendue de cet article est disponible dans Kuete Fomekong H., Degée S. et Manço A. (2021), « Réfugiés syriens en Belgique : modalités de création d'entreprises », Degée S. et Manço A. (dir.), *Une décennie d'exil syrien : présences et inclusion en Europe*, Paris : L'Harmattan, p. 197-208.



création d'un emploi. Compte tenu des obstacles que rencontrent les migrants dans l'accès à un emploi à la hauteur de leurs compétences et expériences antérieures (difficultés linguistiques, non-reconnaissance des diplômes, discriminations, orientation vers des postes résiduels, etc.) (Manço et Gatugu, 2018), l'auto-emploi constitue souvent, à tort ou à raison, une valeur refuge, sinon, pour certains, une véritable quête, voire une recherche de revanche sur l'adversité.

Aussi, tenant compte de ce penchant pour l'auto-emploi au sein de divers groupes d'exilés, il semble indiqué de s'interroger sur les modalités d'une aide la mieux adaptée possible aux ressources et besoins de ce public candidat à la création d'entreprise, d'autant plus que de récents travaux (Kuete Fomekong et Manço, 2021) montrent la faiblesse des interactions

entre les organismes belges dédiés à l'accompagnement de créateurs d'entreprises et les publics immigrés issus de pays hors UE.

L'entrepreneuriat des réfugiés, notamment, est un comportement socio-économique adaptatif source de valorisation culturelle, de réalisation de soi et facteur de développement tant pour les groupes immigrés que pour leur pays d'accueil, voire, dans certains cas, pour leur région d'origine (Manço et coll., 2017). Pour ce qui est de la Belgique, également, Wauters et Lambrecht (2008) attestent du fait que les migrants installés dans ce pays et, en particulier, les réfugiés présentent un fort potentiel entrepreneurial.

Il s'agit toutefois d'un «entrepreneuriat de nécessité», contrairement à «l'entrepreneuriat d'opportunité», selon l'analyse développée par Albert et Dodeler (2020), sans que la frontière entre ces deux orientations ne soit totalement imperméable. L'entrepreneuriat d'opportunité reflète le désir de profiter d'une occasion d'affaires en créant une nouvelle entreprise axée sur une occasion, dans un marché particulier. L'entrepreneuriat de nécessité reflète, quant à lui, l'absence de possibilités ou d'opportunités de travail plus ou moins satisfaisantes conduisant l'individu à développer, par contrainte, une nouvelle entreprise (Hessels et coll., 2008).

Si pour Nakara et Fayolle (2012) le nombre d'entrepreneurs de nécessité augmente dans certaines circonstances économiques dépressives, leurs caractéristiques rejoignent celles des réfugiés : ils montrent souvent un manque de confiance en eux en raison de traumatismes vécus dans un contexte d'exil, et en raison de leur situation économique, sociale, familiale et financière, voire de santé, dans laquelle ils se trouvent précipités et qui ne donne guère d'espoir

d'amélioration à court terme (prolongation d'une situation de chômage, réduction des réserves de survie...). Si les caractéristiques précédentes peuvent mener des réfugiés vers l'isolement et une vulnérabilité accrue, certains disposent toutefois d'antécédents personnels ou familiaux, ainsi que d'un capital mobilisable, qui peuvent les orienter vers la création d'entreprise, d'autant plus qu'ils peuvent bénéficier, au pays d'origine ou d'accueil, voire dans d'autres espaces, d'un réseau spécifique, familial ou ethnique, certes souvent peu utile pour accéder à un emploi dans le pays d'installation, mais potentiellement important pour y concevoir le lancement d'un commerce. Pourtant, les entrepreneurs de nécessité démarrent leur entreprise dans une position moins favorable que d'autres investisseurs, car ils ont généralement moins de temps, moins de ressources sociales et moins de moyens économiques pour entreprendre.

## Absence d'aides publiques à la création d'emploi par les migrants

Une [étude menée en 2020 sur l'aide à la création d'entreprise et les publics migrants en Wallonie](#) a montré que les nombreuses structures d'accompagnement à l'entrepreneuriat présentes en Région wallonne ont très peu d'incidence sur les personnes migrantes qui désirent entreprendre, nonobstant les efforts consentis par certains acteurs et malgré le besoin d'accompagnement très présent, notamment en matière financière. Pourtant, au regard non seulement de la faiblesse relative du taux d'accès à l'emploi des migrants en Belgique par rapport à celui

des natifs, mais aussi de la qualité de cet emploi (plus précaire et moins rémunérateur que ceux des natifs), la grande propension de ce public à s'orienter, par volonté, continuité et/ou nécessité, vers l'auto-emploi et à constituer des niches ethniques devrait augmenter leur importance pour les pépinières d'entreprises et autres structures d'accompagnement. Des efforts restent certainement à faire pour l'intégration du public migrant sur le marché du travail indépendant.

De son côté, [le rapport rédigé par Caritas International Belgique](#) en mai 2019 dans le cadre du projet MIND pointe également la forte orientation entrepreneuriale des migrants comparativement aux natifs. Selon la même source, cet entrepreneuriat crée, à son tour, des emplois susceptibles d'être occupés par des natifs et par conséquent, environ 30 % des travailleurs migrants de pays tiers sont en effet des employeurs. Toutefois, le rapport révèle que les entreprises des migrants sont plus à risque que celles des natifs puisque les obstacles auxquels ils sont confrontés — notamment l'accès à diverses professions et au financement, ainsi que les discriminations et l'exclusion dont ils font parfois l'objet — sont susceptibles d'entraver la viabilité et le succès de leurs activités entrepreneuriales. Le rapport pointe ainsi l'attitude «hésitante» de la Belgique en matière de migration du travail, ainsi que la modestie (en Flandre) des mesures d'allègement et d'accompagnement des migrants travailleurs et entrepreneurs, voire l'absence de telles mesures (en Wallonie et à Bruxelles). Ce qui laisse entendre l'isolement des entrepreneurs immigrés du point de vue des programmes publics d'aides et d'accompagnement. Le facteur pour combattre et prévenir une telle situation est le soutien social de l'environnement communautaire, par des activités solidaires. Cela témoigne de la faiblesse de l'inté-

rêt que les acteurs publics accordent aux initiatives collectives des migrants, comme celles des entrepreneurs immigrés, malgré leur forte mobilisation.

En effet, le Syndicat Neutre pour Indépendants (SNI), à travers une analyse menée avec l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI), indique que la Belgique est une terre d'accueil pour les indépendants étrangers avec un nombre d'étrangers assujettis au statut d'indépendant à titre principal qui [a progressé de 30 % entre 2014 et 2018](#). Si malgré la faible incidence des structures d'aides à la création d'emploi (y compris les aides publiques), la progression du nombre d'indépendants étrangers et, particulièrement, celle des étrangers hors UE se poursuit au fil du temps, il y a lieu de se pencher sur les moyens et les modalités alternatives que ces indépendants (notamment les réfugiés) emploient pour se lancer en tant qu'entrepreneurs en Belgique.

## Syriens entrepreneurs en Belgique : rôles de la famille et des aides informelles

La suite de la contribution présente diverses expériences d'entrepreneurs syriens installés en Belgique recueillies par entretiens approfondis, dans la première partie de l'année 2020, en partie durant la crise sanitaire due au coronavirus. Les modalités de création d'entreprise empruntées par les entrepreneurs syriens interviewés sont décrites, ainsi que les difficultés qu'ils ont rencontrées et les soutiens dont ils ont disposé. Les quatre entrepreneurs rencontrés exercent tous dans le secteur de l'Horeca à Bruxelles.

Il s'agit, bien entendu, d'illustrations qui ne couvrent certainement pas toute la diversité des démarches des entrepreneurs réfugiés, mais la sélection des témoins a voulu mettre en avant des projets aboutis très différents les uns des autres. Le but de ces rencontres a été de cerner comment ils créent et développent leur entreprise, quelles ressources ils mobilisent, avec quelles difficultés ou obstacles et pour quels résultats. C'est ainsi que les interviews ont porté sur quatre points majeurs : le profil de l'entrepreneur, ainsi que l'anamnèse de son projet, son développement, les difficultés rencontrées et les ressources.

Le premier entrepreneur interviewé, âgé d'une vingtaine d'années, a quitté la Syrie avec sa famille alors qu'il était encore mineur. Celle-ci a ouvert une entreprise alimentaire en Égypte, pays qui, à l'époque, ne réclamait pas de visas aux Syriens. Le second sujet provient d'une famille de commerçants syriens. Au pays, le village dont il est originaire était situé sur une route menant à des lieux de villégiatures. Ses habitants proposaient alors des commerces de bouche. Ce village a été rasé par des bombardements, contraignant les commerçants à fuir. Le troisième entrepreneur interviewé était encore étudiant lorsqu'il est parti de Syrie. Après un cursus académique en Belgique, il a fait le choix de se lancer comme indépendant, par peur de ne pas trouver un emploi ou d'être limité au secteur des migrations : « *je ne souhaite pas rester cantonné à ce secteur au vu des stéréotypes et tout ça...* »<sup>2</sup>. Le dernier interviewé, également universitaire,

<sup>2</sup> Extraits d'entretiens. Toutes les rencontres ont été menées avec l'aide d'interprètes bénévoles (étudiants, médiateur interculturel ou traducteurs). Il n'a pas été aisé de fixer des rendez-vous avec les entrepreneurs compte tenu de leur activité. Le travail avec les interprètes a été une autre difficulté à gérer. Ces dimensions pratiques

a quitté la Syrie avant la guerre pour s'installer dans un pays du Golfe où il a travaillé en tant que cadre au sein d'une entreprise œuvrant dans le secteur du bâtiment. Une fois arrivé en Belgique, il a complété sa formation par un master universitaire. Il a pu trouver, par la suite, du travail au sein de son secteur. Il a cependant décidé de se lancer en tant qu'indépendant. Il présente ce virement au sein de son parcours comme un véritable choix.

Les indépendants interviewés sont, respectivement, à la tête d'un service traiteur, de restaurants, d'un café-librairie et d'une pâtisserie. Trois d'entre eux indiquent avoir choisi cette activité pour valoriser la culture syrienne. De plus, parmi ceux-ci, deux insistent également sur la déconstruction des préjugés comme étant l'un des objectifs de leur projet. « *L'association a pour but premier de faciliter l'insertion professionnelle des personnes fuyant le conflit et la persécution, mais elle veut aussi promouvoir la participation socio-économique et culturelle à travers la cuisine* ». Durant cet entretien, les cofondateurs du projet ont insisté sur les vocables employés qui traduisent l'approche du projet : ils ne parlent pas d'intégration, mais de « *vivre et travailler ensemble* » de même, le vocable « *réfugié* » est évincé au profit de celui de « *primo-arrivants* ». L'autre entrepreneur insistant sur l'importance du changement des représentations nous expliquera qu'il est primordial de créer des lieux de rencontres, car les Arabes et les musulmans peuvent être assimilés à des terroristes et les réfugiés accusés de vouloir remplacer la culture locale. Il

liées à la conduite de la démarche empirique expliquent également l'étroitesse de l'échantillon.

est intéressant de constater que ces trois entrepreneurs comptent parmi leur clientèle de nombreuses personnes non syriennes.

En ce qui concerne les ressources mobilisées, un des répondants indique avoir bénéficié de l'aide des pouvoirs publics, une aide comprise entre 5 et 15 % du coût total de l'ensemble des travaux liés au projet. Le reste des répondants a dû recourir à d'autres types de financements : des contributions familiales et un système de tontine avec des fonds provenant de la Syrie, pour l'un d'entre eux, mais également un crowdfunding en ligne pour deux d'entre eux, en Belgique et en Europe, des prix remportés et des partenariats avec d'autres structures commerciales ou associatives.

Au rang des difficultés rencontrées, la première contrainte relevée unanimement par tous les répondants est la lourdeur administrative : les exigences administratives en matière comptable, la «*pape-rasse*», les règles de l'accès à la profession de restaurateur, etc. Ces aspects semblent avoir éprouvé les entrepreneurs sachant que la majorité de ces Syriens ne parlent pas ou peu le français ou le néerlandais et par conséquent ne peuvent pas assumer seuls les réponses aux obligations administratives, comme les formulaires et autres documents à remplir, les déclarations à effectuer, diverses démarches à réaliser...

Un des répondants déplore l'absence d'aide financière ou de prêts de la part du gouvernement. Par ailleurs, la moitié des témoins évoque des discriminations liées à la location de l'espace commercial : «*Certains propriétaires nous ont affirmé ne pas vouloir louer à des Syriens ou ne pas vouloir louer à*

*des étrangers*». L'un des entrepreneurs a mentionné le ralentissement de son activité en raison de la crise du coronavirus.

Ces constats soulignent le faible lien de ces entrepreneurs syriens avec des structures ou des programmes d'accompagnement ou aides dédiés aux créateurs d'entreprises. Le rapport aux services publics est décrit comme un chapelet d'obligations et de formalités, mais jamais comme un soutien à la création de commerces et d'emplois. Le rôle de soutien est majoritairement joué soit par d'autres Syriens vivant en Belgique, en Syrie ou ailleurs, soit par des collectivités ou associations. Ces aides sont informelles et peuvent, comme pour l'un d'entre eux, se baser sur une tradition de tontine, la force d'un réseau communautaire, des liens de famille, etc.

Ces constats sont supportés par les résultats de nos précédentes études (Manço et coll., 2017; Manço et Gatugu, 2018 et Gatugu et coll., 2018, ainsi que Kuete Fomekong et Manço, 2021). Ils oblitèrent l'efficacité des liens informels en matière d'insertion socioprofessionnelle ou d'auto-emploi des personnes migrantes et la faiblesse du soutien public ou parapublic visant les migrants porteurs de projets entrepreneuriaux. Surtout, ils soulignent le montage, dans le chef des créateurs d'entreprises, de plusieurs ressources (mobilisation de la famille et de la communauté, mobilisation de sympathisants de la diversité culturelle et de l'accueil des réfugiés) par divers canaux (contacts directs, espace numérique, etc.) et pour divers objectifs (recherche de capitaux, de ressources humaines et de notoriété auprès des clients potentiels).

## Conclusion et recommandations

La présence de plus en plus affirmée de réfugiés syriens en Belgique et leur cohabitation au sein de cette société suscitent inmanquablement la question de leur insertion socioprofessionnelle et de leur valorisation interculturelle. Comme on le constate, loin d'être les seuls du genre, des défis importants demeurent à relever dans l'accompagnement et l'aide à la création d'entreprises par les réfugiés en tant que vecteur d'une intégration socioculturelle et d'une insertion économique valorisante pour ce public. Cela justifie l'orientation institutionnelle des réfugiés syriens souhaitant entreprendre, à côté des modalités de création d'entreprise se ressourçant au sein de la famille et de la communauté. Au vu de nos constats, diverses recommandations politiques peuvent être énoncées pour renforcer la place des réfugiés (syriens) en tant qu'entrepreneurs en Belgique :

- ▶ **Encourager l'entrepreneuriat des personnes migrantes** de manière générale et en particulier l'entrepreneuriat des réfugiés, par des appels à projets, des plateformes d'échange, de réseautage et de partage d'expérience (en diverses langues) avec des migrants ayant réussi dans l'entrepreneuriat, afin de renforcer des vocations dans ces groupes.
- ▶ **Alléger les démarches administratives** relatives à l'entrepreneuriat (des personnes migrantes) en supprimant, par exemple, la contrainte de la carte professionnelle, et en facilitant le développement du microcrédit.
- ▶ **Proposer des outils ou des centres d'accompagnement** qui intègrent davantage les modes de fonctionnement des entrepreneurs immigrés

et valorisent leurs ressources : par exemple, un service multilingue, des coachs issus également de l'immigration, un meilleur accueil des projets portés par des familles, etc.

- ▶ **Rendre plus visible** (notamment sur les réseaux sociaux) l'entrepreneuriat des personnes migrantes (et particulièrement celui des réfugiés), pour améliorer le regard sur ce public, en faisant connaître leur savoir-faire par des « success stories » présentant non seulement la réussite, mais aussi les difficultés, et comment ces obstacles ont été levés, avec l'aide des structures ad hoc, mais aussi des communes, des établissements universitaires ou autres centres de formation professionnelle.
- ▶ **Multiplier des dynamiques d'interaction**, de mixité, d'inclusion et de création de liens entre groupes d'entrepreneurs migrants ou non pour : (1) favoriser la réciprocité de l'intégration, promouvoir des mécanismes de socialisation et d'échanges de pratiques et d'expérience; (2) faciliter l'apprentissage des normes et des modalités de fonctionnement des entreprises et des marchés en Belgique, et (3) renforcer et diversifier les réseaux des entrepreneurs.
- ▶ **Encourager et promouvoir des actions de reliance psychosociale et de solidarité** au sein des communautés immigrées, ainsi qu'entre communautés distinctes.
- ▶ **Promouvoir et multiplier, enfin, des espaces partagés**, des espaces de coworking, des espaces de commerces et autres moyens immobiliers dédiés à l'entrepreneuriat. ▲

## Bibliographie

- Albert M.-N. et Dodeler Lazzari N. (2020), *L'entrepreneuriat immigrant de nécessité au sein d'une région où il n'existe pas d'enclaves ethniques*, Projectics/Proyética/Projectique, n° 25, p. 107-130.
- 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.
- Hessels J., Van Gelderen M. et Thurik R. (2008), « Entrepreneurial aspirations, motivations and their drivers », *Small Business Economics*, v. 31, p. 323-339.
- Kuete H. et Manço A. (2021), « Aide à la création d'emploi et publics migrants en Wallonie », Manço A. et Scheurette L. (éds), *Inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie*, Paris : L'Harmattan, p. 113-132.
- Manço A. et Gatugu J. (dir) (2018), *Insertion professionnelle des migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A., Gatugu J. et Ouled El Bey S. (2017), « Entrepreneurs venus d'ailleurs », dans Manço A., Ouled El Bey S. et Amoranitis S., *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants*, Paris : L'Harmattan, p. 75-82.
- Nakara W. et Fayolle A. (2012), « Les "bad" pratiques d'accompagnement à la création d'entreprise : Le cas des entrepreneurs par nécessité », *Revue française de gestion*, v. 9, n° 228-229, p. 231-251.
- Wauters B. et Lambrecht J. (2008), « Barriers to Refugee Entrepreneurship in Belgium: Towards an Explanatory Model », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, v. 34, n° 6, p. 895-915.

# La discrimination systémique des travailleurs issus de l'immigration

Altay **Manço**

**C**ette analyse s'interroge sur la discrimination systémique de personnes migrantes et issues des migrations, originaires de pays extra-européens sur le marché de l'emploi belge. Nous envisageons la définition des discriminations systémiques en contexte professionnel, ainsi que l'identification de leurs origines psychosociales, à travers le fonctionnement sélectif des comportements économiques. Les effets socio-économiques de ces discriminations sont également décrits, tant sur les publics victimes que sur l'ensemble de la société.

## Discrimination systémique en emploi

Les inégalités face à l'emploi constituent certains des symptômes de la discrimination systémique qui frappe, sur le marché du travail, entre autres, les travailleurs issus de l'immigration, en particulier hors UE. Des recherches montrent notamment que les minorités ethniques, et spécifiquement celles associées à la religion musulmane, ont plus de probabilités d'être discriminées que les autres (Carcillo et Valfort, 2018). Pour ces mêmes auteurs, la *discrimination dans le champ de l'emploi* est globalement le résultat d'un traitement inégal appliqué à des personnes similaires du point de vue de leurs performances professionnelles.

## Identités, catégorisation et compétition sociales

C'est notamment à partir de la construction identitaire que nous pouvons comprendre l'élaboration d'attitudes discriminatoires. Celles-ci engendrent des formations symboliques liées à des appartenances groupales qui influencent non seulement la genèse des stéréotypes, mais aussi le développement des relations intergroupes, dont le favoritisme endogroupal. L'identité collective, la conscience d'appartenir à une collectivité, englobe quant à elle l'ensemble des représentations et des éléments symboliques partagés de manière consensuelle par les membres d'un groupe; cet ensemble de critères contribue à la position sociale de la communauté. Aussi, la construction identitaire repose sur la catégorisation sociale,

un processus d'ordonnement des individus qui entourent le sujet selon des critères disponibles ou fournis dans le cadre d'une interaction particulière : âge, sexe, origine, aspect physique, qualifications, intérêts... La catégorisation sociale peut ainsi être considérée comme la première étape de la définition et de l'endo- et de l'exogroupe, qui sert à réguler la nature et l'intensité des relations sociales, de l'acceptation ou de l'évitement de l'autre (Yzerbyt, 1995) : il s'agit, bien entendu, du mécanisme de différenciation sociale dont la discrimination ethnique est une des modalités particulières.

*« Quand je suis arrivée dans au service de Sécurité sociale, il y avait juste une Marocaine et elle portait le foulard. J'ai vite constaté qu'elle se faisait harceler au point de devoir être transférée dans un autre département. Certains lui infligeaient des insultes quotidiennes. À mon arrivée, j'étais accompagnée de deux autres employées d'origine marocaine : un sacré changement pour l'équipe aux propos racistes! On saura plus tard que onze musulmans avant nous avaient subi un harcèlement similaire avant d'être écartés. À présent nous sommes quatre ! »*

**Yasmine<sup>1</sup>**

## Stéréotypes et discriminations

En appliquant ces concepts de la psychologie sociale à l'économie du travail, Kahneman (2012) distingue deux principales modalités de discriminations : la « discrimination par goût » et la « discrimination statistique ». La première amène à juger positivement les personnes que nous estimons nous ressembler et, inversement,

<sup>1</sup> Avec les contributions de Rachid Bathoum et de Barbara Mourin pour la réalisation des interviews.

à juger négativement les autres. Appliquée au marché du travail, cette disposition conduit les employeurs, les travailleurs, les partenaires d'affaires ou encore les clients à préférer interagir avec des personnes qui semblent leur ressembler. Le processus est accéléré dans des situations de concurrence pour un emploi, un avancement ou une stabilisation au sein d'une entreprise engendrant de nombreux cas de harcèlement moral en contexte de travail. Manço et Barras (2013) en relatent divers exemples pour les petites et moyennes entreprises dans plusieurs pays européens, dont la Belgique. La *discrimination* appelée « statistique » par Kahneman (2012) repose davantage sur une analyse pragmatique des risques et des bénéfices encourus de la part de l'employeur lors, notamment, d'un processus de recrutement. Cette discrimination s'apparente à une décision probabilistique portant sur des « différences de productivité moyenne » estimées entre divers groupes sociaux ou portant sur des avantages relatifs que ces groupes auraient les uns par rapport aux autres dans une situation d'emploi donnée. Pour Carcillo et Valfort (2018), ces stéréotypes ont tendance à persister dans le temps, puisqu'ils renforcent les intérêts matériels des groupes qui discriminent et reposent sur une méconnaissance des individus issus des groupes discriminés.

L'ensemble de ces processus sélectifs concourent à l'installation d'un système de discriminations en contexte professionnel. On parle ainsi d'une *discrimination systémique à l'emploi*<sup>2</sup> dans la mesure où de

<sup>2</sup> Dans une approche généraliste, [le Conseil de l'Europe](#) avance qu'il y a « discrimination systémique lorsque les procédures, les routines et la culture d'une organisation donnée produisent des résultats inégaux pour des groupes minoritaires par rapport à l'ensemble de la population. Cette discrimination peut être ancrée dans la manière inégalitaire dont les organisations

nombreux acteurs sociaux singuliers ou institutionnels, dont parfois les personnes discriminées elles-mêmes, contribuent, indépendamment les uns des autres et souvent à leur insu, à ce que des traitements inégaux et des exclusions aient quasi systématiquement cours sur le marché du travail, quelles que soient les qualités réelles des travailleurs considérés.

Cette discrimination est érigée en système aussi, parce que les intervenants des divers sous-systèmes qui confluent à l'insertion socioprofessionnelle (l'enseignement, l'orientation scolaire, la formation professionnelle, le secteur de l'intégration, les entreprises, les services de sécurité sociale...) partagent à peu près les mêmes biais cognitifs à propos des groupes minorisés (Lechner et Smith, 2007; Marfouk, 2013). Selon Sheppard (2010), la capacité des individus à discriminer est liée à leur position au sein des organisations : cela dépend des dynamiques de pouvoir entre, par exemple, un employeur et son employé. Aussi, il n'est pas possible de distinguer la discrimination de son contexte organisationnel. Quand celle-ci est récurrente et renforcée par des inégalités de pouvoir, elle cesse d'être un problème individuel et devient systémique.

*« Des micro-agressions ? J'ai souvent senti qu'un de mes interlocuteurs voulait me déstabiliser au conseil d'entreprise. Parfois, quand je commence une intervention, je dis "je pense que". Et lui à toujours cette réponse : "ah! vous pensez..." »*

**Nidal**

*mènent leurs activités en tant que décideurs politiques, employeurs ou prestataires de services. Elle peut aussi s'inscrire dans une prise de décision automatisée. Elle ne résulte généralement pas d'une intention ou d'une action délibérée. La littérature parle également de discriminations institutionnelles ou structurelles ».*

Enfin, la dimension systémique apparaît encore dans l'étendue des effets des discriminations, privant les travailleurs concernés d'une reconnaissance sociale et d'une identité professionnelle positive, d'un revenu et d'une situation stables, parfois d'un logement adéquat et d'une sécurité économique; bref, ces conséquences mettent également en péril non seulement leur inclusion sociale en général, mais aussi celle de leurs collatéraux et descendants, tout en creusant davantage les inégalités sociales existantes.

## L'éthnostratification, moteur de discriminations systémiques sur le marché de l'emploi

En Belgique, les travailleurs originaires de la Turquie, du Maghreb et de l'Afrique subsaharienne, même naturalisés, occupent souvent des positions peu enviables au regard de variables telles que statuts (intérim, temps partiels), rémunération, horaires de nuit, etc. Les secteurs principaux concernés sont les soins aux personnes, l'hôtellerie et la restauration, le nettoyage industriel, la construction, la logistique et les transports. Dès 2000, un ensemble de plus en plus élargi de recherches montre, en effet, qu'à chacune des étapes de la vie professionnelle, une quantité de pratiques discriminatoires excluent des minorités, souvent de manière discrète. La recherche de Lamghari (2012) illustre ce cantonnement au sein de l'entreprise publique bruxelloise de transport en commun (STIB). Elle indique que les « autochtones » (personnes nées belges de parents nés belges) représentent 62 % de l'ensemble des travailleurs de la compagnie. Toute-

fois, l'analyse la structure de l'emploi au sein de l'entreprise montre que les catégories « membres de la direction », « cadres » et « employés » concernent les « autochtones » à raison, respectivement, de 97, 94 et 82 %. La catégorie « ouvriers non roulants » — et donc suivant majoritairement les heures de travail en journée et en semaine — est composée d'« autochtones » à raison de 66 %. En revanche, la catégorie « conducteurs » concerne les « autochtones » à raison de 44 %. Tout se passe comme si divers types d'emplois, diversement valorisés, étaient principalement réservés à certaines catégories plutôt qu'à d'autres.

*« J'entends des jeunes de mon origine dire "à quoi bon d'étudier, on ne me donnera de toute façon pas ma chance". C'est ce qu'ils voient chez leurs aînés. Le cliché de base, c'est "je vais finir à la STIB" ! ».*

**Yasmine**

Pour Martens (2006), les discriminations se combinent ainsi en système et donnent lieu à l'émergence de secteurs « *ethnostratifiés* » qui peuvent même se refermer davantage sous l'effet des travailleurs qui en sont captifs et qui ne souhaitent pas voir venir des personnes d'autres origines, par peur de perdre leur place.

Depuis la fin des années 90, en effet, de nombreuses observations dues à des organisations internationales (ainsi qu'au Centre interfédéral belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) confirment le caractère sexiste et raciste de certains pans du marché du travail, dans divers pays européens (Rea, 2011) : en particulier, certains jeunes, femmes et migrants y subissent une discrimination systémique donnant lieu à de nombreuses inégalités en leur défaveur à l'embauche, dans le calcul des rétributions, dans le contexte des évaluations et

promotions et lorsqu'il s'agit de licenciements. Ces discriminations sont liées aux mutations des modes d'organisation du travail fondés sur la flexibilité et la mise en concurrence des groupes de travailleurs. Une grande partie des migrants sont utilisés dans ce que l'on peut appeler « une délocalisation intérieure » des services qui ne peuvent l'être à l'extérieur des frontières (Manço et Barras, 2013).

Comme le montrent Ouali et ses collègues (2005, 2013), dans le cas de Bruxelles, notamment : la strate supérieure des emplois qui correspond aux postes qualifiés, valorisés et à des salaires élevés est majoritairement occupée par des Belges, des Européens issus des pays limitrophes et des Belges naturalisés originaires de pays européens ; les strates intermédiaires du marché du travail sont occupées essentiellement par des Belges naturalisés et des étrangers originaires du sud de l'Europe ; et, enfin, les couches inférieures du marché correspondant à des emplois peu qualifiés, souvent pénibles et mal rétribués sont en général occupées par des Belges et des étrangers originaires de pays hors UE. Par ailleurs, ce sont systématiquement les femmes que l'on retrouve dans des emplois à temps partiel et les moins bien payés. Ainsi, les femmes étrangères, à l'intersection de deux groupes particulièrement discriminés, cumulent un double handicap sur le marché du travail.

*« Cette société, elle a décidé que nous, personnes issues de l'immigration, on devait rester une main-d'œuvre bon marché, malléable et corvéable. »*

**Ralia**

Pour Rea (2011), le marché s'organise en vue d'augmenter la productivité et le profit des entreprises. Il utilise des aménagements tactiques comme le travail intérimaire, le travail saisonnier, la flexibilité et l'émiettement du temps de travail, la mise à disposition, le détachement, la cascade des sous-traitances, la fausse indépendance et les délocalisations. Les gouvernements lui donnent la réplique en instituant des statuts d'emploi précaires (comme, en Belgique, les permis de travail B et C) le statut de travailleur associé, les sous-statuts comme les chèques-services, etc. Enfin, le travail clandestin est le dernier recours pour nombre de travailleurs avec ou sans papiers. Aussi, les migrants sont les premières victimes de cette organisation de la production et de la dérégulation de la législation du travail. Ce groupe constitue également une réserve mobilisable pour parer aux pénuries de main-d'œuvre, comme l'a montré la récente crise de la pandémie.

## Pourquoi combattre la discrimination systémique en contexte de travail ?

Pour Carcillo et Valfort (2018), toute forme de discrimination doit être combattue au nom de raisons éthiques : elle est inacceptable puisqu'elle contrevient au principe de l'égalité entre personnes en droits et en dignité, un principe inscrit dans les constitutions et les chartes internationales. Les auteurs ajoutent qu'elle doit aussi être combattue parce qu'elle présente un coût économique et psychosocial.

### Coûts économiques de la discrimination

Les coûts économiques de la discrimination dépendent d'abord de l'offre de travail au désavantage des groupes discriminés. Ainsi, elle implique une réduction des salaires que les membres de ces groupes peuvent obtenir en échange de leur travail et accroît, dans le même temps, leur difficulté d'accès au travail, tout en les cantonnant à des postes peu qualifiés et peu sécurisés. Cette situation réduit encore les incitations à travailler : on parle ainsi de « pièges à l'emploi ». Aussi, dans de nombreux pays européens, le coût de la survie socio-économique de ces groupes est compensé par des prestations sociales aux dépens des contribuables. On peut en conclure que la gestion « exclusive » du marché de l'emploi conduit, d'une part, à la réduction de la masse salariale au bénéfice de certaines entreprises et, d'autre part, à l'augmentation des charges de la sécurité sociale pour la population. Le mode de fonctionnement capitaliste privatise les avantages au sein des entreprises et socialise les risques au crochet de la société, dans son ensemble. Par ailleurs, le vécu de discrimination (ou sa perception) freine la productivité des personnes discriminées (ou en risque de l'être). Ces tensions entre l'offre et la demande de travail impliquent, paradoxalement, des pertes importantes de productivité aussi pour les entreprises elles-mêmes, en même temps qu'elles affectent les finances publiques. Alors qu'[un rapport de France Stratégies \(2016\)](#) montre que la discrimination à l'embauche fait perdre entre 80 et 150 milliards d'euros à l'économie française, Carcillo et Valfort (2018) remarquent que ces coûts sont probablement sous-estimés — ne serait-ce qu'en raison du fait que la discrimination ne permet pas de valoriser le potentiel économique de la diversité (Manço et coll. 2017).

### Coûts psychosociaux de la discrimination

Carcillo et Valfort (2018) rappellent que le coût humain de la discrimination réside dans le fait que les personnes discriminées sont sujettes à l'anxiété de confirmer le caractère peu performant qu'on leur attribue. Ce phénomène est appelé la « menace du stéréotype » par des psychologues sociaux (Schmader et coll., 2008). La répétition d'expériences de discrimination finit par générer un stress permanent qui mine l'estime de soi, et parfois la santé mentale des personnes concernées. De nombreuses recherches indiquent ainsi que les membres des minorités sont à la fois plus susceptibles de déclarer avoir été victimes de discriminations et plus souvent sujets à la dépression, voire au suicide (Dubet et coll., 2013)

Plus globalement, la défiance éprouvée à l'égard des personnes discriminées induit chez ces dernières un manque de confiance dans la société à laquelle elles appartiennent, ainsi que dans ses institutions comme l'école, les structures d'aide à l'emploi, les entreprises, voire la justice. La défiance envers les immigrés est, selon Manço et coll. (2017), fonction de la croyance des citoyens dans l'incapacité de leur gouvernement à gérer les migrations et le doute vis-à-vis des apports potentiels de ces dernières, comparés aux coûts sociaux qu'elles sont estimées représenter.

## Comment combattre la discrimination systémique à l'emploi ?

Selon [le Conseil de l'Europe](#), la discrimination systémique ne peut être combattue de manière ponctuelle, elle nécessite une attention soutenue et l'initiative coordonnée de nombreuses institutions. Pour l'organisation internationale, les organismes et les entreprises doivent d'abord se préparer à lutter contre la discrimination systémique. Il s'agit de créer les conditions nécessaires à cette lutte : assurer un leadership, créer des moteurs d'action, fixer des normes en rapport avec le problème observé, etc. En deuxième lieu, il s'agit d'identifier la discrimination, son *modus operandi*, ses acteurs, ses effets. Comme les discriminations systémiques influencent divers organismes ou sphères d'activités, la quatrième étape de la lutte consiste à partager des pratiques concluantes afin de permettre leur diffusion au sein de la société pour des réponses de plus en plus cohérentes face aux exclusions tant dans les services publics qu'au sein de la société civile et du secteur privé.

L'approche classique de la lutte contre les discriminations reste, de fait, essentiellement punitive. La difficulté de cette approche, générale à travers l'Europe dès les années 80, vient du fait que son application est complexe : au-delà des preuves à produire, contrevenants et discriminés n'ont souvent pas les mêmes possibilités d'accéder à la justice et les conséquences des décisions de tribunaux ne sont pas les mêmes pour des personnes, selon leur pouvoir

socio-économique. L'intérêt principal de l'approche punitive semble est peut-être d'ouvrir vers des politiques préventives.

À cet égard, Carcillo et Valfort (2018) énumèrent plusieurs outils de prévention des discriminations systémiques dans le domaine du travail. Les premiers visent à réduire, par une démarche d'éducation active, les biais cognitifs des recruteurs à l'origine de la discrimination. D'autres outils préventifs cherchent à limiter la mise en œuvre de ces biais en systématisant les processus de recrutement. Par exemple, les professionnels chargés des ressources humaines peuvent suivre des formations à la non-discrimination et y découvrir des méthodes inclusives (fiche de poste dans le respect des lois, tri des candidatures sans exclusion pour une raison étrangère à l'emploi, questionnaire commun à tout candidat lors de l'entretien d'embauche, simulations, tutorat, etc.). D'autres approches encore, comme la discrimination positive, peuvent être utiles lorsque les stéréotypes persistent. Elle s'appuie, non sans difficultés, sur des quotas et des incitations à l'embauche qui peuvent améliorer le statut des minorités sur le marché de l'emploi.

Il s'agit également à la fois d'agir *en amont* du marché de l'emploi, pour combattre les discriminations qui sévissent dans l'enseignement et les structures de formation ou d'orientation professionnelle, et *en parallèle* du marché de l'emploi pour envisager les inégalités connexes au travail (déplacements, gardes d'enfants, etc.). ▲

## Bibliographie

- Carcillo S. et Valfort M.-A. (2018), *Les discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Paris : Presses de Sciences Po.
- Dubet F., Cousin O., Rui S. et Macé, E. (2013), *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris : Seuil.
- Kahneman D. (2012), *Système 1 — Système 2 : les deux vitesses de la pensée*, Paris : Flammarion.
- Lamghari Y. (2012), *Islam en entreprise*, Louvain-la-Neuve : Academia, Paris : L'Harmattan.
- Lechner M. et Smith J. A. (2007), « What is the Value Added by Caseworkers? », *Labour Economics*, n° 14, p. 135-151.
- Manço A. et Barras C. (2013), *Diversité culturelle dans les PME. Accès au travail et valorisation des ressources*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A., Ouled El Bey S., Amoranitis S. (2017), *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants*, Paris : L'Harmattan.
- Marfouk A. (2013), « Préjugés et fausses idées sur l'immigration et les immigrés, vecteurs de discrimination en matière d'accès à l'emploi », *MPRA Paper*, n° 47 989.
- Martens A. (2006), « Ethnostratification du marché de l'emploi », *Agenda interculturel*, n° 236, p. 6-10.
- Ouali N., Cennicola P. (2013), *Étude sur la discrimination en Belgique et en Wallonie : analyse des positions sur le marché du travail selon le genre et la nationalité*, Namur : IWEPS.
- Ouali N., Martens A. et coll. (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale*, Bruxelles : ULB/KUL.
- Rea A. (2011), « La course à l'indécence », *Agenda Interculturel*, n° 294, p. 8-11.
- Schmader T., Johns M. et Forbes C. (2008), « An integrated process model of stereotype threat effects on performance », *Psychological Review*, v. 115, n° 2, p. 336-356.
- Sheppard C. (2010), *Inclusive Equality: The Relational Dimensions Of Systemic Discrimination In Canada*, Montréal : McGill-Queen's University Press.
- Yzerbyt V. (1995), « Introduction à la psychologie sociale », Gossiaux P.-P. (éd.), *L'homme en société*, Paris : PUF., p. 277-379.

# L'inclusion des personnes étrangères sur le marché de l'emploi wallon

Dominique **Watrin**

**A**ltaç Manço a la réputation de ne pas tergiverser quand il s'agit de pointer les failles d'un système ou d'un organisme peu performants dans la réalisation de leurs objectifs ou l'accomplissement de leurs missions. Pour l'occasion, il n'a pas fait mentir cette réputation. L'objet de son propos était les mesures mises en place en Wallonie pour l'insertion d'un public bien spécifique : les personnes extra-européennes installées durablement en Belgique. Pour ce faire, l'équipe coordonnée par le chercheur a observé comment les politiques d'insertion des immigrés se mettent en place, afin d'améliorer celles-ci en changeant ce qui doit l'être. L'objectif sous-jacent était de tester les idées ainsi dégagées dans le but de faire en sorte qu'elles deviennent la règle.

## Des structures nombreuses mais inefficaces

Le directeur de l'IRFAM frappe d'emblée très fort en martelant : « *Ce qui se fait aujourd'hui chez nous en insertion socioprofessionnelle ne sert à rien. La région wallonne est arriérée en matière de taux d'occupa-*

*tion. Environ 73% des plus de 18 ans y sont occupés contre plus de 90% dans des pays comme l'Allemagne ou le Danemark. Un adulte sur deux d'origine extra-européenne n'y travaille pas et le système fait que ces personnes n'accèdent pas à l'emploi. Il y a beaucoup de structures, mais elles n'arrivent pas à fonctionner.»*

Et ailleurs ? Pour ancrer son analyse dans le réel, la recherche s'est plongée dans 300 dispositifs mis en place dans 40 pays, avec des critères d'étude précis et spécifiques comme l'accès à l'emploi durable rapidement, la réflexion sur l'amélioration du travail des structures et l'inclusivité du marché de l'emploi grâce à ces structures. De cette analyse approfondie, 30 structures (soit 10%) se sont dégagées comme étant les plus performantes. L'équipe a donc, dans la foulée, tenté d'établir les ressemblances qui réunissaient ces structures.

## Un système peu performant à réformer complètement

### Un manque de lien avec l'entreprise

La première des ressemblances entre ces structures est que leurs actions sont impulsées avec les entreprises. « *Sans elles, on fait de l'insertion sans finalisation, détaille-t-il. Il est impossible de toucher le marché de l'emploi sans les entreprises. À Bruxelles et en Wallonie, les gens restent trois à quatre ans dans des dispositifs pour un taux de réussite de 20%. Le lien avec l'entreprise manque dans notre pays.* »

Le deuxième élément de convergence présent dans ces structures et pas en Wallonie a trait aux cours de langue. « *Chez nous, explique le directeur scientifique de l'IRFAM, la priorité première porte sur le cours de français. Or, ça dessert les gens, ça les*

*infantilise et les maintient dans un processus qui dure souvent plusieurs années. Le français est important, mais pas avant la mise à l'emploi. On peut apprendre le français au travail, via un partenariat avec l'entreprise où sont prodigués des cours de langue adaptés à l'emploi. L'apprentissage est plus rapide, parce que les gens sont directement motivés, ne sont pas infantilisés et ont une application directe de leur apprentissage. Il y a une vraie concomitance à avoir entre emploi et apprentissage linguistique. C'est ce qui se fait dans des pays comme l'Allemagne.»*

Enfin, la troisième ressemblance entre ces structures est l'articulation entre les entreprises et les centres de formation. En Allemagne, cette articulation est organisée par bassin, via une structure indépendante des entreprises et financée par l'État. Et ça fonctionne alors qu'un million de réfugiés y ont été récemment accueillis contre 25.000 seulement en Belgique.

« Ce type de structure n'existe pas en Belgique, regrette Altay Manço. Il y a les IBEFE (Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi) et les MIRE (Mission Régionale pour l'Emploi), mais il y manque le prisme migrant qui permettrait de comprendre divers éléments comme le fait que ces personnes ne parlent pas la langue, mais en maîtrise une autre qui peut se révéler intéressante, qu'elles peuvent éprouver des difficultés de déplacement, qu'elles sont souvent enfermées dans des statuts précaires nécessitant des démarches, qu'elles sont confrontées à des questions interculturelles (rites, pratiques, etc.)...» Et d'enfoncer le clou : « Approximativement 15.000 personnes travaillent en Belgique dans le domaine de l'insertion à l'emploi, pour un budget d'environ 400 millions d'euros. Une vision plus « médiatrice » que celle en place serait plus inclusive. »

## Travailler ensemble

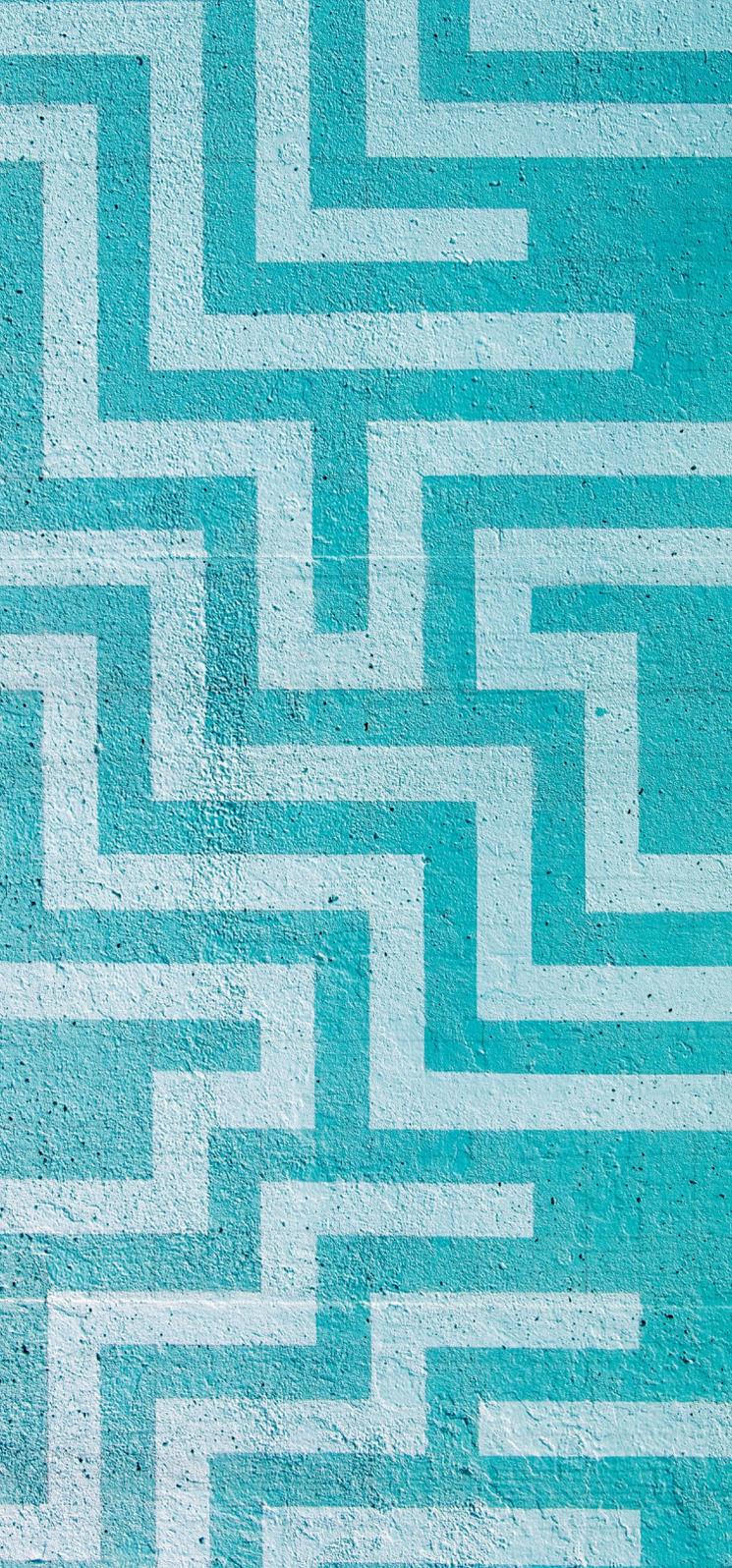
La Belgique figure parmi les trois derniers classés des pays de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Economique) dans le domaine de l'insertion professionnelle. Une enquête réalisée par Lire et Écrire a indiqué que la majorité des gens fréquentent les cours de l'organisme pour obtenir un emploi, mais qu'ensuite, une majorité n'a pas trouvé d'emploi. « Cela démontre que le système bénéficie surtout à celles et ceux qui lui appartiennent, en déduit le directeur scientifique de l'IRFAM. Une enquête de l'UCL sur des stages de mise à l'emploi est arrivée à la conclusion que 75% des participants terminent le stage et que 60% des natifs trouvent un emploi contre à peine 30% d'étrangers. » Ces stages sont-ils dès lors inutiles ? « Non, affirme Altay Manço. Il faut développer les connaissances du français et la connaissance du système. Mais, en Belgique, il y a deux franges de partenaires dans ce dossier : les acteurs du non marchand et ceux du marchand. Ceux-ci doivent travailler ensemble. Et il faut mettre en œuvre une concomitance entre apprentissage du français et emploi. Une expérience pilote a été menée à Liège par le CRIPEL (Centre régional d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège) en partenariat avec trois hôpitaux. Une douzaine de stagiaires, migrants francophones et non francophones, ont été intégrés dans des processus d'insertion dans trois secteurs d'emploi : logistique, catering et cleaning. Sept à huit d'entre eux ont été gardés à l'emploi. »

Pour le directeur scientifique de l'IRFAM, l'important est d'apprendre le process du travail avant tout. Et de bénéficier d'un apprentissage linguistique avant, pendant et après celui-ci. L'ambiance d'inclusivité

entourant les personnes en insertion est également primordiale. Dans cette optique, les formules qui sont vraiment performantes, aux dires d'Altay Manço, sont le mentorat, l'intérim (qui est la porte d'entrée numéro un dans les entreprises et dispose des réseaux, des codes, des contacts avec la source d'emploi, etc.). En Belgique, 50% de l'insertion socioprofessionnelle a lieu par l'intérim et 20% par le système d'insertion.

## Des binômes performants

Du côté des centres régionaux d'intégration, cette question de l'insertion socioprofessionnelle est une préoccupation de longue date. Au CIMB, par exemple, des projets de tutorat en entreprise et de mentorat sont menées depuis quelques années. Cette dernière formule consiste en la formation de binômes composés d'une personne étrangère en recherche d'emploi (le mentoré) et d'un citoyen disposant de bons contacts professionnels (le mentor). Le but de cette opération d'accompagnement personnalisé est de familiariser les mentoré(e)s avec les codes de conduite du monde du travail et d'élargir leur réseau professionnel. Des ateliers en petits groupes sont également organisés pour ces personnes afin de permettre une découverte de soi, de ses attentes, de ses connaissances, de ses limites, etc. Un accompagnement de ces paires est naturellement assuré par le CIMB qui y voit un rapport de win-win entre le mentoré et le mentor. Pour le premier, il s'agit d'une ouverture, d'un accès à une meilleure compréhension du marché de l'emploi et d'une remotivation grâce à la mise en place d'une nouvelle dynamique. Pour le mentor, la participation au projet permet de recréer du lien social, de combattre d'éventuels préjugés réciproques, de valoriser ses compétences et d'enrichir sa vision de la société. Une dizaine de binômes ont ainsi été créés avec succès par le CIMB. ▲



# La formation linguistique des migrants à la recherche d'un emploi : piège ou tremplin ?

---

Christine **Barras**

---

**D**ans notre société, le travail est une pièce essentielle de l'échiquier social. Il assure un revenu, construit l'identité de celui qui le fournit et permet de prendre part à la vie des autres. Son corollaire, la possibilité de communiquer avec ses semblables, fait partie des besoins essentiels à chaque être humain. Par conséquent, la communication passant par l'apprentissage de la langue du pays d'accueil, la nécessité d'outiller linguistiquement les migrants est ressentie comme un devoir et une mission.

Pourtant, selon Manço et Hajar (2018), la littérature relative à cette problématique aboutit à des conclusions mitigées. Trois questions se posent notamment : existe-t-il un lien effectif entre l'enseignement linguistique et l'obtention effective d'un emploi ? Le migrant trouve-t-il un réel intérêt à participer aux cours ? Quel est l'impact de cette focalisation linguistique sur les entreprises et leurs stratégies d'adaptation aux travailleurs migrants ? Nous nous proposons

d'analyser l'ambivalence constatée entre l'exigence d'un apprentissage linguistique et la façon dont cette exigence peut être perçue. Nous souhaitons mettre des mots sur le sentiment d'infantilisation évoqué parfois par les migrants, à propos d'une démarche qui répond pourtant à un besoin d'intégration essentiel.

L'enseignement du français dispensé aux immigrants chercheurs d'emploi est destiné à assurer un traitement équitable de tous les citoyens. Derrière ce principe incontestable se cache une réalité chaotique, les migrants se trouvant face à des exigences linguistiques qui ne peuvent être satisfaites rapidement, et qui s'ajoutent à un parcours d'insertion parfois kafkaïen (Felten, 2021). Ce long terme occupé tout entier à un apprentissage aux débouchés aléatoires, englué dans un dédale de prescriptions administratives, met en évidence l'écart entre le principe, tout entier au service du migrant, et une réalité qui le dessert. Le migrant a l'impression de perdre un temps précieux.

## L'enseignement du français aux travailleurs migrants

À partir des années 1960, l'enseignement du français aux travailleurs d'origine étrangère a été pris en charge par des syndicats, des associations chrétiennes ou diverses organisations politiquement engagées. Cette dernière dimension, d'ailleurs, était très présente, notamment en termes de prise de conscience des droits relatifs aux travailleurs et à leur place dans la société. Après mai 1968, des étudiants déçus par la classe ouvrière avaient reporté leurs espoirs sur les travailleurs immigrés et s'étaient lancés dans *l'alpha de lutte* (Adami, 2012). Cette volonté politique fait écho, en l'inversant, aux pratiques généralisées à une époque ancienne (époque de l'esclavage, de la colonisation) où la langue dominante était celle des maîtres, alors que la main-d'œuvre était interdite d'alphabétisation (Reese, 2012, à propos de la genèse de la dynamique raciale aux États-Unis). Cette interdiction d'accès à la langue de la classe dominante avait de ce fait créé un antagonisme durable et peut-être irréversible entre les populations blanches et de couleur. Logiquement, l'accès à cet apprentissage semble offrir toutes les garanties pour une intégration réussie.

## La violence symbolique

La maîtrise de la langue, préalable à la capacité de travailler, est un principe auréolé de bonnes intentions, mais avec des interférences qui peuvent contrarier ce projet humanitaire, ou s'y mêler d'une façon plus ou moins larvée. Comme le rappelle Frayne (2018), le chômage de masse qui a cours aujourd'hui témoigne

de dysfonctionnements structurels, et non d'une pathologie en lien avec la personne. Selon ce sociologue, il faudrait même réfléchir sur l'efficacité du travail comme moyen d'insertion sociale et aux alternatives qu'il s'agirait de trouver. Cependant, le débat est occulté. Les recherches sur le chômage ou sur la mise à l'emploi renforcent toutes involontairement l'éthique du travail, celui-ci étant considéré comme normal et désirable, alors que l'absence de travail ne l'est pas.

Quatre problématiques mériteraient un examen approfondi, parce qu'elles mettent en jeu l'estime de soi, l'humiliation ou la colère. Nous ne faisons ici qu'une première esquisse, qui devrait être confirmée ou infirmée par ce qu'en disent les migrants eux-mêmes.

- ▶ Le processus de *normalisation* à l'œuvre dans notre société, même si cette dernière promeut la diversité. Même si les personnes qui ont en charge l'enseignement linguistique n'en sont pas animées, la société, ou du moins un courant sociétal aujourd'hui dominant, est soumise à une exigence de normalisation avec, en arrière-plan, une logique de rentabilité selon laquelle les travailleurs doivent être interchangeables (de Gaulejac et coll., 2014).
- ▶ La *méritocratie*, ou l'injonction faite à chacun de mériter son salaire sans profiter du système. Il existe la crainte, toujours présente, d'aider celui qui ne le mérite pas. Le demandeur doit être méritant, et l'apprentissage du français, dont l'acquisition est un chemin ardu, peut constituer une épreuve pour gagner ce statut. Les migrants eux-mêmes adhèrent à ce principe, comme le montre une étude sur les femmes d'origine étrangère qui souhaitent travailler, mais ne peuvent le faire parce que, ne maîtrisant pas le français, elles craignent

de ne pas ou de mal comprendre leurs interlocuteurs. En outre, elles se sentent prises en étau entre un jeu de représentations contradictoires, avec des obligations familiales auxquelles il est inimaginable pour elles de se soustraire, et une image non conforme à ce qu'elles imaginent que la société d'accueil attend d'elles (Guillén Crespo, 2021). Dans tous les cas, elles se sentent coupables, avec une estime d'elles-mêmes amoindrie.

- ▶ L'obligation de *suivre des cours*, susceptible de rappeler au migrant l'école et ses contraintes. La pédagogie utilisée s'inspire de celle de l'école, et même si des adaptations sont effectuées pour en gommer les aspects les plus infantilisants, les adultes qui suivent les cours peuvent les ressentir comme un temps abstrait, en dehors de leurs préoccupations. Ce temps scolaire fait référence à un modèle qui est, malgré tout, celui de l'enfant qui apprend et dont « on veut le bien ». Les difficultés d'apprentissage peuvent d'ailleurs être mal vécues, la personne s'estimant incapable de surmonter ce défi et par conséquent de s'insérer socialement. Elle prend à son compte le stigmate que la classe dominante lui attribue communément, renonce à persévérer parce qu'elle s'attend à l'échec annoncé (Goffman, 1975).
- ▶ La *reconnaissance identitaire* à laquelle chacun a droit. À la lumière de ce besoin, un rejet de la langue dominante peut se manifester, qui peut être interprété de plusieurs façons. Il peut signifier que le désir de travailler est une urgence qui l'emporte sur toute autre, et qu'un apprentissage exigeant conduit au gaspillage d'un temps qui pourrait être consacré à la mise à l'emploi. Le temps de l'apprentissage est vécu comme un temps immobile.

Ce rejet peut signifier aussi que l'imposition de la langue dominante reste une forme de colonisation douce qui menace les fondements d'une culture autre et sa transmission au sein de la famille. Enfin, apprendre à parler une langue est une affaire individuelle. Y parvenir ou non est ressenti comme une évaluation de compétences personnelles qui met en sourdine les raisons sociales et collectives sous-jacentes, alors que la reconnaissance dont chacun a besoin est également celle de son groupe d'appartenance et de son histoire.

## Apprendre en travaillant

La connaissance du français, préalable obligé : cette exigence fonctionne comme un cliché et s'appuie sur une chronologie cartésienne, celle de la théorie qui précède la pratique, l'une impliquant la promesse de l'autre dans un futur indéterminé, là où le changement peut advenir. Ce n'est pas tant l'exigence d'apprendre la langue dominante qui est à critiquer, mais son ancrage dans le temps qui peut contribuer au découragement et à l'échec de l'intégration.

« Un adulte n'est prêt à se former, que s'il trouve, ou s'il peut espérer trouver dans la formation qu'on lui offre, une réponse à ses problèmes, dans sa situation » (Schwartz et Leselbaum, 1989, 67). La question du sens est essentielle, l'apprentissage devant s'ouvrir à un changement possible dans un futur tangible et non incertain. Mais si le migrant n'y trouve pas les réponses essentielles (trouver de quoi subsister, être reconnu), cela signifie que le mécanisme d'intégration est défaillant, en dépit de la bonne volonté (sincère ou affichée) des décideurs.

Doubler l'apprentissage linguistique d'autres approches pour connecter les migrants au marché de l'emploi est une urgence (Manço et Hajar, 2018). La formation en alternance illustre cette articulation, qui se justifie parce qu'elle crée un dispositif dans lesquels les personnes impliquées peuvent y mettre « du leur », et non le subir comme une contrainte venue de l'extérieur. La formation en alternance est une pratique ancienne. Attestée au moyen âge dans la pratique du compagnonnage, elle a été remise en cause en 1789 par la suppression des corps de métier (Boudjaoui et Leclercq, 2014), qui constituaient un pouvoir potentiellement subversif, sans jamais véritablement disparaître du paysage professionnel. Citons, dans les années 1980, l'expérimentation menée par Bertrand Schwartz avec des jeunes en rupture sociale, en s'inspirant de la recherche-action (Boudjaoui et coll., 2019).

Aujourd'hui, dans le contexte sociétal que nous connaissons, quel travail peut être dévolu aux populations migrantes ? Les emplois destinés aux plus précaires (dont les emplois DDD, dirty, dangerous et demanding, sales, dangereux et exigeants) ne nécessitent pas de connaissances linguistiques approfondies. Ils peuvent même rester cantonnés à une population étrangère qui communique sans recours à la langue du pays d'accueil. Les migrants restent entre eux (ethnostratification, Manço et Barras, 2013). Plus encore, la méconnaissance linguistique est un atout pour les dirigeants : « J'ai entendu parler d'usines aux États-Unis où bien des ouvriers qui trimaient sur des chaînes d'assemblage ignoraient ce qu'ils fabriquaient au juste (il est vrai que, la plupart du temps, c'était parce que la direction avait intentionnellement embauché des gens qui ne parlaient pas anglais) » (Graeber, 2018, 41). Il est impensable d'envisager une mise à l'emploi sans prise en compte du

contexte linguistique et social, sous peine de tomber dans les travers qui étaient ceux d'une société esclavagiste, qui prend aujourd'hui des traits autres que ceux rapportés par l'histoire. Faire connaître la langue du pays d'accueil, et pas seulement quelques mots techniques utilitaires reste une priorité. Il s'agit d'articuler son apprentissage avec l'emploi, en se demandant pour quelle sorte de travail notre société est prête à s'investir dans la formation des migrants. ▲

## Bibliographie

- Adami H. (2012), «La formation linguistique des migrants adultes», *Savoirs*, v. 29, n° 2, p. 9-44.
- Boudjaoui M., Gagnon C., Breithaupt S. (2019), «Introduction : Éclairer les points aveugles de l'alternance en éducation et en formation», *Éducation & Formation*, n° e-314, p. 9-15.
- Boudjaoui M., Leclercq G. (2014), «Revisiter le concept de dispositif pour comprendre l'alternance en formation», *Éducation et francophonie*, v. 42, n° 1, p. 22-41.
- de Gaulejac V., Blondel F., Taboada-Leonetti I. (2014), *La lutte des places*, Paris : Desclée de Brouwer.
- Felten P. (2021), «Le parcours d'intégration facilite-t-il l'accès à l'emploi?», *Analyses de l'IRFAM*, n° 17.
- Frayne D. (2018), *Le refus du travail. Théorie et pratique de la résistance au travail*, Paris : Éditions du Détour.
- Goffman E. (1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris : Éditions de Minuit.
- Graeber D. (2018), *Bullshit jobs*, Paris : Éditions Les liens qui libèrent.
- Guillén Crespo V. (2021), «Je veux travailler! Barrières à l'insertion professionnelle des femmes immigrées», *Diversités et Citoyennetés*, v. 57, p. 9-15.
- Manço A., Barras C. (2013), La diversité culturelle dans les PME. Accès au travail et valorisation des ressources, Paris : L'Harmattan.
- Manço A., Hajar R. (2018), «Impact des cours de langue du pays d'accueil sur l'insertion professionnelle des migrants», in A. Manço, J. Gatugu, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 33-43.
- Reese R. (2012), «Les manifestations linguistiques de l'oppression : l'expérience des Afro-Américains», *Droit et cultures*, v. 63, n° 1, p. 187-200.
- Schwartz B., Leselbaum N. (1989), « Entretien avec Bertrand Schwartz », *Recherche & Formation*, n° 6, p. 67-81.

# Faire front dans l'insertion

Kabirou Oumarou

L'insertion à l'emploi des personnes migrantes en Wallonie-Bruxelles est majoritairement fondée sur une logique de linéarité : l'apprentissage du français précède et conditionne l'entrée en formation professionnelle, étape elle-même difficilement contournable compte tenu de la très faible reconnaissance des diplômes acquis en dehors de l'UE. Fondé sur un principe d'équité, ce prérequis de la maîtrise de la langue correspond pourtant à une « violence symbolique ». Il peut ainsi engendrer un sentiment d'infantilisation et « l'impression de perdre un temps précieux » (Barras, 2021). En réponse à ce constat, des projets-pilotes de formations concomitantes combinant les cours de français à l'apprentissage d'un métier sont nés de l'initiative conjointe de la Trêve, du CEPPST et de Lire et Écrire Luxembourg (Stilmant et Breuskin, 2021). Cette alternative au modèle dominant de l'insertion est porteuse de résultats enthousiasmants et mériterait d'essaimer rapidement au sein du secteur wallon de l'insertion socioprofessionnelle. En questionnant les formations professionnalisantes, leurs conditions d'accès, leur rôle et leurs débouchés, cette offre concomitante est également l'occasion de s'interroger sur d'autres aspects. Ceux abordés dans cette analyse sont notamment liés à la division genrée et racialisée du travail et des pratiques de solidarité qui peuvent être entretenues dans des contextes fortement concurrentiels<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Cette analyse est issue d'une communication donnée lors du Forum sur l'insertion socio-professionnelle des personnes issues des migrations, organisé à Liège le 23 novembre 2021 par le CRIPEL et l'IRFAM. L'objectif était d'offrir un contrepoint réflexif à la présentation des initiatives de [formations concomitantes](#).

## Faire front

Il s'agit d'abord de souligner l'intérêt des projets de formations concomitantes « *Des mots et des briques* » et « *Des mots pour communiquer et nettoyer* », proposés par les trois centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP) mentionnés, et en particulier la collaboration interdisciplinaire du personnel impliqué dans l'organisation de ces formations. À l'image de nos sociétés multiculturelles, générer des synergies entre des corps professionnels différents ne peut qu'être un atout en vue d'offrir des offres de formations les plus intégratives et complètes possible aux stagiaires. Montrer un front uni et cohérent dans la diversité met en lumière ce que nos sociétés sont capables de devenir et de donner à ses membres, d'ici et d'ailleurs, diplômés ou non, en termes d'accompagnement social et d'inclusion. C'est à cette capacité de « faire front » que nous proposons de nous intéresser, en particulier au niveau de la formation pour les techniciennes de surface. La structure idéologique des sociétés occidentales repose, en partie, sur une division entre, d'un côté, le travail manuel et, de l'autre côté, le travail intellectuel. Cette dichotomie entraîne d'autres dans son sillage : enseignement technique ou professionnel et enseignement général, les arts et les sciences, le corps et l'esprit, les femmes et les hommes, les profils peu qualifiés ou les profils qualifiés, etc. En nous basant sur l'hypothèse du Grand Partage, fortement assise dans les sciences sociales, mais également sur les idées développées par Françoise Vergès dans son livre « *Un féminisme décolonial* » (2019), nos sociétés conduisent les femmes migrantes peu qualifiées à occuper des postes de cet acabit.

En effet, l'[Organisation Internationale du Travail](#) rappelait en 2015 qu'à l'échelle mondiale, 73 % du travail domestique est réalisé par des femmes migrantes. En Belgique, ce secteur est un des principaux qui occupent également [les personnes sans titre de séjour](#), et majoritairement les femmes. Les raisons structurelles étant ce qu'elles sont, ces travailleuses sont dès lors confrontées à un métier peu rémunérateur, bien que fortement technique, et confrontées à des produits souvent nocifs pour la santé. L'aspect technique de la profession génère donc une offre de formation. Cependant, bien que cette dimension soit au cœur de l'initiative éducative, le public apprenant méconnaît peut-être ses droits en tant que travailleur, parfois trop occupé à éprouver de la reconnaissance d'avoir un travail et une place dans le corps social. Même si ce public sera soumis, comme tout un chacun, à la législation sur le travail et la sécurité du travailleur sur son lieu de prestation, en est-il averti ? Lui apprend-on qu'il peut se notamment se syndiquer ou que le contrat tient les rênes de son emploi ? Qu'il ou elle a, en fait, le droit de se défendre face aux injustices ?

Or cette dimension est particulièrement fondamentale quant à la profession de technicienne de surface qui, à l'instar du travail du soin dont elle fait partie, a « *fait l'objet d'un processus de sous-traitance auprès des personnes racisées et/ou issues de l'immigration post-coloniale, dont les conditions de travail les rendent particulièrement vulnérables aux abus de toutes sortes* » (Aristizábal Arango et Rousseaux, 2020, 185).

## Des corps qui résistent

Le mercredi 17 juillet 2019, les femmes de chambre de l'hôtel Ibis de Batignolles à Paris entrent en grève. Le préavis déposé mentionne des conditions de travail déplorables, une reconnaissance moindre et des salaires extrêmement bas. La société de sous-traitance STN, qui les a engagées, les paie non pas selon le volume horaire des heures prestées, mais bien en fonction du nombre de chambres nettoyées. Et l'ambition derrière ce chiffre n'est pas des moindres : elles sont tenues de nettoyer trois chambres et demie par heure, ce qui est tout bonnement impossible dénoncent-elles. Afin de respecter cet indice de performance, [elles se tuent, littéralement, à la tâche](#) : tendinites, maux de dos et au canal carpien, fatigue extrême, etc. Ce qu'elles réclament, c'est un calcul juste des heures, une revalorisation salariale et de travailler pour le groupe Accor, qui détient la société Ibis et STN, et non pas pour une entreprise de nettoyage dans la sous-traitance. Ce cas appelle à construire une analyse de deux types de relation : entre, d'une part, le corps et le culte de la performance et, d'autre part, l'intégration des primo-arrivants et le capitalisme qui repose sur l'exploitation. En effet, les rapports professionnels et salariaux au corps sont prépondérants : « *tu n'as pas ton salaire si tu n'as pas réalisé ton quota de chambres* ». Ces rapports sont en fait des rapports de pouvoir, nous l'aurons compris. On pourrait dire, à l'aide du philosophe Michel Foucault (1976), que ce pouvoir ne cherche pas tant à punir qu'à forcer ou augmenter la productivité, la performance du corps afin que l'individu devienne ce qui est défini, par STN et ses règles, comme une « bonne » technicienne de surface, qui mérite un salaire. Le pouvoir produit une subjectivité : celle de la technicienne de surface. Et la

produire, si j'ose dire, « à corps perdu ». Cela conduit à une première remarque : est-ce que la formation concomitante inclut, ou pourrait le faire, un module sur le corps et comment en prendre soin ? Étant donné qu'il s'agit d'un outil central dans cette profession, à la fois au niveau de la forme et de la fatigue, mais aussi vis-à-vis du contact avec certains produits nocifs ou dangereux, il me paraît important de soulever cette question.

Paradoxalement, la profession de technicienne de surface est caractérisée comme un métier socialement et économiquement dévalorisé, n'assurant qu'une très faible rémunération, alors qu'il s'agit de tâches particulièrement éprouvantes. Qui dit intégration, dit parler la langue, maîtriser les normes et codes culturels du pays dit d'accueil, être citoyen, etc., mais aussi participer minimalement au circuit de la consommation pour les pays occidentaux. On comprend par-là, notamment, la possibilité de se vêtir, de s'alimenter correctement, de payer un loyer pour un foyer salubre et correct, de régler ses factures, d'avoir un téléphone et éventuellement un ordinateur, du mobilier propre et en état, etc. Cela sans évoquer le fait d'avoir une famille, dont il faut également travailler à prendre soin. Pour avoir de la valeur en tant qu'individu en Occident, il est généralement conseillé d'avoir un travail pour ne pas être tristement considéré comme un « assisté », mais comment s'intégrer et se sentir valorisé avec un salaire aussi bas ? De nouveau, paradoxalement, il faut travailler pour avoir de la valeur, mais on peut se sentir marginalisé de rencontrer des difficultés à joindre les deux bouts.

## Nourrir les solidarités

Si on suit l'analyse du sociologue Alain Ehrenberg, l'individualisme n'est pas qu'un angle d'analyse, mais bien une idéologie, du moins à l'heure du néolibéralisme : on doit apprendre à ne compter que sur nous-mêmes. L'autonomie est une norme, une attente. La complexité inhérente à l'octroi des allocations d'insertion ou de chômage ou encore ce qu'on appelle la « politique d'activation » des CPAS reflètent bien un retrait des politiques sociales assurantielles, qui prévalaient davantage par le passé. Atteindre cette norme, mais également avoir une reconnaissance morale (nécessaire dans une société d'individualisme) pour ce qu'on apporte à une entreprise, étant donné que le métier de technicienne de surface est à la fois fortement invisibilité et mal considéré, mettent en jeu l'intégration de la personne primo-arrivante.

Nous ne sommes, heureusement, pas en reste pour les prémunir, avec nos moyens, quant aux formes d'exploitation qui peuvent exister. Premièrement, les personnes migrantes sont souvent issues de cultures qui valorisent plutôt le collectif, la solidarité et l'entraide. La grève des techniciennes de surface de STN était soutenue par un pot commun, alimenté par les proches et les partisans de leur mouvement, ce qui leur a permis de survivre financièrement à l'arrêt de leur activité. Ce mode d'organisation solidaire peut fonctionner comme un levier, un moyen qui peut être entretenu, encouragé et considéré, d'une façon ou d'une autre, dans les formations concomitantes, et qui est souvent présent dans l'esprit des personnes qui se forment. Deuxièmement, contre le pouvoir et l'exploitation peuvent intervenir les syndicats et le droit. Permettre à un ensemble de personnes et de métiers

d'avoir une identité collective, de faire valoir leur dignité et leurs droits. Expliquer ce qu'est un contrat, ce qu'est un syndicat et son délégué, qu'est-ce que cela peut apporter et comment mobiliser cette entité, ce qu'on peut revendiquer et ce qu'on peut donner en retour, etc. Nous en revenons à notre interrogation initiale : est-ce que les formations concomitantes apprennent à « faire front » et comment le faire ?

Pour conclure, cette offre de formations est porteuse d'espoirs, en ce sens qu'on montre et qu'on ouvre la porte d'entrée de l'intégration, du moins matérielle, dans les sociétés occidentales. Cependant, cette porte se verrouille et se déverrouille au gré d'acteurs et d'entités qui tiennent aussi les rênes de l'intégration, autres que l'État ou les personnes : l'entreprise, le capitalisme, la condition salariale, etc. Néanmoins, elle peut être forcée, comme nous l'avons vu. En ce sens, il importe de garder dans les mémoires [ce qu'il s'est produit le 25 mai 2021](#) : après deux ans de grève, les femmes de chambres de l'hôtel Ibis ont obtenu gain de cause pour toutes leurs revendications. ▲

## Bibliographie

- Aristizábal Arango L. et Roussaux M. (2020), « Féminisme et travail de soin », *Politique*, hors-série, n°4, p. 180-187.
- Barras C. (2021), « La formation linguistique des migrants à la recherche d'un emploi : piège ou tremplin ? », *Analyses de l'IRFAM*, n° 18.
- Ehrenberg A. (1998), *La Fatigue d'être soi. Dépression et société*, Paris : Odile Jacob.
- Stilmant R. et Breuskin L. (2021), « Formation métier et alphabétisation : l'alternative de la concomitance », *Analyses de l'IRFAM*, n° 11.
- Foucault M. (1976), *Histoire de la sexualité 1. La volonté de savoir*, Paris : Gallimard.
- Vergès F. (2019), *Un féminisme décolonial*, Paris : La Fabrique Éditions.



# Hospit'Jobs

Un projet pilote à répliquer !

---

Leïla **Scheurette**

---

**A**u cours des dernières années, les travaux de l'IRFAM se sont notamment concentrés sur l'inclusion du marché du travail en Belgique et en particulier en Wallonie. Au-delà des constats, étayés entre autres dans notre étude sur [l'inclusion professionnelle](#), nos recherches et nos ouvrages nous ont permis de faire émerger une série de critères de réussite et d'efficacité des projets d'inclusion socio-professionnelle des personnes extra-européennes à l'intérieur et hors de nos frontières. Il s'agit, par exemple, de l'implication des employeurs et des entreprises, d'une mise en situation professionnelle rapide et concomitante aux formations linguistiques, des cours de français spécialement conçus pour les métiers visés et enfin, d'une médiation afin de faire le pont entre les différentes parties prenantes, etc. (Manço A. et Scheurette L., 2021).

Sur base de ces constats, et des critères identifiés comme étant garants de la réussite d'un projet d'insertion socioprofessionnelle, l'IRFAM et le Monde des Possibles ASBL ont décidé d'initier un projet pilote dans un secteur soumis aux urgences actuelles et touché par des pénuries de main-d'œuvre, celui des structures hospitalières : le projet Hospit'Jobs. Soutenu par le CRIPEL et le FOREM, et accompagné par l'IRFAM, le Monde des Possibles

propose aux personnes éligibles<sup>1</sup> une formation de onze semaines pour développer leurs compétences et, à terme, s'insérer sur le marché de l'emploi en milieu hospitalier à Liège. Présent tout au long de la première programmation, de 2020 à 2021, l'IRFAM a participé activement à la mise en relation et à la médiation entre les employeurs, les travailleurs et la

---

<sup>1</sup> Demandeurs et demandeuses d'emploi originaires d'un pays extra-européen.

structure de formation, ainsi qu'à l'évaluation de la démarche. En effet, pour mener à bien cette initiative pilote, l'implication des hôpitaux liégeois était indispensable. Deux d'entre eux, le CHU et le CHC, ont répondu positivement à l'appel.

Les stagiaires débutent la formation par une série d'apprentissages (FLE orienté métier, remise à niveau, communication interculturelle) sur une courte période. S'ensuivent plusieurs journées de visite en entreprise qui leur permettent de découvrir sur le terrain les secteurs dans lesquels ils auront la possibilité d'effectuer leur stage : le catering, le cleaning et la logistique. Une première mise en situation que nous identifions comme nécessaire. Les visites donnent en effet la possibilité aux stagiaires de sonder l'ambiance de travail, de découvrir les machines avec lesquelles ils devront potentiellement travailler, mais aussi et surtout de rencontrer les superviseurs et de leur poser directement des questions d'ordre technique ou organisationnel. La partie la plus importante, celle du stage et donc de l'immersion en entreprise s'étale sur une période d'un mois. À la suite duquel, les bénéficiaires sont accompagnés individuellement par le formateur si ces derniers n'ont pas été engagés directement par la structure hospitalière. Le cas échéant, ils se voient orientés vers des alternatives et un appui administratif, selon les besoins identifiés.

## Une réussite dont on tire aussi des leçons

Le rôle d'intermédiation, d'accompagnement et d'évaluation de l'IRFAM nous a permis d'avoir une première vue d'ensemble sur les facteurs de réussite de l'initiative Hospi'Jobs mais aussi sur la nécessité de répliquer des projets similaires ailleurs en Wallonie. La majorité de la quarantaine de stagiaires que nous évaluons en fin de sessions (trois sessions sur un an et demi), nous a fait part de retours qui soulignent l'indispensabilité de ce type de projet. Selon eux, Hospi'Job leur a permis de s'essayer à un travail dans un contexte professionnel qui leur est étranger et souvent difficile à saisir.

*« Je vous remercie, travailler était une nouvelle expérience que j'ai réalisé grâce à vous ».*  
A., participante à la 3<sup>ème</sup> session



En pleine crise pandémique, le projet fut également l'occasion pour les bénéficiaires de garder un contact avec le monde extérieur, notamment durant les premiers temps forts de la crise. Certaines et certains des bénéficiaires ont dû interrompre les cours ou les formations dans lesquels ils étaient inscrits à cause des mesures sanitaires en vigueur. Reprendre dans un projet tel qu'Hospi'Jobs, leur a permis d'une part de s'insérer dans un groupe de personnes aux origines et aux parcours divers, mais également de tisser un premier réseau sur le terrain en nouant des liens avec des collègues et des supérieurs au sein des deux hôpitaux, et d'apprécier un regain de confiance en soi à un moment critique, où la société entière a besoin de leurs apports professionnels.

Il est intéressant de souligner que plupart des stagiaires qui passent par Hospi'Jobs n'ont encore jamais travaillé sur le territoire belge. Le stage qu'ils choisissent est donc leur toute première expérience professionnelle dans un pays dont la langue, la culture, les normes ou encore les codes sociaux peuvent différer de ceux de leur pays d'origine. Afin d'atténuer les probabilités de voir émerger un « choc culturel » dans le milieu professionnel, l'IRFAM et le Monde des Possibles prodiguent une série de formations portant sur la communication interculturelle et sur les réalités du monde du travail en Belgique et en milieu hospitalier. Au travers des séances,

les discussions, les échanges et les mises en situation donnent la possibilité aux stagiaires d'acquérir une série de clés et de conseils qui leur permettent d'affronter au mieux les situations ou les tensions qui pourraient émerger sur le lieu de stage. Des pairs, à savoir d'anciens bénéficiaires dont certains ont été engagés par le CHU à la suite d'Hospi'Jobs, viennent également partager leurs propres expériences et conseils avec les stagiaires. Ces témoignages ont été particulièrement appréciés par les participants et, selon leurs retours, les ont beaucoup aidés sur le terrain. En outre, nous avons réalisé l'importance de rendre cette dynamique d'apprentissage culturel réciproque. En effet, si la grande majorité des stages s'est très bien déroulée, nous ne pouvons occulter le fait que parmi le personnel hospitalier, certains restent réticents à l'idée de travailler avec stagiaires. Si les bénéficiaires issus des migrations doivent suivre une série de formation en lien avec la culture professionnelle du pays d'accueil, il nous semble indispensable de procurer aux travailleurs, employeurs et agents des ressources humaines travaillant dans les hôpitaux partenaires une série de clés sur la communication interculturelle.

Outre l'importance de la réciprocité dans cette approche, le flou juridique actuel entourant la diversité culturelle et religieuse au travail [rend nécessaire un exercice de décentration et un effort de gestion des conflits culturels de la part de tous les acteurs, peu importe leur origine, statut ou profession](#) (Scheurette L. et Manço A., 2021). C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, Le Monde des Possibles et l'IRFAM se sont engagés pour 2022 dans le cadre d'un projet de lutte contre les discriminations et le racisme soutenu par la Région wallonne à sensibiliser activement — et sur le terrain — les travailleurs et employeurs du secteur hospitalier liégeois.

## Que retenir du projet pilote ?

Bien qu'Hospi'Jobs soit une expérience pilote, les résultats obtenus en termes de sorties positives, et même d'engagements des stagiaires par la structure d'accueil sont extrêmement positifs. Ces résultats ont notamment été rendus possibles grâce au suivi individualisé prodigué en aval par le formateur principal, Cossi Noudoufinin du Monde des Possibles, dont la patience et l'accompagnement 24/24 (les hôpitaux et les stages ont pris place en contexte réel : c'est-à-dire jour et nuit) ont été soulignés par tous les stagiaires. Les compétences acquises et le gain de confiance en soi durant l'expérience immersive et concomitante doivent, à présent, être alimentés et valorisés après le stage. Un accompagnement individualisé peut permettre de déceler une série de freins et de blocages subtils en lien avec des questions personnelles, de mobilité ou encore, plus récurrentes, en rapport avec le statut de séjour ou le permis de travail, voire la reconnaissance des titres et expériences acquis au pays d'origine. Des freins spécifiques aux personnes issues d'un parcours migratoire qui ne sont pas nécessairement identifiés par les initiatives généralistes d'insertion professionnelle, mais qui n'en sont pas moins importants.

Du projet Hospi'Jobs, nous retiendrons ainsi l'importance de s'adresser de manière spécifique aux besoins et situations des demandeurs d'emploi extra-européens en innovant et impliquant des acteurs nécessaires bien que souvent absents des projets d'insertion : à savoir les employeurs. En outre, nous insistons sur le besoin de rendre cette dynamique et cet échange les plus réciproques et respectueux possibles. Les stagiaires ne doivent pas être

considérés comme de la main-d'œuvre gratuite, mais bien comme des apprenants à qui l'on enseigne des techniques et présente une culture d'entreprise, ainsi que des compétences transversales qui leur seront utiles une fois sur le marché de l'emploi. Enfin, nos critères identifiés en introduction comme étant au socle de la réussite des projets d'inclusion professionnelle sont validés par cette expérience pilote qui sera, au vu de ses excellents résultats, reproduits ces trois prochaines années en collaboration avec le Monde des Possibles, l'IRFAM, le CRIPEL, le FOREM et l'ensemble des hôpitaux liégeois. ▲

## Bibliographie

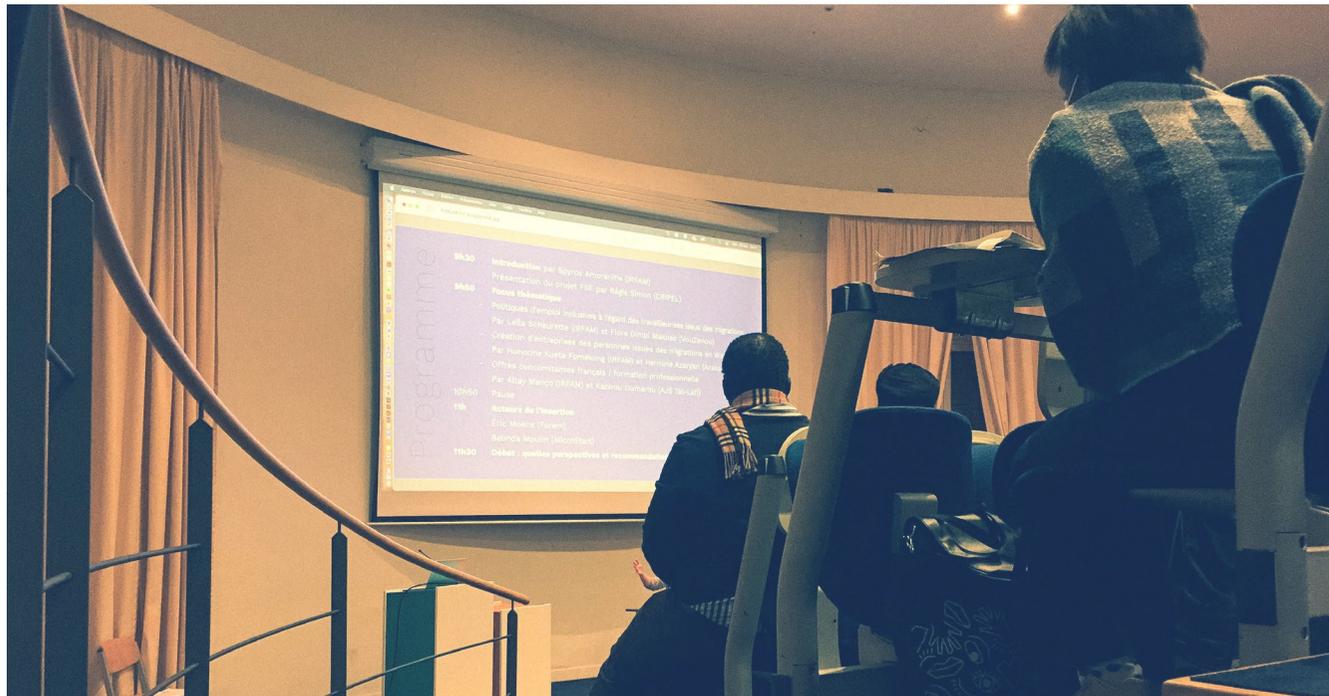
- Manço A., Scheurette L. et Debelder J. (2021), « Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi en Wallonie Bruxelles : quel bilan ? », *Étude de l'IRFAM*.
- Manço A. et Scheurette L. (sous la coordination de) (2021), *L'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie*, Paris : L'Harmattan.
- Scheurette L. et Manço A. (2021), « Médiation interculturelle en entreprise : favoriser l'inclusion des diversités dans le monde du travail », *Analyses de l'IRFAM*, n°2.

**DÉCOUVRIR LE REPORTAGE  
RÉALISÉ PAR TÉLÉVISION DU MONDE**



# L'accès à l'emploi des migrants : un débat nécessaire à l'action ?

Joachim **Debelder**



L'insertion socioprofessionnelle en Wallonie-Bruxelles est un secteur qui se caractérise, notamment, par la multiplicité de ses organismes (publics, privés, associatifs), de ses acteurs et de ses dispositifs, mais aussi par la faiblesse de la coordination entre eux. Et les résultats s'en ressentent. Par exemple, le taux d'insertion à l'em-

ploi des personnes issues des migrations reste bien inférieur à la moyenne nationale et européenne. Les [récents travaux de l'IRFAM](#) proposent l'évaluation d'un certain nombre de ces dispositifs et mettent en lumière les initiatives prometteuses qui gagneraient à être développées ou répliquées. Ces publications sont le fruit de collaborations avec un ensemble

d'acteurs impliqués de manières variées dans ce paysage complexe de l'insertion. Dans plusieurs cas, les recherches ont également impliqué les personnes migrantes auxquelles s'adressent ces dispositifs par divers moyens de consultation (enquête, entretiens, forums publics, etc.). Pour compléter cette démarche, deux événements ont été organisés fin 2021. Il s'agissait de restituer les résultats et les recommandations de ces travaux aux professionnels de l'insertion, ainsi qu'au grand public. Et de tenter leur mise en débat. Cette étape vise à valider avec les personnes concernées par la problématique, un ensemble de savoirs produits. La présente analyse souhaite mettre en lumière certains des témoignages et des réflexions qui ont été énoncés lors de ces deux rencontres : un forum associatif fin novembre et un colloque en ligne, tous deux organisés en partenariat avec le [CRIPEL](#).

## Un forum associatif sur l'insertion socioprofessionnelle

Entre novembre 2020 et janvier 2021, le CRIPEL et l'IRFAM ont collaboré à la réalisation d'une étude adressée aux associations liégeoises animées par et pour des personnes issues des migrations. Cette consultation de la vie associative portée par les migrants et

leur descendance actualise une démarche menée par l'IRFAM depuis vingt ans. Deux constats fondamentaux qui la motivent semblent ainsi traverser le temps. Il s'agit d'abord de l'importance de ce tissu associatif en termes d'accueil des primo-arrivants, de participation démocratique, de solidarité citoyenne, de cohésion sociale ou de [co-développement](#). Ensuite, force est de constater que cette vie associative souffre d'un manque de reconnaissance (financement, partenariat, consultation, etc.) par les décideurs et les institutions, y compris parfois celles dédiées de près ou de loin à l'intégration ou à la gestion des diversités. D'une manière générale, l'étude menée visait à connaître les préoccupations de ces acteurs associatifs sur un ensemble de problématiques notamment liées à l'intégration, dont l'éducation, le logement, la santé, le parcours d'intégration ou encore l'insertion socio-professionnelle. Thématique transversale des publications de l'IRFAM en 2021, cette dernière problématique a été approfondie dans le cadre d'un forum organisé avec le 23 novembre dernier. Son but était de mobiliser l'expertise des personnes concernées par les politiques et les dispositifs de l'insertion, et de mettre en dialogue un ensemble de conclusions et de recommandations tiré de nos travaux.

Ce tissu associatif se révèle aussi acteur d'innovation au niveau local, comme en témoigne Hermine Azaryan de [l'ASBL ARAKS](#). En effet, pour répondre aux besoins de ses bénéficiaires, majoritairement issus des migrations, l'association propose depuis plusieurs années un accompagnement individualisé à la création d'entreprises. Cette initiative ne fait l'objet d'aucun subside spécifique, mais ce fonctionnement est privilégié par l'association pour éviter le processus chronophage d'une reconnaissance. Or le mouvement vers l'auto-entrepreneuriat des

migrants, malgré la faiblesse de son accompagnement spécifique, constitue un enjeu important en ce qu'il correspond aussi à une stratégie d'évitement face aux discriminations à l'emploi (Kuete Fomekong et Manço 2021). À travers l'entrepreneuriat, les personnes migrantes ont ainsi l'opportunité de mettre à profit des compétences qui manquent de valorisation. Ces démarches nécessitent cependant un soutien pour se développer et se pérenniser. Belinda Moulin détaille ainsi des actions menées par [MicroStart](#) pour outiller de manière pertinente les futurs indépendants, ce qui comprend des séances de coaching ou d'accompagnement individualisés et multilingues, et un accès facilité aux ressources. Tandis que l'accompagnement spécifique des entrepreneurs migrants n'est proposé que par un très faible nombre de structures, dont MicroStart fait partie, remarquons que l'institution de microcrédit est principalement soutenue par des subsides privés, et non publics.

Il est ainsi permis de s'interroger sur le rôle de l'État : celui-ci est par ailleurs le premier employeur à travers les services publics, au sein desquels les personnes d'origine étrangère sont sous-représentées, avec un [taux de 5 % des postes occupés](#). Dans son intervention, Flore Dimbi Makoso (VouZenou ASBL) soutenait ainsi que les entreprises publiques doivent servir de modèle pour l'ensemble des employeurs en intégrant dans leur personnel des personnes issues des migrations. Pour l'intervenante, cela se justifie à la fois en raison de la lutte contre les discriminations à l'embauche et en vertu du principe d'égalité des chances. Offrant un regard critique sur les politiques d'insertion, Dimbi Makoso propose d'actionner deux leviers concrets pour construire une approche inclusive du marché de l'emploi en Wallonie. D'une part, il s'agirait

de mettre en place une politique de discrimination positive, et, d'autre part, de s'engager dans une politique de partage du travail.

Témoignant de leurs vécus, plusieurs intervenants n'ont pas manqué de dénoncer le « paternalisme » de certains opérateurs de l'insertion, de même que les logiques d'activation qui conduisent les chercheurs et chercheuses d'emploi à occuper des postes pour lesquels ils et elles sont surqualifiés. En effet, ces pratiques participent à la discrimination systémique et, en l'occurrence, renforcent l'ethnostratification du marché de l'emploi (Manço 2021). L'adéquation et la qualité de l'emploi occupé sont ici des points d'attention fondamentaux.

## Clôturer sept ans de dispositif spécifique d'insertion

Le colloque *L'insertion sur le marché de l'emploi des migrants : un enjeu pour la Wallonie de demain*, [organisé en visioconférence le 8 décembre](#), clôturait sept années de programmation du Fonds Social Européen. Une douzaine d'intervenants et intervenantes ont ainsi livré les principales problématiques identifiées et les recommandations à mettre en œuvre, et ce à travers quatre panels : la langue, la socialisation à l'emploi, les rôles des entreprises et la gouvernance. À nouveau, les constats du terrain soulignent l'ampleur des inégalités d'accès à l'emploi. Présentant les résultats du projet [DiSISMI](#), Axelle Van Harten (CRIPEL) souligne la persistance des discriminations à l'emploi au-delà de l'acquisition de la nationalité. Ce témoignage rejoint une recommandation d'[Actiris](#) et du [Monitoring socio-économique](#) d'intégrer systématiquement la variable de l'origine au sein du suivi statis-

tique ou des évaluations des politiques en matière d'emploi. Van Harten précise également les multiples dimensions de l'inégalité d'accès aux ressources : la recherche d'une activité professionnelle va de pair avec la nécessité d'apprendre les rudiments de la langue ou de trouver un logement. Il importe donc de proposer un accompagnement individualisé afin de travailler ces différents freins *en même temps* et de manière *concomitante* avec la personne.

Le colloque a également été l'occasion d'adresser un important constat, à savoir le manque de collaborations entre le secteur de l'insertion et les entreprises. Ces grandes absentes sont pourtant celles qui tirent également profit de l'insertion des travailleurs issus des migrations. L'implication des représentants d'entreprises wallonnes dans la gouvernance de l'insertion pourrait ainsi rassembler les secteurs marchand et non marchand, traditionnellement éloignés l'un de l'autre. Arnaud le Grelle, directeur régional Wallonie-Bruxelles de [Federgon](#), manifeste sa volonté d'avancer dans ce sens. Le représentant de la fédération de 600 entreprises insiste également sur certaines préoccupations majeures de l'insertion qui se révèlent être des freins. En effet, plutôt que l'équivalence des diplômes ou la connaissance du français, les entreprises favorisent la maîtrise réelle des compétences. Le paysage wallon des entreprises étant principalement composé de PME, les employeurs sont en recherche de travailleurs et de travailleuses qui peuvent s'insérer rapidement sans nécessité une supervision trop importante. Les fédérations d'entreprises peuvent jouer ce rôle d'intermédiaire en termes de gouvernance.

Par ailleurs, un changement de paradigme dans le secteur de l'insertion professionnelle ne peut s'opérer sans l'appui des responsables politiques. La reconnaissance du caractère structurel des inégalités spécifiques auxquelles sont confrontées en Wallonie les personnes originaires de pays extra-européens représente en soi une étape fondamentale. C'est également dans ce sens que s'inscrit l'intervention de Duygu Çelik, conseillère au cabinet de Christie Morreale, ministre de l'Emploi, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances. En effet, la Région wallonne a historiquement privilégié des approches universalistes qui comprennent les personnes issues des migrations comme faisant partie des populations éloignées de l'emploi. Les travaux réalisés par l'IRFAM, notamment, mettent en avant que les contraintes, les exigences et les discriminations spécifiques nécessitent des réponses tout autant spécifiques. Çelik atteste ainsi d'une évolution des politiques régionales qui tend à de plus en plus cibler les personnes issues des migrations.

## Passer à l'action

Le travail de recherche appliquée et participative a permis de dégager des pistes d'actions à privilégier, mais également à mettre en lumière des initiatives prometteuses, notamment dans le champ du mentorat, à l'instar de Duo for a Job, ou d'élaborer le projet-pilote Hospi'jobs, qui expérimente la triangulation entre acteurs de l'insertion, entreprises et travailleurs originaires de pays extra-européens. La prochaine programmation du Fonds Social Européen permettra de passer à l'action par la mise en œuvre de cet ensemble de recommandations. Si les Centres régionaux d'intégration ont un rôle de chef d'orchestre à jouer à l'échelle wallonne, il est évident que l'ensemble des acteurs sont indispensables. Il est utile également d'insister sur l'importance d'intégrer dans les instances de gouvernance la participation d'associations de personnes issues des migrations. Cette vie associative est le porte-parole des réalités vécues par les personnes auxquelles s'adressent les dispositifs d'insertion et leur expertise est en ce sens est précieux pour l'évaluation continue des politiques menées et leurs effets concrets. ▲

## Bibliographie

- Kuete Fomekong H. et Manço A. (2021), «Création d'entreprises des personnes migrantes en Wallonie : quelle efficacité?», [Analyses de l'IRFAM](#), n° 6.
- Manço A. (2021), «La discrimination systémique des travailleurs issus de l'immigration», [Analyses de l'IRFAM](#), n° 19.

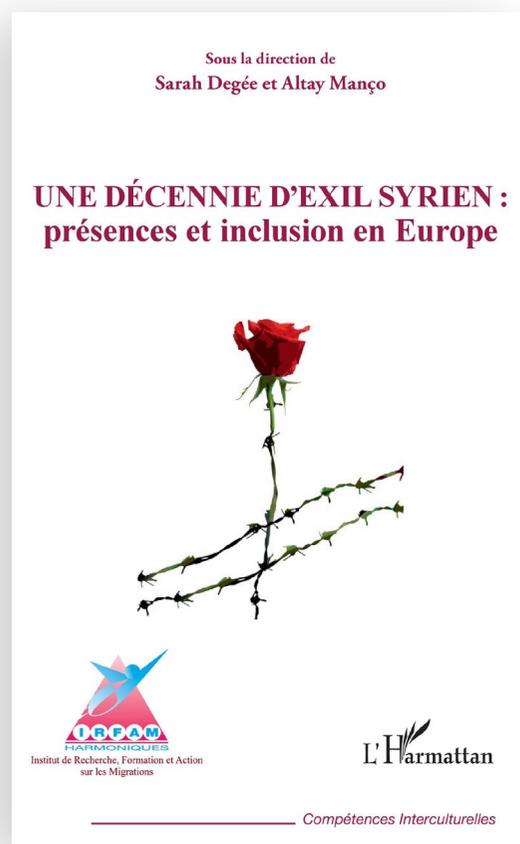
# Parutions récentes

## Une décennie d'exil syrien

présences et inclusion en Europe

Sarah Degée et Altay Manço (dir.)

L'Harmattan, Compétences interculturelles, décembre 2021.



**A** lors que la Syrie s'enfonce dans sa dixième année de guerre, cet ouvrage étudie l'immigration syrienne sur le continent européen.

Aujourd'hui, un réfugié sur quatre dans le monde provient de Syrie, selon l'ONU. L'immigration syrienne constitue donc un enjeu majeur de notre époque sur le plan migratoire. Doter les travailleurs et citoyens d'outils pour penser cette migration et agir est capital. C'est précisément l'objectif de cet ouvrage. Grâce aux contributions de dix-huit auteurs, il permet d'étudier l'immigration syrienne sous différents angles tels que les parcours migratoires, le droit, l'éducation, l'art, l'entrepreneuriat, le genre, les minorités, l'accompagnement psychologique...

Un ouvrage fondamental pour penser la crise syrienne et l'exil syrien en Europe.

---

**Sous la direction de :** Sarah Degée et Altay Manço

**Contributeurices et contributeurs de l'ouvrage :**

Basel Addoum - Sonia Ciotta - Sarah Degée - Roman Foy - Brigitte Herremans - Honorine Kuete Fomekong - David Lagarde - Christelle Macq - Altay Manço - Ural Manço - Jean-Claude Métraux - Élodie Oger - Olivier Peyroux - Sabreen Al Rassace - Salim Sendiane - Brigitte Tison - Mary Wenker - Hazem Yabroudi

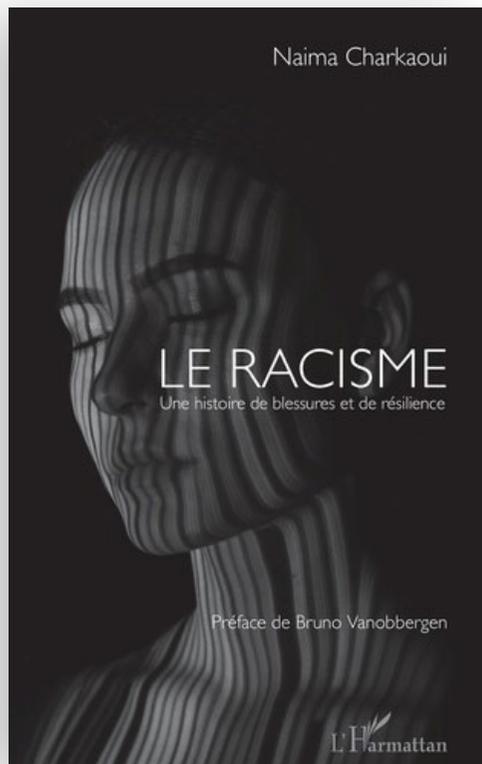
---

# Le racisme

## Une histoire de blessures et de résilience

Naima Charkaoui

Préface de Bruno Vanobbergen. L'Harmattan 2021.



Il y a quelque chose d'étrange dans le débat sur le racisme. Nous discutons du marché du travail, de l'enseignement et du logement. Nous nous querellons au sujet des manuels d'histoire. Nous dénonçons le racisme de la police. Tout cela est plus que légitime et nous devons continuer à le faire. En revanche, nous ne parlons jamais du soutien à accorder aux victimes. Comme si dans le cas d'un carrefour dangereux, on se bornait à prendre des mesures structurelles pour sécuriser le lieu... alors que les accidentés, eux, n'auraient jamais droit aux soins d'un infirmier ou d'un médecin.

Ce livre plaide ardemment pour une pratique qui prendrait mieux soin des victimes. Car le racisme agit sur les gens, nous prouve Naima Charkaoui à l'aide de dizaines d'exemples. L'auteur nous propose des moyens de gérer ses conséquences en se concentrant sur la résilience, la résistance et l'espoir. « *Quand quelqu'un parle, c'est comme si c'était le jour* », écrit l'ex-commissaire flamand aux droits de l'enfant Bruno Vanobbergen dans sa préface. « *Cette image rend de manière frappante ce que j'ai ressenti en lisant cet ouvrage.* » ▲

---

**Naima Charkaoui** est politologue. Elle travaille sur les thèmes des droits humains, de l'inégalité et de la diversité.

---

## Crédits photos

Couverture : Télévision du Monde asbl

P. 4 : Sarah Degée

P. 7 : Syed F Hashemi (Unsplash)

P. 12 : Zieben VH (Unsplash)

P. 19 : Parrish Freeman (Unsplash)

P. 22 : Ashwini Chaudhary (Unsplash)

P. 25, 26 : Télévision du Monde asbl

P. 28 : IRFAM

## 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

