

*D*iversités et *C*itoyennetés

La Lettre de l'IRFAM

Institut de Recherche, Formation et Actions sur les Migrations

N° 18
II/2009

DISCRIMINATIONS ET GESTION DES DIVERSITES SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI

IRFAM-Coordination
17 Rue Agimont 4000 Liège - Belgique
T. 04-221 49 89 - F. 04-221 49 87
info@irfam.org - www.irfam.org



D et *C*

*D*iversités et *C*itoyennetés

Sommaire du n° 18 – II/2009

*« Discriminations et gestion des diversités
sur le marché de l'emploi »*



Photos de Gerstnerova A.

- *Editorial*

- *DOSSIER*
 - o **Discrimination des travailleurs migrants sur le marché de l'emploi**
 - o **Projet « Orientation-emploi », 2008-2009, Liège**

- *Publications de l'IRFAM*

EDITORIAL

Discriminations et gestion des diversités sur le marché de l'emploi

Chères lectrices, chers lecteurs,

Parmi les mutations les plus importantes du champ de l'action socio-éducative et de l'insertion, on peut identifier celles qui sont liées à l'accroissement des diversités socioculturelles des publics auxquels sont confrontés les intervenant(e)s. Ces derniers doivent au quotidien et sans nécessairement y avoir été préparés, pratiquer la communication interculturelle et lutter contre les préjugés, les stéréotypes ou les discriminations que subissent certaines minorités afin de rétablir des équilibres et une forme d'égalité entre tous dans les domaines de la formation et de l'insertion.

Or, on sait depuis longtemps que la recherche de l'égalité « formelle » est souvent elle-même une source d'inégalité entre groupes diversifiés : les travaux en sociologie et en sciences de l'éducation montrent en effet qu'un traitement identique de tous peut créer des inégalités et tout déni de ce constat scientifique ne sert qu'à la reproduction de la suprématie culturelle, psychologique, économique ou politique d'un groupe dominant.

L'action socio-éducative et les législations les plus avancées en cette matière, ainsi que des textes internationaux (Nations Unies et UE), définissent quatre formes du « droit à l'égalité » : l'égalité devant la loi, l'égalité lors de l'application de la loi, l'égalité de protection par la loi et, enfin, l'égalité de bénéfice de la loi, cette dernière forme voulant précisément contrer la conception formaliste de l'égalité à travers une action publique, notamment, juridique ou sociale.

Les effets discriminants de l'égalité formelle s'ajoutent dans les faits aux effets des discriminations plus caractérisées. Les dimensions en cause sont largement connues : l'origine ethno-socio-culturelle,

le genre et l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, les trajectoires particulières, l'aspect physique, etc.

Ainsi, on peut parler de discrimination « voilée », « coutumière », « volontaire » ou « volontariste » pour désigner des attitudes ou des pratiques privées qui, à partir d'un critère de choix illicite selon la loi, finissent par exclure intentionnellement des personnes de diverses sphères de la vie sociale, comme l'emploi, par exemple.

Ces pratiques illégales présentent néanmoins le caractère d'être difficile à prouver, peu documentées, peu mesurables et de rarement donner lieu à des plaintes, bien qu'il existe des structures prévues à cet effet. Toutefois, leurs influences sont bien réelles et observables : faible présence de membres de certains groupes dans la vie publique, notamment politique, médiatique, dans des zones d'habitat, dans des réseaux sociaux influents, dans certains types d'emploi, etc. Si aucun État démocratique ne dispose du droit et des moyens d'intervenir dans les réseaux de sociabilité des individus ou des groupes privés, des gouvernements peuvent en revanche prendre des mesures, par exemple, de désagrégation résidentielle et nommer des personnes exclues à des postes politiques, symboliques, visibles, etc.

On peut également parler de discrimination « indirecte » lorsqu'une mesure produit des effets inégaux pour un ou des groupes identifiables selon l'un des critères légalement illicites, sans que l'auteur de la mesure ait volontairement visé cet effet.

Des illustrations évidentes en sont des critères de recrutement, par exemple, physiques inadaptés à des certaines populations. En pareille situation, dans un pays comme le Canada, entre autres, le législateur a imaginé le concept de l'accommodement raisonnable qui consiste en l'imposition de mesures permettant l'expression de groupes minoritaires tant que les

solutions trouvées n'imposent pas de coûts financiers exagérés, d'inconvénients majeurs, de réduction de normes de sécurité et d'atteinte aux droits d'autres individus ou communautés, ... (Helly, 2001).

Les cas de discriminations « systémiques », plus complexes encore, concernent les situations où les différences de position professionnelle, de revenu ou/et de promotion sociale entre catégories de personnes ne sont pas imputables à des facteurs de capital humain (c'est-à-dire des critères admis comme sources logiques d'inégalité économique : scolarité, expérience, âge, maîtrise de langues, ...). Ces inégalités présentes dans toute société sont liées à des discriminations systémiques passées et/ou présentes.

Depuis le milieu des années 70, des programmes d'actions positives (*affirmative actions*) existent, notamment aux Etats-Unis, pour lutter contre ces inégalités envers certains groupes : femmes, Noirs, nouveaux migrants, etc. L'esprit qui anime ces initiatives est de réaliser l'égalité en milieu professionnels et scolaires de façon à ce que « nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances pour des motifs étrangers à ses compétences ». Des pratiques de « quotas », autres mesures de redressement obligatoires en faveur de groupes cibles, des « plans de gestion de la pluralité culturelle », des publications sur les préjugés et stéréotypes divers, des formations à l'interculturalité, etc. entrent dans ce cadre d'initiatives positives.

Ainsi en Europe, le « vocabulaire de la diversité » s'est d'abord développé lors des travaux de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe. Si de nombreuses initiatives existent sur le terrain, la culture dominante est encore très loin de prendre en compte l'essentiel des défis à relever en la matière. Même si les outils législatifs sont en place, les réalités de terrain exigent plus que jamais des méthodes et des outils concrets et durables pour gérer les différences, éduquer à la diversité, lutter contre les préjugés et les stéréotypes... donc un « mainstreaming de la diversité ».

On peut inférer de ce qui précède qu'il faut distinguer au moins trois dimensions dans la gestion des diversités : 1) La lutte contre les préjudices subis en raison d'*a priori* défavorables, de stéréotypes, etc. ; 2) La compensation des préjudices subis en raison d'un « non accès » aux codes et normes dominants ; 3) Le développement de compétences transversales pour gérer les défis de la diversité. La première

dimension s'appelle la « lutte contre les discriminations », la deuxième la « lutte contre les inégalités » et enfin la troisième « l'éducation aux diversités » (Crutzen, 2003).

Cette dernière dimension est sans doute l'une des moins développées. L'éducation à la diversité consiste à prendre en compte l'ensemble des éléments précédents pour leur donner un sens et permettre le développement de compétences d'adaptation, des « compétences interculturelles » individuelles, groupales ou institutionnelles (Manço, 2002). Elle porte sur l'identification des stéréotypes, préjugés et discriminations à l'œuvre dans nos représentations et nos comportements. Elle porte aussi sur les « zones sensibles » que ce travail met en évidence, sur la manière dont se construisent nos identités et nos sentiments d'appartenance, sur la façon dont nous nous sentons menacés par certaines différences.

La notion est centrale : il est inopérant de travailler uniquement sur les aspects rationnels de certains maux si ne sont pas prises en compte en même temps leurs dimensions émotives. L'éducation à la diversité est une question transversale qui concerne tous les secteurs de la vie sociale. Elle nécessite la mise en place au sein des associations, des entreprises, des écoles, des communes, etc. de « plans » susceptibles de faire progresser les mentalités et de mettre en valeur les opportunités et les richesses de la diversité. Ce travail de fond nécessite d'être porté par des professionnels de l'intérieur et de l'extérieur, spécialement formés, outillés et mandatés pour développer le « mainstreaming de la diversité ».

Altay Manço,
IRFAM

Références :

Crutzen, Danièle (2003), « Les compétences transversales. Un concept-clé pour l'éducation à la diversité en Europe. Quelle réalité en Communauté française ? », in *Education-Formation*, Liège, n° juin.

Helly, Denise (2001), « Les limites du multiculturalisme canadien » in Michel Wiewiorka et Jocelyne Ohana (dir.), *La différence culturelle. Une reformulation des débats. Colloque de Cerisy*. Paris, Balland, p. 414-427.

Manço, Altay (2002), *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques*, Paris, L'Harmattan, coll. « Compétences interculturelles ».

Dossier

Discriminations et diversités sur le marché de l'emploi

Discrimination des travailleurs migrants sur le marché de l'emploi

Altay Manço, IRFAM

Identification, sources et effets des discriminations

Quelles sont les expressions les plus communes des stéréotypes vis-à-vis des travailleurs issus de l'immigration dans le domaine de l'emploi et que signifient-elles ? Depuis quand existent-elles et avec quelles phases de l'histoire économique de l'Europe sont-elles corrélées ? Quelles populations visent-elles plus particulièrement ? Dans quelles régions ? De quelles façons et par qui se diffusent-elles ? Que nous permettent-elles d'apprendre sur les représentations qu'ont les autochtones des migrants ? ... Comment se positionnent ces derniers ainsi que leurs descendants face à ces a priori ?

Répondre à ces questions nous amènent non seulement à identifier et évaluer ces « clichés », à les confronter aux données empiriques disponibles et à mesurer leur généralisation et étendue mais aussi à repérer les raisons de leur émergence et leurs effets en terme de discrimination, exclusion et coercition à l'égard de ceux qui en sont l'objet.

De manière empirique, on peut lister plusieurs ensembles de stéréotypes à l'égard de la présence sur le marché de l'emploi des migrants. En effet, une longue pratique d'éducation permanente nous a permis de noter divers préjugés lors des séances de formation, débats publics, conférences ou forums¹. Par ailleurs, notre activité de publication a entraîné des réactions riches d'enseignements de la part de lecteurs. Certaines observations sont corroborées par des enquêtes nationales ou internationales (Eurobaromètre) reflétées par la presse.

Selon ces expériences, quand la perception de travailleurs migrants sur le marché de l'emploi est négative au sein de l'opinion publique (ce qui n'est pas nécessairement la règle absolue), on accuse les migrants de voler les emplois des travailleurs nationaux. On leur reproche également d'accepter toutes sortes d'emplois, les pires conditions de travail, les salaires les moins valorisants, de consentir à être exploités, etc. Jugés de faible niveau d'instruction, ils sont supposés être sous informés en ce qui concerne les législations du travail. Arrivant en Europe pour gagner de l'argent aussi rapidement que possible, on les décrit prêt à acquiescer à tout puisque les pays peu développés sont leur monde de référence. Ce premier ensemble de stéréotypes contient des descripteurs des travailleurs migrants en termes de « *misérables* », acceptant les travaux que refusent les autochtones.

Si ces premiers stéréotypes sont largement dépassés par les réalités de nouvelles migrations nettement plus qualifiées (Manço, 2008), un second ensemble de descripteurs, tout aussi ancien que le premier, appréhende les travailleurs issus des migrations comme des « *profiteurs* »² : ainsi, les migrants et les deuxième ou troisième générations issus de migrants seraient une des causes de l'augmentation du chômage. On les accuse, à l'inverse du premier type de

¹ Un des exercices que nous utilisons en formation en communication interculturelle est de proposer d'entrée de jeu à nos apprenants de consigner anonymement et par écrit leurs préjugés à l'égard des immigrants. Ces préjugés sont affichés et sont ensuite travaillés en groupe. La fin de la formation voit les feuillets contenant les préjugés voler à la poubelle.

² On connaît aussi le refus « trop qualifié pour être employé » qu'essuient parfois des travailleurs immigrés universitaires (Ouali, 2008 ; Manço, 2008).

stéréotypes, de très bien connaître les rouages de l'Etat-providence et d'en tirer profit de manière indue, d'éviter de payer des impôts, de frauder la législation du travail et de la sécurité sociale, d'abuser des services de santé et des prestations sociales, d'être à l'affût de moindre droit, sans accepter des devoirs de citoyen, ... On pense par ailleurs qu'ils enrichissent leur pays d'origine au détriment de leur pays d'accueil, et on en tient pour preuve leurs envois de devises et le retour dans leurs pays d'origine à l'âge de la pension. On connaît également les représentations des employeurs qui limitent l'emploi des migrants sous prétexte qu'ils seraient - à compétences égales - moins disponibles et fiables que les autochtones. Les raisons évoquées par certains responsables du personnel pour ne pas recruter des étrangers ou des Belges d'origine étrangère seraient les suivantes, selon l'enquête de Van Roost et Buyse (1992) réalisée à Bruxelles qui en propose une synthèse intéressante³ :

- Ils sont supposés avoir de « trop faibles qualifications professionnelles ou trop peu d'expérience de travail » ;
- Ils manqueraient de connaissances linguistiques (il s'agit surtout de langues germaniques) ;
- Ils sont soupçonnés d'« inadaptation professionnelle, d'avoir des difficultés de communication, des complexes, etc. » ;
- Ils sont supposés avoir « une expression religieuse excessive » (dans le cas des musulmans exclusivement) et « susciter des tensions » ;
- Ils sont supposés « indisposer le reste du personnel » (y compris les chefs de service et les syndicalistes) qui « ne comprendraient pas que l'on ne préfère pas des Belges de souche » ;
- Ils sont supposés « indisposer les clients, les fournisseurs, etc. qui ne comprendraient pas que l'on ne préfère pas des Belges de souche » ;
- Ils sont supposés être de « légère moralité, de faible conscience professionnelle et de faible ponctualité ou stabilité » : des expériences antérieures négatives, personnelles ou rapportées sont signalées ;
- Ils sont supposés occasionner diverses contraintes administratives (permis de travail, notamment) et risquent de partir dans d'autres pays ; ...

Dans ce cadre général, il est important d'étudier les discriminations et difficultés qui sont spécifiques aux travailleurs issus de l'immigration selon les niveaux suivants :

- les mécanismes qui président à l'*orientation et à la formation scolaire ou professionnelle*, mécanismes qui introduisent des biais précoces limitant considérablement leurs chances futures d'accès au marché du travail. La responsabilité des familles et communautés doit ici être également envisagée.
- le *rapport vie de famille/vie professionnelle*, en soi complexe, dans le cadre des systèmes familiaux des immigrés.
- les *discriminations à l'embauche et à l'emploi* qui frappent les personnes issues de familles immigrées, et ce, tant du point de vue des employeurs que de celui des agents et des organismes qui travaillent dans le secteur de l'aide à l'insertion et de la formation socioprofessionnelle.

Ces niveaux d'analyse peuvent encore affinés selon les *origines culturelles*. On sait en effet que depuis les attentats du 11 septembre 2001, les regards et les attitudes ont changé à l'égard de la communauté musulmane. L'analyse peut être également affinée selon les *genres* : des enquêtes montrent que les femmes migrantes subissent des discriminations tant parce que femmes que parce que d'origine étrangère (Manço, 2002). Une récente recherche-action dans la région rurale de Malmédy à l'est de la Belgique a également montré que les stéréotypes à l'égard des étrangers peuvent montrer des nuances selon les *régions d'établissement* ayant plus ou moins besoin de travailleurs migrants⁴.

Une étude de l'OCDE⁵ montre que la situation des immigrés sur le marché du travail en Belgique est complexe. Divers paramètres sont épinglés : les taux d'emploi des immigrés des pays non-UE-15 et des femmes migrantes en Belgique, par exemple, sont parmi les plus bas comparés à des Etats voisins. Seulement un tiers de femmes

³ De nombreuses études belges ou étrangères plus récentes valident ces observations.

⁴ Les observateurs locaux remarquent qu'en comparaison avec d'autres localités, Malmédy aurait, de par sa « situation géographique isolée et sa méconnaissance des immigrés », un esprit conservateur. On dit qu'un racisme latent existe dans la région et au sein de ses institutions. Par exemple, les enfants issus de migrants sont absents de certaines écoles. Les entreprises ou les commerces engagent difficilement les travailleurs non Malmédiens, sinon pour les emplois que les Malmédiens ne désirent pas occuper. On note que la xénophobie peut devenir explicite dès qu'un évènement se produit : ainsi, des familles belges vivent comme injuste que des familles de migrants aient droit à un logement social, avant des familles belges. Il en va de même pour les allocations sociales que l'on estime accordées trop facilement ou trop généreusement lorsqu'il s'agit de demandeurs d'origine étrangère. Certains Malmédiens pensent avoir beaucoup plus cotisé à la sécurité sociale que les immigrés. Les pensionnés vivent des difficultés économiques ; ils suivent à travers les médias que les industries où ils ont travaillé jadis sont reprises par « des Italiens, des Finlandais ou des Indiens », que l'usine qui les a pensionnés se délocalise en Allemagne, ... Certains habitants voient avec tristesse que les maisons ou les commerces de leur quartier sont achetés « par des Turcs, des étrangers à qui on donne tout ! » « Ils ont aussi pris l'ancienne laiterie et ont planté leur drapeau dessus ! Les industries sont parties, où est l'identité malmédienne ? On ne reconnaît plus les trottoirs de notre enfance ... », disent certains, en oubliant que c'était avec des enfants italiens qu'ils jouaient sur ces trottoirs. Certains Malmédiens ont l'impression de ne pas être respectés par les nouveaux venus : ils pensent que certaines de leurs coutumes ou croyances sont dénigrées, que les habitudes culturelles des migrants sont mieux respectées. On illustre le sentiment par l'un ou l'autre anecdote sur le foulard islamique. Toutefois, les responsables de la mosquée locale ont eux aussi fait part de leur déception, car ils ne se sentent pas considérés comme « de Malmédy » par les habitants et les administrations, alors qu'ils sont sur le territoire depuis des décennies.

⁵ *Jobs for immigrants : labour market integration in Belgium* présentée par l'OCDE à Bruxelles, en mai 2007.

immigrées issues des pays non-UE-15 accèdent à l'emploi. Ceci semble être lié, selon la recherche, au niveau relativement élevé des revenus de remplacement. La situation affecterait d'une façon disproportionnée les femmes immigrées dans la mesure où ce public spécifique est détenteur de qualifications moins élevées que les autochtones. Le taux de chômage demeure ainsi élevé : le chômage des migrants est plus de deux fois plus élevé que le taux de la population générale. On constate par ailleurs que ces observations sont loin d'être récentes : les immigrés sont affectés par le chômage de façon structurelle, particulièrement dans la partie francophone du pays. Tous les groupes de migrants ne rencontrent toutefois pas les mêmes problèmes ... La structure fédérale complexe du pays semble ainsi être un des facteurs aggravant la situation des migrants sur le marché de l'emploi. En résumé, les compétences liées à la matière relèvent tantôt du niveau fédéral, tantôt du niveau régional avec des approches variant de manière significative, selon les régions. Plusieurs ministères sont concernés par les mêmes dossiers. Il en résulte un éparpillement d'initiatives dont certaines généralement de petite taille se déploient à un niveau local. Cet émiettement génère une constellation de pratiques dont la richesse, la pertinence et l'efficacité peuvent être compromises par l'absence de coordination, d'interaction entre les acteurs et d'inscription dans une vision et une démarche globale d'insertion socioprofessionnelle. Des faits de discrimination contre les immigrés sont aussi relevés par des études scientifiques. Ils contribuent plus particulièrement encore pour les migrants extra-européens, à les placer, malgré leur qualification, dans une situation défavorable sur le marché de l'emploi.. Ces situations ont amené les pouvoirs publics et le secteur associatif à lancer de multiples actions contre les discriminations mais celles-ci ne sont guère évaluées de manière approfondie. Aussi, ces dernières années, note la recherche *Jobs for immigrants : labour market integration in Belgium* de l'OCDE, l'attention semble s'être graduellement tournée, notamment en Flandre, vers une approche plus proactive de politiques de diversité

Une différence entre les nouveaux migrants d'ordinaire mieux formés que les précédents est aussi signalée; la situation des nouveaux semble être globalement meilleure sur le marché de l'emploi que celle des enfants d'anciens immigrants peu qualifiés. Cette observation rend nécessaire l'interpellation sur la scolarité des jeunes issus de l'immigration. Une autre récente étude de l'OCDE (PISA) insiste sur la situation scolaire défavorisée des enfants de la deuxième génération en Belgique, comme dans les pays limitrophes. L'écart de réussite scolaire entre autochtones et enfants de migrants est assurément plus grand dans notre pays qu'ailleurs : les effets de cette situation s'en ressentent fortement sur le marché du travail. Des variables culturelles sont également examinées par l'OCDE. Ainsi, il semble que la langue parlée à la maison ait un impact sur les résultats scolaires des enfants d'immigrés (particulièrement en Flandre). Cet indicateur également semble être plus prononcé en Belgique que dans d'autres pays de l'OCDE ...

En contrepoint de ces constats peu encourageants, notons que les dispositions de la Belgique pour la naturalisation des étrangers sont parmi les plus libérales au sein de l'OCDE : l'accès à la citoyenneté est possible après trois années de résidence. Ces dispositions sont favorables à la participation politique, ainsi que pour l'emploi des migrants hors Union, en tout cas dans certains cas, comme l'emploi public particulièrement important en Belgique.

Stratégies de dépassement

Le tableau dépeint par l'OCDE appelle évidemment le développement d'autres approches plus démocratiques, mais aussi plus efficaces économiquement. Quelles politiques doivent être mises en route ? Quels acteurs peuvent être concernés par ses changements ? Des exemples de « bonnes pratiques » existent-ils déjà ? De quoi les acteurs potentiels peuvent avoir besoin pour amorcer des changements de pratiques ? Quels sont les obstacles rencontrés ou à prévoir ? Comment les contourner ?

A nouveau, les recommandations de l'OCDE proposées à la Belgique en mai 2007 constituent une bonne base de débat pour notre approche. L'étude en question constate que les difficultés d'emploi des migrants furent abordées dans les années précédentes quasi exclusivement sous l'angle de la discrimination et de la lutte contre les inégalités et préjugés. Une évaluation systématique de ces initiatives est nécessaire, car les résultats se font attendre. Notamment, on propose le développement d'indicateurs comparables avec d'autres données pertinentes, nationales et internationales, et la réalisation de rapports annuels. Dans ce cadre, développer des statistiques claires sur les caractéristiques des travailleurs sera un instrument précieux en matière de mesure des discriminations et/ou de l'insertion. Celles-ci devraient davantage porter sur des « *indicateurs de trajets* » (lieu de naissance, lieux de formation, lieux d'acquisition des expériences professionnelles, maîtrise des langues, etc.) que sur des « *indices d'ethnicité* » (origine, nationalité, appartenance culturelle, etc.), sans que l'on puisse écarter l'intérêt d'observer ces réalités également. La Belgique ne manque pas d'instruments statistiques, mais leur exploitation spécifique et coordination peuvent faire défaut.

Selon la recherche de l'OCDE, une des évolutions récentes concerne les politiques de gestion des diversités, dans le champ de l'emploi, notamment en Flandre. Cette approche devrait être plus développée, évaluée et sans doute généralisée dans l'ensemble du pays. Le problème de la discrimination sur le marché du travail et de la stéréotypisation qui y est liée semble être approché avec grande attention. En effet, la Belgique semble être parmi les pays où les mesures anti-discrimination sont les plus fortes. Cependant, il est souvent difficile de mettre en application les dispositions légales. Si des moyens plus coercitifs, ne sont pas envisagés, il y a lieu de viser des actions de valorisation de la « diversité » : mesures proactives vers les individus concernés, tutorat, offres de formation et de sensibilisation des employeurs, diversification des canaux de recrutement et réseaux d'entraide, etc.

La structure étatique complexe de la Belgique augmente les difficultés de ceux aux prises avec le chômage, ainsi que les difficultés des acteurs de terrain en lutte pour l'insertion. Une politique de coordination entre les différentes instances, instruments et régions devrait être rapidement développée. Les approches bénéficieront d'une plus ample transparence, de plus de concertation et de partage d'expérience et de compétences.

Comparées aux nouveaux migrants, la situation des femmes et des jeunes des familles originaires du Maroc et la Turquie est inquiétante notamment dans la partie francophone du pays. Cette distorsion est plus ample qu'en France, en Allemagne ou aux Pays-Bas. Un lien est établi avec le système des indemnités de remplacement. Alors se pose la question de la revalorisation des emplois de basse qualification par des mesures peut-être plus fortes que les chèques services actuellement en vigueur. Des mesures de formation professionnelle devraient accompagner ces initiatives. Une action sur le coût de la main-d'œuvre, assez élevé en Belgique, semble souhaitable pour l'OCDE : une gamme des réductions de cotisation de sécurité sociale devrait être développée et mieux implantée.

L'examen de l'OCDE note des difficultés dans les pratiques de reconnaissance des qualifications et des expériences des migrants. On plaide pour une approche là aussi plus coordonnée, systématique et rapide intégrant les organisations syndicales et patronales.

Les étrangers et personnes d'origine étrangère restent encore sous-représentés dans les emplois publics. Améliorer l'accès à l'emploi dans le secteur public peut être un levier de politique d'intégration. Des mesures comme l'introduction de CV anonymes, des campagnes d'information spécifiques, ainsi qu'une politique de stages devraient être examinées et le cas échéant développées.

La diversité des langues en Belgique est un obstacle à l'intégration et à la mobilité des travailleurs issus de l'immigration, en particulier à Bruxelles. Cette situation est également patente dans d'autres pays multilingues comme la Suisse et le Grand Duché du Luxembourg. Une politique volontariste de formation linguistique et de stages est suggérée, pourquoi pas en lien avec l'emploi. Si des outils existent, très peu de migrants s'y inscrivent, un travail d'information et de sensibilisation est nécessaire. La différence entre la Flandre, d'une part, très systématique en matière de formation linguistique, et de la Wallonie, d'autre part, où la formation linguistique est principalement organisée par des associations locales, est frappante. Toutefois, des approches évaluatives sont nécessaires dans les deux cas. L'offre semble également insuffisante, notamment pour les primo-arrivants⁶.

L'étude de l'OCDE offre une analyse très approfondie et documentée de la situation belge en phase avec la plupart des recherches et initiatives actuelles sur d'autres pays développés. De nombreuses recommandations viennent compléter les constats renforçant les interpellations déjà existantes. Nous en ajoutons quelques-unes plus particulières :

- *La coordination des politiques.* On ne peut que souscrire à la suggestion de l'OCDE de coordonner, d'évaluer et de rendre comparables et transparentes les politiques actuelles et leurs résultats afin d'identifier les mesures les plus pertinentes en faveur de l'emploi des migrants. Toutefois, si cette suggestion signifie une concentration des moyens de recherche et d'action disponibles uniquement dans les mains des grandes structures publiques, parapubliques ou créées par l'Etat, une grave erreur sera commise. Car sans nier l'importance des initiatives publiques dans ce domaine comme dans d'autres, il faut rappeler que le monde associatif comprenant une grande diversité de petites unités d'action et de développement et est souvent à la base de l'invention de nouvelles méthodologies d'insertion sociale et professionnelle. Il faut également noter que les associations notamment locales et celles issues de l'immigration ont un rapport de proximité avec les publics migrants que ne peuvent développer de cette façon les grandes organisations étatiques. La spécificité des problèmes (discrimination, stéréotypes, manque d'intégration, etc.) nécessite des actions spécifiques. Bien entendu, l'articulation de ces initiatives associatives et spécifiques avec les actions généralistes ou « universelles » de l'Etat doit être réfléchi. Miser le tout pour des mesures quantitatives,

⁶ Les recommandations relatives à l'enseignement sont aussi nombreuses et rappellent les éléments de la partie précédente : travailler la transition école-emploi par une politique des stages, valoriser les études professionnelles et l'apprentissage, ... Le système éducatif belge se présente en effet sous la forme d'un marché scolaire qui accentue les effets de ségrégation et les actions pour l'égalité des chances ne semblent pas avoir porté leurs fruits jusqu'à présent. Les auteurs notent l'impact de l'âge à l'immigration. Ceci signifie que la réunification des familles ne doit pas être retardée et la valorisation des expériences scolaires précédentes doit être renforcée. La formation linguistique avant d'entrer à l'école primaire et par la suite devrait être l'objet d'attentions particulières : l'expérience de bien d'autres pays suggère un retard important en Belgique en matière de pédagogies adaptées (la langue d'enseignement comme langue étrangère) et de dispositifs de participation parentale.

proposées exclusivement par les gouvernements, etc., c'est s'interdire la voie de l'expérimentation, de l'innovation, du lien local et de l'action qualitative, comme le montrent, par exemple, les résultats des programmes *Equal* du FSE.

- *La reconnaissance des qualifications et des expériences des migrants.* Cette question déjà ancienne est une des limites que pose à l'insertion le protectionnisme de la plupart des pays qui importent de la main-d'œuvre. Par ailleurs, la reconnaissance des compétences des migrants est une des manières de freiner la propagation des stéréotypes de type « misérabilistes ». Si des avancées sont urgentes à obtenir en cette matière, il serait dommage que ne prenne en considération que les compétences strictement académiques des migrants. Or, les travailleurs immigrés peuvent, dans de nombreux cas, être également appréciés pour leurs expériences socioprofessionnelles acquises dans d'autres pays. En tant que migrants, ils sont aussi détenteurs de compétences psychosociales particulières comme des « compétences interculturelles » que l'équipe de l'IRFAM tente de modéliser depuis plusieurs années (Manço, 2002) : il s'agit d'habiletés d'adaptation, de négociation, de connaissances culturelles et linguistiques spécifiques, d'une forme de créativité, de capacités de mobilité, etc. Ces capacités peuvent intéresser bien des entreprises dans bien des secteurs comme les secteurs du commerce, de la distribution, des communications, des transports, du tourisme, de la coopération au développement, de l'éducation et de l'action sociale. Ce sont des espaces pour lier la lutte contre la discrimination et les préjugés à valorisation des diversités et des spécificités sur le marché de l'emploi.
- *La situation des demandeurs d'asile face à l'emploi et à la formation professionnelle.* La durée d'examen des demandes d'asile nécessite un temps long en Europe, un moment durant lequel les personnes s'écroulent dans un « temps d'attente » extrêmement destructeur à divers points de vue, notamment en matière de compétences professionnelles et en matière identitaire. Plutôt que l'assistantat et la perte de repères, ce temps devrait être utilement investi par des stages, des emplois de courte durée et des formations qui peuvent servir quelque soit le pays d'installation définitive des personnes concernées.
- *Les réductions de cotisation de sécurité sociale et des prestations sociales en lien avec la revalorisation des emplois faiblement qualifiés.* Il s'agit de mesures importantes qui permettront à de nombreuses personnes de se hisser en dehors de pièges à l'emploi. Il ne faut pas oublier que l'emploi est également un facteur d'émancipation pour de nombreux publics défavorisés comme les femmes et les jeunes. Cette situation est productrice de bien des préjugés. C'est à tort que l'on interprète la « passivité » apparente des femmes turques et maghrébines sur le marché du travail comme un « choix culturel ». La question pourrait également être posée pour des personnes immigrées vieillissantes dont le retour à l'emploi est envisagé, notamment dans de récents travaux québécois. Dans ce cadre, la valorisation du travail fourni dans au sein des entreprises familiales sera également un moyen de lutte contre le travail au noir (réduction des charges, soutien à l'emploi des aidant-e-s, etc.).
- *L'accès à l'emploi dans les secteurs public et privé.* C'est une dimension abordée dans le cadre du rapport de l'OCDE (2007) en lien avec la question de la discrimination. On a envie de demander et le secteur privé ? La voie est à présent ouverte pour une mise en débat des politiques dites de « quotas ». L'exemple le plus intéressant en cette matière vient du Canada (Helly, 2008). Ce pays présente une politique d'action positive et n'avance aucune pratique de quotas ! Elle propose au contraire des mesures de redressement obligatoires en faveur de groupes cibles pour les entreprises d'Etat ou entreprises privées comptant au moins 100 employés. Les entreprises privées acceptant des contrats fédéraux de 250 000 \$ et plus sont soumises à une clause d'obligation en matière de diversité de leur personnel. Les groupes désignés sont les femmes, les minorités visibles, les Amérindiens et les personnes handicapées. Les entreprises visées doivent annuellement dresser un portrait de leur personnel selon les origines ethniques, les qualifications et les revenus. Elles doivent aussi donner une description de leur plan d'embauche à venir, établir des objectifs quantitatifs de recrutement des groupes cibles et instaurer des programmes de promotion interne des mêmes groupes. Ceci permet d'évaluer les actes au sein des plans de diversité qui ne sont après tout que des déclarations d'intentions. La Belgique et bien d'autres pays européens manquent de ce type d'outils. Dans le même cadre, on note avec satisfaction que la naturalisation aide à l'embauche des migrants. Mais, on s'interroge si *in fine* ce n'est pas plutôt les publics les mieux intégrés qui optent pour la nationalité du pays d'accueil ? On connaît en effet la persistance des discriminations ethniques dans d'autres contextes, comme le logement, malgré les naturalisations massives des publics migrants maghrébins et africains subsahariens. On notera une évolution des représentations qui dans les années 80 expliquait la situation professionnelle des migrants par un déterminisme socio-économique classique. Actuellement les données imposent une lecture multidimensionnelle de cette situation impliquant notamment les effets des discriminations et stéréotypes ethniques.
- *La diversité des langues.* Ceci semble poser des problèmes. La solution à envisager ici passe par l'organisation des stages linguistiques adaptés aux besoins de divers secteurs d'emploi et se réalisant au sein des entreprises. Les langues s'apprennent au mieux dans des contextes concrets. Ces stages pourraient également contribuer à l'insertion.
- *Enfin, la question des indépendants sur le marché de l'emploi.* Dans le cadre d'une recherche-action réalisée avec le Fonds de Participation (Ministère des Finances, Bruxelles), divers problèmes et recommandations identifiés en cette matière :
 1. L'insolvabilité et les difficultés des entrepreneurs d'origine étrangère à obtenir un crédit : il s'agit alors former des structures intermédiaires de soutien et de développer des organismes de microcrédit.
 2. Le manque d'informations pertinentes des entrepreneurs : formations en langues, formations dans diverses localités aux techniques de marketing, de gestion, à la comptabilité, à la fiscalité, à la gestion du personnel, à la question des réglementations spécifiques, à la législation du travail, etc.
 3. Le manque de sensibilité. Il s'agit également de sensibiliser les administrations, les fonds financiers au fait que les indépendants immigrés sont des PDG de PME multinationales créateurs d'emplois. L'argument est un « contre-préjugé » puissant !⁷
 4. La lutte contre la tendance à la concentration parmi les entrepreneurs migrants : informations, sensibilisation, incitations pour les distribuer dans les secteurs et zones géographiques variées.
 5. La promotion, susciter davantage de vocations d'indépendants. Un travail d'information auprès des jeunes est nécessaire.

⁷ Rien que les Turcs d'Europe sont à la base d'un demi-million d'emplois dont 1/3 est occupé par des non-Turcs. Il faut sensibiliser à une « culture de la diversité » de façon à lutter contre des stéréotypes et des inégalités de traitement. Le travail spécifique avec les migrants en matière d'insertion professionnelle semble mal accepté en Wallonie, par exemple. Or, le travail exclusivement orienté vers les femmes est entré dans les mœurs. L'expérience flamande ou néerlandaise montre que l'approche spécifique des migrants (services en langues d'origine, etc.) peut servir à sensibiliser les institutions à d'autres formes de diversités (personnes âgées, personnes moins valides, etc.) (Manço, 2006).



Références

- HELLY D., « Lutte contre les discriminations au Canada : le secteur privé, la faille du Multiculturalisme », MANÇO A. (éd.), Valorisation des compétences et co-développement. Africain(e)s qualifié(e) en immigration, Paris : L'Harmattan, coll. « Compétences interculturelles », p. 17-36, 2008.
- MANÇO A., Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques, Paris : L'Harmattan, coll. « Compétences interculturelles », 2002.
- MANÇO A., Turcs en Europe. L'heure de l'élargissement, Paris : L'Harmattan, coll. « Compétences interculturelles », 2006.
- MANÇO A. (éd.), Valorisation des compétences et co-développement. Africain(e)s qualifié(e) en immigration, Paris : L'Harmattan, coll. « Compétences interculturelles », 2008.
- MANÇO A., « Immigration musulmane : les femmes et l'emploi », La Revue Nouvelle, Bruxelles, n° 1, Tome 15, p. 72-86, 2002.
- OECD, Jobs for immigrants : labour market integration in Belgium, Paris, 2007.
- OECD, Where immigrant students succeed. A comparative review of performance and engagement in Programme of International Student Assessment (PISA) 2003, Paris, 2006.
- OUALI N., « Les diplômés du supérieur dans la compétition internationale : surplus, pénurie ou gaspillage des compétences ? », Travail, Emploi, Formation, n° 7, p. 3-7, 2007.
- VAN ROOST F. et BUYSE L., Les immigrés et l'emploi. L'intégration des immigrés par la valorisation du potentiel économique des forces de travail étrangères dans la région de Bruxelles-Capitale, Rapport final, Bruxelles : Mens en Ruimte, 1992.



PROJET « ORIENTATION-EMPLOI », 2008-2009, Liège

Le projet « Orientation-Emploi » est une initiative collective d'insertion professionnelle coordonnée par les services RELIEF et REINSIER. Elle se situe dans le cadre d'une convention CPAS de Liège-Forém et a déjà été appliquée une première fois en 2005. Elle est menée dans le quartier Saint-Léonard. L'évaluation du projet a été menée par l'IRFAM. En 2009, la formation a eu lieu entre janvier et avril, elle a compté plus ou moins 20 heures par semaine et un stage était prévu au mois de mars pour que chaque participant puisse confirmer son projet professionnel et puisse bénéficier d'une expérience. L'enseignement était formé de plusieurs modules dont furent responsables divers professionnels de Relief, Réinser, Akadia, etc.

Les douze stagiaires sélectionnés pour cette initiative se sont inscrits à la formation volontairement et se sont engagés à la suivre jusqu'au bout par contrat, l'objectif final étant d'acquérir des compétences préalables nécessaires à l'élaboration d'un projet de formation et/ou d'un projet professionnel. Pour les institutions partenaires, l'objectif était aussi de renforcer et d'accroître l'efficacité des partenariats et améliorer le dispositif, notamment à la lumière des expériences précédentes.

Apprendre des expériences passées ...

Ainsi, suite à l'évaluation des initiatives passées, le nombre de demandeurs d'emploi accueillis a été adapté aux réalités du quartier Saint-Léonard où l'on peut trouver beaucoup plus de personnes émergeant du CPAS que de demandeurs d'emploi indemnisés. En 2007, l'expérience s'est limitée à une douzaine de personnes, exclusivement des femmes. Deux ont rapidement abandonné l'initiative. Parmi les autres participantes, 6 ont terminé la formation dans sa totalité et 5 sont arrivées à l'élaboration d'un projet de formation et/ou professionnel, une a quitté la formation parce qu'elle a trouvé un emploi, deux autres stagiaires ont demandé une fin anticipée de formation pour cause de problèmes de santé et, enfin, une personne a accordé la priorité à régler des difficultés personnelles et familiales avant de s'investir dans une autre formation de remise à niveau en français. Au total, on arrive à 7 projets dont 3 projets de formation, 2 projets professionnels et 3 mises à l'emploi correspondant aux souhaits des participantes : commis en cuisine de collectivité, vendeuse. Le taux de réussite par rapport à l'objectif général peut donc être considéré comme satisfaisant à la fin de la session au vu des réalités vécues par le public ciblé.

Afin de compléter cette évaluation à chaud, un tour de stagiaires de 2007 a été organisé par les responsables de l'action en avril 2009, soit plus de deux ans après leur recrutement. Sur 10 personnes pour lesquelles on disposait d'un numéro d'appel, trois n'ont pas pu être jointes. Selon les informations rassemblées, depuis l'expérience de 2007, seulement deux personnes suivent ou ont suivi une formation, toutes deux dans le domaine de la sculpture. Quatre personnes ont pu avoir une activité professionnelle. Toutefois, dans trois cas, il s'agissait soit d'un travail temporaire soit d'un emploi non déclaré. Une seule personne est toujours insérée comme vendeuse, une autre est affiliée au système « titres services ». Plusieurs autres anciennes participantes ont des difficultés d'accès à l'emploi pour des raisons diverses qui ne relèvent pas du champ du projet : ancienne condamnée, problèmes de dépendance, peur de perdre des avantages liés à des allocations sociales, maternité. En revanche, sur les participantes qui avaient pu développer un projet professionnel en 2007, six ont maintenu cet idéal ... On note que plusieurs fréquentent encore RELIEF comme centre d'information.

A un niveau plus qualitatif, les évaluations continues des stagiaires menées en 2007 ont montré une prise de conscience significative de chacun des objectifs de même que l'expression d'un intérêt certain pour quelques matières abordées. Cependant, les résultats atteints dépendent largement du niveau d'entrée et de la régularité des participantes aux différents modules de formation.

Quant à l'institution, développer une expérience collective et en réseau apparaît comme pertinent face aux défis posés par des publics en grande difficulté face à l'insertion sociale. Toutefois, la question de la pertinence et du rapport coût/efficacité est posée. Les intervenantes ont noté un décalage conséquent entre leurs attentes et celles des stagiaires. Le recrutement semble avoir joué un rôle important dans ce décalage : la sélection n'a été faite qu'en fonction du nombre d'inscriptions récoltées. Ainsi, les organisatrices furent d'avis d'approfondir davantage la question de la motivation lors d'un autre projet.

Suivant cette recommandation, la sélection 2009 a été appliquée avec un soin particulier. Une réunion de préparation des candidats en décembre 2008 a initié le début de la phase active du projet. La sélection s'est basée sur l'examen préalable de dossiers de candidats et leur rencontre individuelle. Durant le projet, les évaluations individuelles et

collectives ont contribué à maintenir la motivation des candidats sélectionnés et à éviter un taux d'abandon important.

Un total de 25 candidatures furent examinées. Près de la moitié furent immédiatement réorientées vers d'autres possibilités ou se sont retirées d'elles-mêmes. Plusieurs n'avaient pas le niveau de compréhension en français. D'autres ne se sont pas présentées aux rencontres. Certaines n'étaient pas régularisées au niveau de leur droit de séjour ou d'accès au travail. D'autres encore étaient sur le point d'entamer un travail ou de s'orienter vers des d'autres formations. Un ensemble de 16 candidatures furent retenues au regard des critères de maîtrise de la langue française, d'employabilité et de motivation. Finalement, compte tenu des abandons précoces, le groupe final est constitué de 11 stagiaires qui tous ont achevé l'initiative. Ce groupe est composé d'adultes belges (2) et d'origine étrangère (Afrique subsaharienne, Afrique du Nord, Fédération de Russie), émergeant du CPAS et du chômage (1) : 4 hommes et 7 femmes, toutes personnes âgées de 18 à 45 ans.

Certains sont en Belgique depuis peu, d'autres n'ont jamais travaillé ou veulent changer d'orientation. Leur but est le même : trouver un domaine de travail qui leur convient en fonction de leurs envies, de leurs compétences et/ou de leur vie privée. Certains ont des difficultés en français sans que cela ne handicape leur participation. Le groupe est assez homogène, à une exception près, elle ne dispose pas d'une longue scolarité antérieure.

Programme de la formation 2009 : quelles évaluations ?

La formation propose huit modules comprenant l'expression théâtrale, le développement de l'identité, de l'image personnelle et de l'assertivité, l'informatique, des séances d'informations diverses, ainsi qu'un bilan des compétences. Les rencontres d'évaluation régulières entre intervenants font également partie intégrante du programme ; elles ont notamment permis de proposer des perspectives et recommandations pour la suite de l'initiative à court et à moyen termes.

Ainsi, le processus de sélection prévu au départ a permis de sélectionner des personnes avec une orientation psychologique qui permet un travail dans et vers l'emploi. Les professionnels tirent de leurs expériences qu'ils/elles ne sont pas outillé(e)s pour un public « très formé », ni un public avec « beaucoup de problèmes de type sociopsychologique ». Aussi, il est plus utile pour ces personnes de les orienter vers des services adaptés : services de santé mentale ou des services sociaux en cas de problèmes juridiques, de logement, etc. Un travail en réseau doit permettre la réorientation de ces personnes. Pour un public qualifié et multilingue existent, par ailleurs, des programmes d'orientation vers la création d'entreprise ou les métiers du commerce international, par exemple. Selon les acteurs, l'outil de sélection doit être affiné et validé pour la session prochaine.

Par ailleurs, on pourrait prévoir une période d'essai d'une semaine au début de la session. Les séances d'information pourraient être animées par d'anciens stagiaires partageant avec les nouveaux candidats leurs expériences. Enfin, la nécessité de l'implication personnelle des stagiaires dans le processus a été soulignée. L'utilité des séances d'évaluation individuelle n'est plus à prouver en cette matière.

On constate qu'à l'issue de l'expérience de 2009, la majorité des participants se montrent actifs en matière de recherche d'emploi et fréquentent des institutions du secteur. La moitié du groupe semble s'être orienté vers les entreprises et deux personnes ont décroché un emploi. Si certains continuent une activité bénévole pour compléter leur expérience, la moitié du groupe est soit en formation soit envisage d'en entamer une. Les résultats sont nettement plus positifs donc que la session précédente, montrant l'efficacité de la nouvelle formule, notamment au niveau de l'orientation vers la formation et à propos du dynamisme sur le marché de l'emploi. Du reste, peu de personnes ont fait état de problèmes autres que professionnels lors de l'évaluation finale. Les intervenant(e)s remarquent de plus que leur travail va au-delà de l'insertion. La formation permet également un travail d'intégration culturelle pour les migrants : rendre la Belgique « lisible ». Cette dimension peut être d'ailleurs mieux valorisée à l'avenir, notamment en ce qui concerne l'emploi : informations systématiques diffusées par écrit, rencontre d'information plus tard dans le cursus, au choix selon les participants, visites mieux ciblées, mieux coordonnées, etc. La longueur des stages peut également être revue à la hausse, avec une visite d'évaluation des responsables sur le lieu de stage.

Services RELIEF et REINSER de Liège

Publication de l'IRFAM

Altay Manço (éd.)

Valorisation des compétences et co-développement. *Africain(e)s qualifié(e)s en immigration.*



MANÇO Altay (dir.). Valorisation des compétences et co-développement. Africain(e)s qualifié(e)s en immigration. Paris : L'Harmattan, Compétences Interculturelles, 2008, 236 pages. ISBN : 978-2-296-05519-3.

« Ce livre est d'un intérêt certain pour la compréhension de l'intégration en emploi des personnes issues de l'immigration. En analysant plusieurs expériences menées en Europe pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle de migrants, il offre un regard pertinent et novateur sur une approche spécifique de ces personnes. La valorisation de la diversité culturelle apparaît comme un champ à explorer dans le domaine de l'intervention pour l'intégration. Les actions décrites offrent de nouvelles perspectives : l'apport pourrait tout à fait nourrir les réflexions dans ce domaine dans de nombreux pays. En matière d'immigration, la différence étant trop souvent objet de stigmatisation, il est particulièrement intéressant de proposer des expériences qui valorisent la différence plutôt que de la considérer comme un obstacle. La contribution fait un état très satisfaisant de la littérature sur l'identité et l'insertion professionnelle, ainsi que la question des discriminations. Elle expose bien comment l'identité et le travail sont inter-reliées et s'influencent à travers l'exemple du public africain qualifié, dans le domaine du co-développement. La mise en contexte concernant les obstacles à l'emploi des personnes issues de l'immigration et la présentation des stratégies pour contourner et défier ces obstacles sont très adaptées. Elles permettent au lecteur de saisir la pertinence et les enjeux des actions menées auprès des migrants. Les projets, très riches et diversifiés, surprennent par la qualité de leur intégration. Ils prennent en compte plusieurs dimensions : historique, sociopolitique, économique, relationnel, local, géographique. La méthodologie est bien explicitée. La démarche est rigoureuse, cadrée et claire. La complexité de chacun des projets est amenée de manière systématique. Le contenu est nuancé et conserve une dimension autocritique par rapport aux résultats des différents projets menés. Certains exemples développés sont extrêmement importants et montrent bien l'intérêt de travailler avec les associations de migrants. Le projet Valorisation identitaire et professionnelle (VITAR), en particulier, sollicite de manière audacieuse une multitude d'acteurs et d'institutions publiques et associatives. Cette expérience prometteuse à long terme permet une avancée des connaissances en ce qui concerne l'intervention auprès des immigrants dans les secteurs de l'emploi et du co-développement. »

Lilyane Rachédi Zina, Professeure, École de travail social, Université du Québec à Montréal
Annick Lenoir, Professeure, École de travail social, Université de Sherbrooke

« Partant de l'hypothèse que la différence culturelle peut être créatrice de richesse au sein des entreprises, l'équipe de l'IRFAM propose de créer des activités où la connaissance de deux ou plusieurs cultures et/ou langues est un atout. Cette valorisation de l'originalité socio-culturelle est une innovation. L'expérimentation, des recherches-actions menées en partenariat avec des travailleurs sociaux et des associations locales, permet de trouver des techniques interactives nouvelles pour générer des ententes entre groupes, sensibiliser à la discrimination et négocier les conflits. »

H. Malewska-Peyre, Académie de Pologne, Association pour la recherche Interculturelle, Bulletin, n° 38 p. 12

L'auteur

Altay Manço est docteur en psychologie sociale. Il a réalisé un grand nombre d'interventions dans les domaines de la psychopédagogie de l'intégration sociale et de la psychosociologie de l'immigration. Il est le directeur scientifique de l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations en Belgique.

Sommaire

Présentation générale. Altay Manço

PREMIERE PARTIE. Discriminations et exclusions professionnelles dans les sociétés multiculturelles : quelles actions publiques et privées ?

Lutte contre les discriminations au Canada : le secteur privé, la faille du multiculturalisme. *Denise Helly*

Pas « assez bien » en Norvège ? Une somalienne dans l'« entre-deux ». *Kirsten Lauritsen*

Immigration clandestine africaine et marché du travail en Turquie. *Kuvvet Lordoglu*

Migrants africains à Prague : identités, projets migratoires et insertion. *Andrea Gerstnerova*

Femmes, immigrations africaines et articulation des temps de vie : regards croisés sur discriminations et insertions professionnelles. *Samba Yatera*

Discriminations et emploi des Africains subsahariens à Bruxelles : actions d'une association d'entraide. *Sophie Tshibola, Elise Mabaya et Karel Makobo*

DEUXIEME PARTIE. Marché de l'emploi et diversités culturelles : quelles valorisations des compétences des travailleurs issus de l'immigration ?

La valorisation identitaire et professionnelle (VIP) comme mode d'accompagnement spécifique des travailleurs issus de l'immigration. *Altay Manço*

Approche spécifique de l'insertion socioprofessionnelle des migrant(e)s originaires de l'Afrique subsaharienne : VITAR, le projet initial. *Altay Manço*

VITAR 2 : intégration et valorisation de compétences. Processus collectif d'évaluation et enseignements. *Dina Sensi et Altay Manço*

Expérience en orientation et insertion pour migrants subsahariens en Wallonie et à Bruxelles : quelle plus-value socioprofessionnelle ? *Caroline Dubru*

La formation comme droit, la transparence comme stratégie d'insertion : une initiative de « citoyennisation » des travailleurs migrants en Lombardie. *Anna Paola Cova et Marino Gatti*

TROISIEME PARTIE. Migrations, co-développement et transferts : quelles places pour les travailleurs migrants ?

Migrations, transferts et co-développement : les Africains d'Europe. *Joseph Gatugu*

« TRANSFAIREs » : accompagner le transfert de compétences des migrant(e)s africain(e)s. *Marie-Thérèse Ndumba*

Quelle valorisation des compétences des migrants pour quelle contribution au développement ? Le cas des ONG belges. *Kodjovi Sefadji Agbo*

Les immigrés africains en Suisse : quelle participation au co-développement ? *Théogène-Octave Gakuba*

Une vision du Sud : Comment intégrer les transferts des migrants en République Démocratique du Congo ? *Robert Mabala Kasongo*

Perspectives : insertion professionnelle et valorisation des migrants. *Altay Manço, Dina Sensi et Spyros Amoranitis*

Postface : « Un projet en avance sur son temps ! » *Joyce Lualaba*



Commander ce livre en ligne :

<http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?nav=catalogue&obj=livre&no=25985>