

*Diversités et Citoyennetés*


**DIVERSITE ET EMPLOI :  
APPORTS DES MIGRANTS**

*La Lettre de l'IRFAM*

*n° 50*

*2017*





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

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

<b>Editorial : diversité et emploi en Wallonie</b>	<i>Spyros Amoranitis</i>	<b>3</b>
<i>Le projet « Diversité en Wallonie »</i>	<i>Sophie Garaicoechea</i>	<b>5</b>
<b>Les migrants, des peurs aux apports</b>	<i>Dominique Watrin</i>	<b>8</b>
<b>L'apport de l'Autre : dépasser la peur des migrants</b>	<i>Rencontre des auteurs A. Manço et S. Ouled El Bey</i>	<b>13</b>
<b>Jeunes issus de notre avenir</b>	<i>Dina Sensi et Altay Manço</i>	<b>17</b>
<b>Sommes-nous assez riches pour gaspiller les talents des migrants qualifiés ?</b>	<i>Joseph Gatugu</i>	<b>21</b>
<b>Le coût de la privation d'emploi : une étude macro-économique pour éviter le gaspillage de ressources</b>	<i>Patrick Valentin</i>	<b>26</b>



*Avec le soutien de*





# *Editorial : diversité et emploi en Wallonie*

*Spyros Amoranitis*

## **Editorial : diversité et emploi en Wallonie**

*Spyros Amorantitis*

**Les sondages nous le rappellent sans cesse : les discours extrêmes à propos de l'immigration gagnent du terrain et prennent une part de plus en plus importante auprès d'une opinion publique craignant l'afflux de migrants, dans un contexte de crise de confiance. Nombreux sont les citoyens belges et européens qui voient dans l'immigration une concurrence sur le marché de l'emploi et dans le secteur du logement, ainsi qu'une détérioration du système d'éducation et de sécurité sociale. Des inquiétudes apparaissent aussi au niveau de la capacité d'intégration des flux de certaines populations étrangères dans la société.**

D'aucuns souhaiteraient enrayer un phénomène vieux comme le monde en rendant les frontières plus hermétiques par une série de mesures de contrôle drastiques. Ceux-là même proposeront l'édification de murs comme barrières afin de séparer les territoires de l'humanité.

En Belgique, ces dernières années le nombre d'entrées et de ceux qui ont quitté le territoire, représente un solde de 50 000 personnes. Parmi ces migrants, 63 % sont des citoyens européens qui bénéficient du droit de la libre circulation et 24 % sont des ressortissants d'États tiers qui viennent en Belgique rejoindre leur famille déjà installée. Seulement 5 % des entrants sont des travailleurs immigrés extra UE (dont des saisonniers et des travailleurs temporaires, ainsi que des gérants d'entreprises multinationales) et moins de 7 % sont des demandeurs d'asile (soit une personne pour 1000 habitants).

Si le débat public relaye l'idée selon laquelle l'afflux de migrants influencerait négativement l'évolution des pays d'immigration, la réalité telle qu'observée par les recherches à large échelle est nettement plus nuancée.

Ces études qui se répètent depuis de nombreuses années montrent que les mouvements de population génèrent une plus-value économique en proposant de la main-d'œuvre, particulièrement dans les secteurs en pénurie. La main-d'œuvre immigrée extra européenne permet souvent d'approvisionner des secteurs en demande qui ne peuvent pas être délocalisés vers d'autres pays. Les observations sont nombreuses et montrent que l'emploi des migrants a des effets bénéfiques en termes de promotion du travail, des salaires et du taux d'emploi des femmes et des travailleurs faiblement qualifiés des pays d'accueil.

Toutefois, le prix à payer de cette dynamique macroéconomique semble être la division du marché de l'emploi. Les chercheurs nomment ce phénomène

« dualisation » ou « ethnostratification » pour expliquer la faible concurrence des natifs et des migrants sur le marché du travail.

Ces mouvements se reflètent ensuite sur l'ensemble du système social qui finit lui aussi par se dualiser, clivant les « autochtones », d'une part, et les « allochtones », d'autre part qui ne finissent pas d'être ostracisés, malgré le fait qu'ils accèdent à la nationalité belge et ancrent leur foyer en Belgique. Les clivages fondés sur des « identités » culturelles justifient cette dualisation qui agit notamment à travers les freins à l'emploi des travailleurs migrants et issus de l'immigration, ainsi que par de nombreux mécanismes d'exclusion sur le marché du logement, de l'éducation, etc.

De manière générale, il subsiste un manque de dialogue créant un climat de méfiance vis-à-vis de certains étrangers issus de pays non européens, de même que vis-à-vis des jeunes belges issus de l'immigration. Ce contexte montre l'insuffisance et l'inadaptation de l'offre d'accompagnement en insertion professionnelle et révèle les faiblesses du lien avec le monde des entreprises, comme il rappelle le manque plus général de cohésion sociale au sein de nos villes et de nos écoles socialement divisées, où relégation économique rime avec repli culturel.

Et pourtant, des observations montrent qu'il est possible de tirer un meilleur parti des migrations tout en dépassant les dissensions sociales actuelles. C'est avec force que nous insistons sur la nécessité de s'informer, car quand nous jugeons sans connaître, nous condamnons sans preuve. La littérature économique et sociologique montre depuis des décennies, et à travers l'ensemble du monde industrialisé que les migrations sont un plus évident pour certains secteurs des sociétés d'accueil, alors qu'elles peuvent représenter des difficultés pour d'autres secteurs. Il appartient au pays récepteur d'organiser l'accueil et l'intégration des populations concernées afin de fluidifier l'insertion des migrants à l'emploi, dans le logement et à l'école. C'est à ce prix seulement que la potentialité que représente l'immigration pour l'économie, les sociétés et la démographie de nos régions peut éclore pleinement. À défaut d'y procéder, nous ne ferons qu'aggraver les coûts que l'immigration non régulée et non accueillie représente.

**Le présent cahier est destiné à un public qui souhaite accéder à une synthèse de la question construite autour de deux interrogations complémentaires : « comment mieux valoriser les apports de l'Autre ? » et « comment dépasser la peur de l'Autre ? ». Une série d'outils et d'initiatives collaboratifs est présentée. Elle est l'œuvre de l'IRFAM et de ses nombreux partenaires travaillant à la valorisation des diversités au bénéfice de tous. Bonne découverte.**



*Avec le soutien de*



*Le projet « Diversité en Wallonie »*

*Sophie Garaicoechea*

## **Le projet « Diversité en Wallonie »**

*Sophie Garaicoechea*

**Dans une époque où les préjugés sur les étrangers existent, où les discours sur les flux migratoires sont au cœur des débats et où le taux de chômage et l'emploi sont des questions prégnantes, le CRIPEL (Centre régional d'Intégration des Personnes Etrangères et d'origine étrangère de Liège), en collaboration avec les Centres Régionaux d'Intégration et le Consortium « Diversité en Wallonie » – composé d'EGiD-HEC (Unité de recherche de l'ULg – Études sur le genre et la Diversité en gestion), du Forem (Service Égalité et Diversité), de la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) de la FTGB Wallonne et du Service Diversité de la CSC – même une campagne de sensibilisation dans le cadre du projet « Diversité en Wallonie », allant de 2015 à 2020. Ce projet a pour objectif de promouvoir la gestion de la diversité en ressources humaines, à l'embauche et dans l'emploi, et de lutter contre la discrimination au travail. Il cible les 262 villes et communes wallonnes, partenaires du Parcours d'Intégration des primo-arrivants. Cette campagne s'inscrit dans un projet FSE et est soutenue par la Wallonie. Depuis plus de deux ans déjà, le projet développe de nouveaux outils et supports, afin de toucher un plus large public concernant la gestion de la diversité.**

### **En 2016...**

Pour commencer, une nouvelle plateforme internet a vu le jour au mois d'octobre 2016 ([www.diversitewallonnie.be](http://www.diversitewallonnie.be)). Elle est à présent opérationnelle et compile une multitude d'outils et d'informations utiles tant pour les entreprises que les particuliers, les institutions et les associations : services de consultance, répertoire d'ouvrages et brochures, agenda regroupant tous les événements et les formations en lien avec la gestion de la diversité et la lutte contre les discriminations.

Une brochure accompagne cet outil : « *La diversité est au cœur de nos communes* », disponible gratuitement sur la plateforme internet. C'est un document destiné, dans un premier temps, aux services publics, aux administrations communales et à leurs usagers. En effet, un organisme public tel qu'une administration communale est au service de la population, proche des habitants et au cœur de la vie locale. Ainsi, il s'agit d'un terrain de prédilection pour développer la gestion de la diversité et y sensibiliser tant le personnel que les usagers. La brochure informe sur la gestion de la diversité en général avant de détailler comment instaurer une politique de diversité dans son organisme à travers un diagnostic et un plan d'action. Enfin, elle met en exergue des exemples authentiques en guise de boîte à idées, ainsi que les ressources et contacts utiles.

Outre ces supports, des journées séminaires et rencontres entre employeurs et professionnels du secteur ont également été organisées en Wallonie, en collaboration avec différents partenaires. Un premier événement à Libramont, organisé par le CRILUX, a permis de réfléchir et de partager des témoignages ; une seconde édition a eu lieu à La Louvière, organisée par le CeRAIC et le Centre Capital. Diverses formations autour de la gestion de la diversité en ressources humaines ont aussi été organisées par le CRIPEL et ses partenaires.

### **En 2017...**

L'année 2017 a été marquée par la création d'une mini websérie « *Et si on travaillait ensemble ?* », accompagnée d'une brochure de témoignages. Ce slogan, proposé telle une question au public, permet de suivre une dizaine de personnes issues de la diversité dans leur parcours professionnel : personnes étrangères, atteintes de handicaps, femmes, hommes, jeunes ou moins jeunes nous racontent leur histoire et les obstacles qu'ils ont dépassés. Vidéos et témoignages écrits réalisés avec l'agence de communication « Oh ! Médias ».

Toujours dans le cadre de cette campagne, le CRIPEL et l'IRFAM ont organisé le 23 mai 2017 une journée de colloque qui a permis de s'informer et s'interroger autour de deux questions essentielles : « *Comment mieux valoriser les apports de l'autre* » et « *Comment dépasser la peur de l'autre ?* » Les interventions ont soulevé la question de l'apport socio-économique, culturel et politique des migrations en Belgique et en Europe. Il s'est agi de comprendre les migrations par différents prismes dont les interconnexions sont importantes : le logement, l'emploi, l'enseignement, la démographie, le vivre-ensemble, l'histoire, le religieux, la participation citoyenne et politique (*écoutez l'ensemble de cette conférence sur [www.radio27.be](http://www.radio27.be)*).

Ce colloque a permis également de présenter l'étude de l'IRFAM « *L'apport de l'autre – Dépasser la peur des migrants* », ouvrage collectif tout juste publié, résultat de recherches et d'études supervisées par l'IRFAM. Entre explications des flux migratoires, constatations et comparaisons des politiques européennes mises en place ou encore apports sociaux, économiques et culturels découlant des migrations actuelles, le lecteur aura matière à réflexion pour comprendre le phénomène et, peut-être, adapter ses opinions.

Plus de 260 personnes étaient inscrites au colloque ; ainsi, riche des interventions des invités et du public, le colloque a permis de parcourir les différentes thématiques liées à la migration et de présenter aux participants la websérie « *Et si on travaillait ensemble ?* » en exclusivité.

La journée était organisée en différentes parties et a été animée tout du long par Patrick Monjoie et Robert Neys, journalistes. Le colloque s'est donc également présenté sous la forme d'une émission radio dynamique, retransmise et toujours disponible sur la webradio « [Radio27.be](http://Radio27.be) ».

Tout d'abord, la matinée s'est ouverte avec l'accueil de Spyros Amoranitis, directeur de l'IRFAM, et une intervention de Mme Yamina Meziani, conseillère de la ministre Isabelle Simonis. Ensuite, le projet Diversité a été présenté par Sophie Garaicoechea, responsable du projet « Diversité » au CRIPEL. Les auteurs de l'ouvrage dévoilé lors de la journée, Altay Manço et Saïd Ouled El Bey, ont alors présenté leurs recherches au public.

La première table ronde s'est ensuite ouverte autour de la thématique

« Valoriser l'apport de l'Autre », avec la participation d'experts et de personnes de terrain. La matinée s'est clôturée par un débat et des questions-réponses avec les intervenants et le public.

L'après-midi a permis d'explorer la deuxième thématique « Dépasser la peur de l'Autre ». Altay Manço et Saïd Ouled El Bey ont introduit cette après-midi avec d'autres constats et questions, pour ensuite passer la parole aux intervenants de la deuxième table ronde. S'en est suivi un autre débat avec le public, pour ensuite conclure la journée avec une synthèse de Régis Simon, directeur du CRIPEL, et les conclusions du politologue Pierre Verjans, ainsi que du ministre Maxime Prévôt. L'ouvrage de l'IRFAM a été offert à tous les participants au colloque.

### **Et pour la suite...**

Le projet Diversité en Wallonie a bien sûr de nouvelles perspectives pour les années à venir. Tout d'abord, un projet pour le dispositif « Charte Diversité » est en construction grâce au soutien de la Wallonie, afin d'inciter d'avantages d'employeurs à mettre en place ce genre de politiques d'entreprise. En effet, une enquête réalisée dans les entreprises wallonnes sur l'année 2016-2017 permettra de dégager, fin de l'année, différentes pistes d'action qui répondront aux problèmes et besoins des entreprises et organisation. Ainsi, le dispositif pourra proposer des services de consultance et d'accompagnement dans la mise en place de plans diversité.

Ensuite, de nouveaux outils pratiques, formations et événements vont être organisés dans toute la Wallonie afin de rassembler et échanger autour de la thématique ; des carrefours d'entreprises verront le jour au fur et à mesure, dans le but de créer un véritable réseau d'échange de la diversité. De nouveaux ouvrages verront également le jour grâce aux recherches de l'IRFAM, notamment en lien avec les différents dispositifs d'insertion socioprofessionnelle en Europe et en Wallonie.

***Pour être tenu au courant des activités et actions du projet Diversité en Wallonie ? Consultez le site [www.diversitewallonnie.be](http://www.diversitewallonnie.be) ou les pages des réseaux sociaux @diversitewallonnie.***

**MADE IN  
CRISIS**

COLLOQUE

**L'APPORT DES MIGRANTS  
EN QUESTION : CONSTATS  
ET ENJEUX**  
FAUT-IL AVOIR PEUR DE L'AUTRE ?

**23.05.17**

CITÉ MIROIR  
PLACE XAVIER NEUJEAN, 22  
4000 LIÈGE

**9.00-16.30**

INFORMATION ET INSCRIPTION :  
[diversite@cripel.be](mailto:diversite@cripel.be)

*Les migrants,  
des peurs  
aux apports*

*Dominique Watrin*



## Les migrants, des peurs aux apports

Dominique Watrin

**Les migrants, des peurs aux apports : un colloque, un ouvrage et une campagne de sensibilisation pour faire avancer une question cruciale. C'est un axiome universel et éternel : la différence fait peur. Le principe est vrai tant en matière d'âge, de sexe, de handicap que d'origine. C'est sur une de ces thématiques que le CRIPEL (Centre régional d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège) et l'IRFAM (Institut de Recherches, Formations et Actions sur les Migrations) ont organisé le 23 mai 2017 à Liège un important colloque intitulé « L'apport des migrants : constats et enjeux – Faut-il avoir peur de l'Autre ? » L'occasion d'une réflexion autour de questions d'actualité qui touchent aux migrations et à leurs conséquences, mais aussi un temps fort d'une démarche d'ampleur initiée par le consortium « Diversité en Wallonie ».**

Le consortium « Diversité en Wallonie » est une plateforme qui regroupe le CRIPEL, l'EGiD-HEC de l'Université de Liège, le Forem, la Cellule Lutte contre les Discriminations de la FGTB wallonne et le Service Diversité de la CSC. C'est en compagnie de ce collectif et des sept autres centres régionaux d'intégration de Wallonie que le CRIPEL a lancé une campagne de sensibilisation visant à promouvoir la gestion de la diversité en ressources humaines, que ce soit à l'embauche ou dans l'emploi, et à lutter contre la discrimination au travail. Cette campagne s'adresse notamment aux 262 villes et communes wallonnes partenaires du parcours d'intégration des primo-arrivants.

Le colloque mis sur pied à Liège s'est centré sur deux questions majeures : « Comment mieux valoriser les apports de l'autre ? » et « Comment dépasser la peur de l'autre ? ». L'idée générale était de sonder la problématique de l'apport socio-économique, mais aussi culturel et politique des migrations en Belgique et en Europe. Il s'agissait également d'explorer la question des migrations à travers différents prismes comme le logement, l'emploi, l'enseignement, la démographie, le vivre ensemble, etc. Sans oublier la présentation d'un ouvrage collectif, coordonné par l'IRFAM et intitulé « L'apport de l'autre – Dépasser la peur des migrants » (éditions de L'Harmattan, 2017) et le lancement officiel d'un outil de campagne de « Diversité en Wallonie » réalisé autour du slogan « Et si on travaillait ensemble ? ».

Ce dernier reprend les témoignages d'une dizaine de personnes issues de la diversité qui racontent, dans des vidéos et sur des supports écrits, leur histoire et les obstacles qu'ils ont surmontés dans leur parcours professionnel.

### Une campagne en trois volets

Comme le soulignait Spyros Amoranitis, directeur de l'IRFAM, en introduction de la journée de réflexion : « *Les migrations sont une évolution structurelle du monde et il existe un fossé entre les perceptions et les réalités. Ce colloque est un point de départ pour travailler sur les freins des gens. Informer diminue les résistances. Il s'agit de faire un focus sur les peurs qui se cachent derrière le rejet de l'autre et de passer d'une logique de la peur à une logique de la confiance qui constitue un pari sur le meilleur de l'Homme.* »

Le projet « Diversité en Wallonie » a été lancé en 2006 afin de sensibiliser à la fois les employeurs, tant privés qu'associatifs, et le grand public à la gestion de la diversité en entreprise. La campagne de longue haleine, démarrée fin 2015 pour se clôturer en 2020, a pour objectif de lutter contre les préjugés et de promouvoir la diversité dans les ressources humaines, principalement vis-à-vis des publics les plus discriminés que sont les migrants, les seniors, les femmes et les handicapés. Son action a été construite en trois étapes : le diagnostic, la sensibilisation des employeurs et la sensibilisation du grand public.

La phase de diagnostic vise à mettre en lumière l'apport socio-économique et culturel des migrants, notamment à travers un inventaire des besoins et ressources des centres régionaux d'intégration. L'idée est de mener ensuite, sur cette base, des actions communes (colloques, séminaires, etc.) dans le but de créer des ponts entre agents de l'insertion socioprofessionnelle et employeurs.

Vis-à-vis des employeurs, l'intention est de créer un réseau entre secteurs (des « carrefours de proximité ») dans lesquels sont dégagés les problèmes et élaborées les pistes d'action, le principe étant de cerner les besoins des employeurs pour y répondre.

Enfin, à destination du grand public, plusieurs axes de sensibilisation sont privilégiés. Il y a un site Internet ([www.diversitewallonnie.be](http://www.diversitewallonnie.be)) dans lequel figure un répertoire des initiatives locales et des ouvrages téléchargeables. Il y a aussi une brochure destinée à sensibiliser les communes, avec des informations sur la diversité et des suggestions d'actions pour promouvoir celle-ci. Et il y a, enfin, des capsules vidéos, présentées sous forme de websérie, mettant en scène des personnes issues de la diversité, ainsi que des témoignages de personnes des ressources humaines ayant ouvert les portes de la diversité.

### **Faire fructifier l'apport de la diversité**

L'étude de plus de 200 pages, coordonnée par Altay Manço, Saïd Ouled El Bey et Spyros Amoranitis de l'IRFAM, a été présentée en deux temps au cours du colloque : les apports à épinglez et les peurs à démonter. Pour établir le relevé des apports des migrants, les chercheurs sont partis du recensement des ouvrages existants pour en tirer une synthèse de ces apports dans vingt domaines spécifiques (démographie, logement, etc.). Ils ont ensuite soumis ces synthèses à autant d'experts qui les ont appliquées au cas précis de la Belgique. Les centres régionaux d'intégration sont enfin intervenus en aval de la démarche pour vérifier la lisibilité des propos, ainsi que leur utilité par rapport aux actions de l'éducation permanente.

La recherche de l'IRFAM a fourni quelques chiffres intéressants. Le solde migratoire annuel belge est de 40 000 individus (120 000 entrées sur le territoire pour 80 000 sorties), soit 1,3 % de la population. Un migrant sur trois est européen, un migrant sur quatre est un ressortissant d'un pays hors de l'Union européenne, 5 % des travailleurs immigrés sont temporaires (saisonniers, grands entrepreneurs, cadres de multinationales, etc.) et moins de 4 % sont des demandeurs d'asile.

Historiquement, durant les « Trente Glorieuses », l'apport de main-d'œuvre des migrants a permis aux pays industrialisés de jouer dans la grande manœuvre économique mondiale. L'immigration était alors une réponse à un déficit démographique. Lorsque, plus tard, la situation économique devient critique s'enclenche un système de pressions dans lequel l'immigration devient stratégique. Et la pénurie d'emplois qualifiés entraîne une concurrence entre pays pour s'attacher les travailleurs qualifiés, alors que l'immigration ne peut plus combler le manque à ce niveau.

Le constat est que les migrants apportent beaucoup, mais, dans ce contexte difficile, une partie de la population rejette cette vision. Il y a un maintien chez certains de l'*a priori* que les migrants entraînent une baisse des niveaux de salaire et une augmentation de la délinquance. Il y a donc une nécessité de mettre des mesures en place pour augmenter la diversité et la mixité dans les écoles et les espaces publics, notamment dans les quartiers à forte concentration d'immigration. Les associations peuvent de même servir de pont entre immigrés et population locale.

### **Un impact économique positif**

Sur le plan économique, selon l'équipe de l'IRFAM, les migrants font augmenter le taux de salaire des natifs et participent aux recettes publiques par la consommation, la taxation, etc. Au niveau micro-économique, cette mixité se double d'un avantage au niveau des connaissances, des réseaux économiques et de la conquête de nouveaux marchés. L'important est, par conséquent, de faire fructifier l'apport de la diversité. Comment ? En menant des politiques pour offrir aux migrants un meilleur accès au marché de l'emploi et pour améliorer leurs conditions d'accueil. Ces investissements s'appellent le coût de l'immigration et ils constituent des obstacles. Malheureusement, ces efforts ne se distribuent pas de manière équitable sur le territoire, notamment dans les grandes villes. Il convient donc, pour les coordinateurs de l'ouvrage, de remailler le tissu des villes pour combattre les antagonismes entre riches et pauvres, entre « inclus » et exclus ou entre membres de la majorité et des minorités.

Ce constat de l'IRFAM est étayé par un des contributeurs de son livre, Frédéric Docquier, professeur à l'UCL et spécialiste en économie des migrations. D'après ses recherches et la littérature existante, l'impact de la présence des migrants sur le Belge moyen est positif. La concurrence entre natifs et migrants sur le marché du travail est confinée dans des segments limités et, globalement, l'effet de complémentarité l'emporte. Au point de vue des finances publiques, l'immigration a permis un rajeunissement de la pyramide des âges et, selon une étude de l'OCDE, l'impact économique des migrants sur le PIB (produit intérieur brut) a été de + 0,3 %. En sus, la concurrence accrue sur les biens et services a fait chuter les prix, entraînant un gain annuel moyen pour le consommateur belge d'approximativement 90 euros. L'opinion du chercheur — qui est aussi une des conclusions du livre — est que les politiques déployées ont été gâchées et qu'une meilleure politique d'intégration est nécessaire.

### **Des sensations archaïques**

Sur la question des peurs, le postulat du livre de l'IRFAM est que l'être humain n'est pas désintéressé. Selon les dires de leurs coordinateurs, il est engagé dans un échange économique qu'il faut humaniser. Un problème majeur qui fait obstacle à cette humanisation est constitué par une série de sensations archaïques (sens du territoire, sentiment d'appartenance, peurs, sensations de menace, etc.) qui induisent une perte de confiance en soi-même et des freins sur lesquels il est important d'intervenir. Les attitudes pro- et anti-diversité ne sont pas appuyées par des arguments rationnels.

D'après l'étude, trois facteurs importants de crainte de l'immigré émergent généralement. La première est la croyance que le gouvernement est incapable de gérer les flux migratoires. La deuxième est le doute sur l'apport des migrants. Et la troisième est la méconnaissance des coûts sociaux des migrants. Plusieurs pistes existent, dès lors, pour améliorer la situation : refaçonner le rôle des décideurs, adapter les politiques aux réalités, encourager toute forme de diversité, mener des politiques transversales.

Malgré leurs efforts d'intégration, les migrants vivent une série d'injustices dues, entre autres, au fait qu'ils ne constituent pas une population homogène, mais qu'ils sont plus ou moins discriminés suivant leur cas particulier. Ainsi, ils recèlent un taux important de hauts diplômés, mais éprouvent des difficultés à intégrer le marché de l'emploi à l'aune de leurs compétences. De même, les migrants en emploi sont deux fois plus souvent sous le seuil de pauvreté que les autochtones et leur taux de chômage est quatre fois supérieur à celui des mêmes autochtones.

Les coordinateurs de l'ouvrage de l'IRFAM en induisent que plusieurs démarches d'empathie des populations autochtones sont nécessaires. Le message des décideurs doit, par exemple, être mobilisateur et impliquer tous les protagonistes. Il faut également mettre en place une éducation sur l'immigration, son histoire, son étendue, etc. Il faut effectuer un travail sur les stéréotypes et une analyse scientifique doit se poursuivre autour de l'immigration.

### **Créer des espaces de rencontre**

Pour Marco Martiniello, directeur du CEDEM (Centre d'Études de l'Ethnicité et des Migrations) de l'Université de Liège et co-auteur de l'ouvrage de l'IRFAM, la peur — qui est un phénomène naturel et un temps important de l'apprentissage — prend place aujourd'hui dans un moment où les gens se sentent dépassés par une série de mouvements comme la mondialisation ou le réchauffement climatique. Et les migrants en viennent à symboliser ces mouvements. « *Les migrants eux-mêmes ont peur, commente-t-il. Et, dans une société où tout le monde a peur, la logique du bouc émissaire fonctionne bien.* »

Dans ce contexte, il importe, selon lui, d'augmenter la mixité sociale pour altérer l'identité nationale. « *La diversité est là, qu'on le veuille ou non, explique-t-il. Ce qui importe, ce n'est pas le vivre-ensemble, c'est le faire ensemble. Les gens doivent se reconnaître dans un projet. La culture et l'éducation sont les clés du problème. Il n'y a pas de société homogène. La mixité est là, il faut l'encourager, mais il faut aussi accepter la volonté d'entre soi. Il faut garder le dialogue et créer des espaces de rencontre.* »

Autre contributeur du livre de l'IRFAM, l'islamologue Michaël Privot souligne qu'il n'y a pas eu de refus d'intégration des migrants de la première génération. Ce qui primait, c'était le projet de vie (le travail, la famille, etc.) Le problème s'est posé avec les générations suivantes qui ont vécu une reconfiguration de leur rapport à la société. « *L'école a réussi un formidable travail de transmission des valeurs, souligne-t-il. Dans ces valeurs, s'inscrit le droit à la non-discrimination. Et les jeunes se sont rapidement rendu compte que la réalité est tout autre et que la discrimination est permanente pour eux.* » Et d'ajouter : « *La société vit, en ce moment, une crise de radicalisation. Il y a le radicalisme musulman, mais aussi le populisme. Ce phénomène entraîne un repli sur la solidarité immédiate qui génère le communautarisme. Il s'agit d'une crise fondamentale pour la société d'accueil.* »

Concernant le discours musulman, l'avis de l'islamologue est tout aussi tranché. « *Le discours musulman poussé à l'extrême est hiérarchisant et polarisant, plaçant le musulman au-dessus de tout, commente-t-il. C'est une idéologie proche de celle de l'extrême droite qui s'implante, de son côté, au sein de la population autochtone. Pour faire taire ce discours musulman extrême, il faut redonner du souffle au débat à l'intérieur de la communauté musulmane. Il faut décrire la question pour mettre fin au repli identitaire.* »



## L'apport de l'Autre

### Dépasser la peur des migrants

Sous la direction de  
**Altay Manço, Saïd Ouled El Bey  
et Spyros Amoranitis**

Collection « Compétences interculturelles »  
ISBN : 978-2-343-11632-7 • 23 € • 214 pages

Cet ouvrage se veut être un outil pédagogique pour tout lecteur qui souhaiterait approfondir la question de l'apport socio-économique, culturel et politique des migrations en Belgique et en Europe. Il est construit de manière à lire les migrations par différents prismes dont les interconnexions sont importantes : le logement, l'emploi, l'enseignement, la démographie, le vivre-ensemble, l'histoire, le religieux, la participation citoyenne et politique, mais aussi la criminalité.

Nous rendons compte de la migration comme d'un atout mal exploité par certaines politiques mises en place — ou justement non mises en œuvre —, mal expliqué et, par conséquent, mal compris par une partie importante des citoyens. La question ne touche pas tant ce qu'apportent les migrants dans leur ensemble — et encore moins individuellement — que comment notre société, dont les migrants et leurs descendants font partie intégrante, peut permettre à tout un chacun de valoriser ses potentialités.

#### Préface

Maxime Prévot

#### Un outil pour raison garder

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey, Spyros Amoranitis

#### Récentes migrations en Belgique et en Europe : les apports des immigrés

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey

#### Flux et stocks migratoires en Belgique : facteur de peuplement et de rajeunissement

Saïd Ouled El Bey, Altay Manço

#### Politiques migratoires en Europe et en Belgique : quels coûts et bénéfices économiques ?

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey

#### L'immigration menace-t-elle notre économie ?

Frédéric Docquier

#### La diversité culturelle : un atout pour l'entreprise ?

Altay Manço, Joseph Gatugu, Saïd Ouled El Bey

#### Travailleurs migrants et d'origine étrangère : quelles responsabilités pour les entreprises ?

Annie Cornet, Alexis Hakizumukama

#### Entrepreneurs venus d'ailleurs

Altay Manço, Joseph Gatugu, Saïd Ouled El Bey

#### Sommes-nous assez riches pour gaspiller les talents des migrants ?

Joseph Gatugu

#### Systèmes scolaires face aux défis de la diversité : ces discriminations qui nous coûtent cher

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey

#### Descendants d'immigrés : le parcours du combattant de l'école au monde du travail

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey

#### Jeunes issus de notre avenir

Dina Sensi, Altay Manço

#### Stérotypes et illégitimation des migrants en Europe et en Belgique : à qui profite le crime ?

Saïd Ouled El Bey, Altay Manço

#### Villes et diversités : vivre ensemble dans l'espace public ?

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey

#### Participation citoyenne et vie associative : la diversité, quels apports ?

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey

#### Associations de personnes issues des migrations : contributions pour une société ouverte

Altay Manço

#### Arts et minorités ethnicisées : un domaine négligé

Marco Martiniello

#### Concevoir des politiques locales au bénéfice de tous : entre valorisation des diversités et lutte contre les inégalités

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey

#### Migrants : acteurs de développement et de relations internationales

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey, Spyros Amoranitis

#### Implantation et reconnaissance de l'islam en Belgique : la problématique du financement et du contrôle

Saïd Ouled El Bey, Altay Manço

#### Faut-il financer l'islam de Belgique ?

Michaël Privot

#### Le dialogue avec les patients migrants conduit à un nouvel humanisme et à une nouvelle médecine

Daniel Schurmans

#### Recommandations pour dépasser la peur de l'Autre

Altay Manço, Saïd Ouled El Bey, Spyros Amoranitis

*Dernière publication*



# *L'apport de l'Autre*

## *Dépasser la peur des migrants*

Sous la coordination de  
Altay Manço, Saïd Ouled El Bey  
et Spyros Amoranitis

*Editions de L'Harmattan, Paris, 2017*  
*Collection "Compétences Interculturelles", IRFAM, Liège, 212 p.*

*« L'apport de l'Autre : dépasser la peur des migrants »*

*Rencontre des auteurs Altay Manço et Saïd Ouled El Bey*

### ***L'apport de l'Autre : dépasser la peur des migrants***

Rencontre des auteurs Altay Manço et Saïd Ouled El Bey

**« Diversités et Citoyennetés » – Votre livre part d'une question simple : « que nous apportent les migrations ? » Cette question peut paraître vénale et directe, et puis le migrant et le réfugié sont-ils obligés d'apporter quelque chose ?**

*Altay Manço* – En effet, notre question introductive est motivée par le constat *qu'il y ait nécessairement un apport*, puisque chaque être ou groupe humain se déplace avec ses compétences, valeurs et plus-values. Ces apports sont multiples et importants, toutefois une bonne partie de la société dans laquelle nous nous insérons a un avis inverse et fait montre de peur ou au moins de scepticisme face à l'immigration et en particulier aux vagues récentes de réfugiés. Alors il est important de contribuer à faire la balance entre *l'apport et la peur de l'autre*. Il existe de très nombreuses recherches à ce propos à travers le monde industrialisé. Notre ambition a été de les synthétiser et d'en vérifier la portée pour la Région wallonne et la Belgique.

**« Diversités et Citoyennetés » — Répondre à cette simple question doit sans doute être complexe.**

*Altay Manço* – C'est le cas et c'est une difficulté. Nous nous sommes basées sur une vaste littérature internationale et avons analysé les principaux auteurs des domaines aussi diversifiés que l'économie du travail, la démographie économique, la sociologie des migrations et des relations interethniques, la géographie du logement, etc. Nous avons effectué une vingtaine brèves synthèses thématiques couvrant des champs comme l'influence de la présence des migrants sur le marché de l'emploi, sur les dépenses publiques, sur la valeur des habitations, sur le bien-être et le vivre-ensemble, sur la criminalité, mais aussi sur la créativité et l'innovation dans bien des domaines. Nous les avons proposés pour examen à une vingtaine d'experts belges que nous avons interviewé afin de vérifier avec eux la pertinence de ces synthèses pour la Belgique et la Wallonie. Plusieurs d'entre eux nous ont confié des textes insérés dans l'ouvrage. Enfin, les membres des Centres régionaux d'intégration ont relu ces textes de façon à en vérifier la lisibilité et l'utilité de cette documentation pour le secteur de l'intégration et de l'éducation permanente. Voici donc comment ce livre est né. Il est disponible à présent et peut servir de documentation et comme d'outil afin d'initier des débats comme nous avons organisé le 23 mai dernier à Liège.

### **« Diversités et Citoyennetés » – Que disent vos synthèses ?**

*Saïd Ouled El Bey* – Il est sans doute intéressant de démarrer avec quelques chiffres sur les migrations. Sachez que d'un point de vue démographique, on comptabilise en Belgique 120 000 entrées et 80 000 sorties par an. Ce qui n'est pas énorme par rapport à la totalité de la population belge soit 1,3 %. Alors, sachez également qu'au niveau des entrées, 1 migrant sur 3 est un citoyen européen, 1 migrant sur quatre est un ressortissant de pays tiers venant rejoindre sa famille déjà installée en Belgique. Seulement 5 % des travailleurs immigrés proviennent de pays hors UE et le nombre de demandeurs d'asile est résiduel. L'histoire des migrations contemporaines nous montre que les migrants furent bien plus nombreux à rejoindre notre pays dans les années 60. Et les demandeurs d'asile étaient nettement plus nombreux entre 1990 et 2000 qu'à l'heure actuelle. Et, à bien des égards, il faut reconnaître que les migrants ont alors contribué à la prospérité du pays. On parle de la Belgique des « Trente glorieuses » dont l'essor économique repose en grande partie sur son appel de main-d'œuvre immigrée. Aujourd'hui, évidemment, on est dans un tout autre contexte, mais les migrations permettent encore aux pays industrialisés de jouer le jeu de la concurrence mondiale. Les migrants représentent une main-d'œuvre stratégique, puisque flexibles, moins regardante sur les conditions de travail, souvent qualifiée, parfois temporaire, voire irrégulière... Les migrations répondent aussi à un déficit démographique...

*Altay Manço* – En effet, l'immigration a permis à la Belgique de dépasser onze millions d'habitants parmi lesquels trois personnes sur dix ont au moins l'un de leurs grands-parents nés à l'étranger. Ceci n'est pas anecdotique, car, la réduction de la population active avec l'arrivée à l'âge de la retraite des *baby-boomers* engendre une charge critique pour le système des pensions — compte tenu de la prolongation de l'espérance de vie. Ces constats posent globalement la question de la disponibilité d'une main-d'œuvre suffisante, en qualité et en quantité, et par conséquent celle de l'apport possible des migrations internationales. On assiste, de fait, à une compétition entre les parties développées du monde pour le recrutement des travailleurs hautement qualifiés, bien que des pénuries menacent également à des niveaux moins spécialisés du marché du travail. Si les niveaux d'immigration soutenables pour nos pays représentent un recours ponctuel indispensable, selon les démographes ils ne peuvent pas redresser les statistiques de dénatalité et doivent se combiner avec d'autres solutions.

**« Diversités et Citoyennetés » – Votre ouvrage se réfère aussi à des économistes. Ils attestent que l’immigration contribue à la flexibilité de la main-d’œuvre. Les entreprises accentuent leurs bénéfices. Tous les Belges sont-ils bénéficiaires de la même manière ?**

*Saïd Ouled El Bey* – Si le travail ne peut pas être délocalisé dans les pays à faible coût, il faut en faire venir des travailleurs ici... C’est la raison pour laquelle les migrants occupent rarement les mêmes emplois ou mêmes secteurs que les natifs. C’est aussi cette accumulation de richesses qui explique, d’un point de vue macro-économique, que les travailleurs étrangers ont un impact positif sur les salaires des natifs. Le travail et l’établissement des étrangers en Belgique apportent de plus des recettes aux finances publiques, puisque grâce au salaire gagné, les migrants peuvent consommer, investir, épargner...

*Altay Manço* – Au niveau micro-économique également, la littérature désigne la diversité culturelle comme un avantage pour les entreprises, notamment en termes d’innovation et de transferts de connaissances, de conquête de nouveaux marchés. Toutefois, l’organisme doit développer une politique de gestion des diversités afin de bénéficier de ces avantages. *En effet, ces plus-values passe obligatoirement, tant au niveau national que local, par la mise en œuvre de politiques pour favoriser une meilleure intégration des migrants sur le marché de l’emploi et dans l’entreprise. Les recherches montrent que les apports socio-économiques des migrants peuvent être amplifiés par l’amélioration de leurs conditions d’accueil, d’installation, de formation, etc. C’est investissement qui génère les coûts liés aux migrations et, de fait, ils ne se distribuent pas équitablement sur l’ensemble des citoyens*

*Saïd Ouled El Bey* – Aux yeux des migrants, les différentes zones géographiques ne représentent pas la même attractivité, non plus. Ces effets de concentration posent ainsi toute une série de difficultés, comme les questions liées à la scolarisation des jeunes. Mais la multiculturalité amène également des avantages comme une variété de ressources culturelles, linguistiques, techniques, artistiques, etc. Ressources qui aident parfois certaines localités à sortir de situations de crises économiques. Par exemple, de nombreux quartiers, autrefois délaissés, sont réinvestis par des populations immigrées qui y recréent des tissus commerciaux et associatifs. Beaucoup de migrants voire des réfugiés investissent leurs économies dans des restaurants, des entreprises d’import-export, etc. Ils entretiennent ainsi le cadre bâti...

*Altay Manço* – Disons que l’altérité culturelle a des effets positifs globaux sur le bien-être et le développement humain : elle est assortie de pratiques citoyennes enrichies, une variété de modes de consommation et de production. Les

associations créées par les migrants, par exemple, représentent des ressources qui peuvent soutenir des primo-arrivants, tout en développant des emplois et offrant un appui aux politiques locales pour une société plus cohésive. Vivier d’acteurs sociaux, ces associations sont souvent un tremplin pour les immigrés et leurs descendants qui souhaitent participer à la gestion politique de leur pays d’installation. La gouvernance locale de la diversité doit en effet se baser sur le pluralisme des acteurs publics et privés, issus de diverses origines, afin de favoriser la rencontre et la collaboration de populations hétérogènes. Aussi, le migrant peut jouer un rôle de « pont » entre ses territoires de référence et ainsi permettre à son pays d’accueil, un développement culturel, social et économique en contact avec le pays d’origine.

**« Diversités et Citoyennetés » – La concentration de populations issues des migrations n’est-elle pas également la résultante de mécanismes de ségrégation sur le marché du logement ?**

*Saïd Ouled El Bey* – Bien sûr. Ces rejets génèrent chez les migrants et leurs enfants la croyance de « ne pas faire société ensemble » ! Certains médias et l’opinion générale continuent à renforcer l’idée que la baisse du niveau scolaire est liée à la présence d’une population hétérogène. Alors que les études en la matière montrent que l’on peut exploiter la mixité socioculturelle des classes. Le coût social de l’exclusion est particulièrement salé pour les citoyens : communautarisation, inadaptation au marché de l’emploi, dépenses en sécurité sociale, délinquance, etc. Même si certaines mesures existent déjà, il appartient aux décideurs politiques de poursuivre le travail en valorisant une plus ample mixité à l’école.

*Altay Manço* – Les travaux présentés dans notre livre ont égrainé quelques-uns de ces apports dans des domaines aussi variés que les technologies, la médecine, le commerce, la citoyenneté, la spiritualité ou les arts... C’est là que peut être précieuse la rencontre d’autres cultures, ou plus exactement, de citoyens qui, provenant d’une autre culture. *Si l’ouverture n’est pas sans risques, la fermeture n’en présente-t-elle pas de plus redoutables ? L’équation qui se présente à nous peut être résumée dans ces termes : sommes-nous prêts à financer les coûts de l’exclusion ou voulons-nous investir dans la valorisation des nouveaux venus afin de bénéficier de leurs apports ? Une chose est certaine. L’exclusion et le rejet génèrent une violence sociale et l’investissement est affaire de confiance. Rejet et confiance nous semblent bien être, dans notre cadre, les synonymes de peur et d’apport.*

**« Diversités et Citoyennetés » – Votre livre compile de multiples recherches démontrant que, de manière globale, les migrants rapportent, en effet, plus qu'ils ne coûtent, depuis longtemps et dans de nombreux pays. Il reste vrai également que si l'investissement utile (accueil, formation, insertion, etc.) n'est pas au rendez-vous, la pression économique et sociale de l'immigration peut devenir douloureuse. Mais ce conseil qui pointe l'avenir sera-t-il entendu par nos concitoyens qui traversent des doutes et des difficultés aujourd'hui ?**

*Altay Manço* – C'est un point important. Notre postulat rationnel se base sur le postulat selon lequel la plupart des humains ne sont pas des êtres désintéressés. Cela ne les rend pas moins humains, mais souligne au contraire qu'une des conditions de l'humanité est justement l'échange économique équitable et immédiat. C'est le sens de notre travail de sensibilisation. Reste encore à passer de la raison au cœur, car comme vous le soulignez la peur ne se raisonne pas. On voit que les attitudes « pro — » ou « anti-migrants » ne sont pas motivées, la plupart du temps, par des arguments rationnels. Ils s'ancrent dans nos sympathies ou antipathies les plus profondes, nos sensations archaïques relevant de notre sens de la territorialité, de nos sentiments de menace et d'appartenance, de nos peurs de perdre l'acquis, de nos incertitudes, voire de nos manques de confiance envers autrui, et particulièrement envers nous-mêmes. Face à ce type de ressentiments et d'émotions, l'argumentation rationnelle n'a hélas que peu de prise.

**« Diversités et Citoyennetés » – D'où vient la crainte de l'immigré ?**

*Saïd Ouled El Bey* – Selon les recherches elle proviendrait de la défiance des citoyens vis-à-vis de leurs gouvernements jugés incapables de gérer les migrations, ainsi que du doute sur les apports potentiels des migrants. Ici il faut rappeler la méconnaissance, au sein de la population, des coûts sociaux de la migration. Ce phénomène est tout de même étrange et montre que l'être humain apprend peu de son histoire, car dans un pays de migration comme la Belgique, on constate quand même que l'intégration est largement advenue.

**« Diversités et Citoyennetés » — Alors, comment valoriser les migrants de façon à passer de la peur à l'apport ?**

*Saïd Ouled El Bey* – Nos synthèses pointent plusieurs facteurs : 1. le rôle des décideurs ; 2. l'adaptation des services d'intégration aux résultats des recherches et non aux peurs des électeurs ; 3. l'importance d'envisager toute forme de diversité et les liens entre elles et non seulement certaines formes ; et, enfin, 4. l'importance d'imaginer des politiques transversales entre les domaines de vie (logement, scolarité, emploi, participation sociale...) et non un domaine plus l'autre.

*Altay Manço* – Un autre aspect important est d'adopter un point de vue empathique. Les défis de l'intégration sont considérables pour de nombreux immigrés, même s'il est erroné de considérer les groupes de migrants comme homogènes. Dans la zone UE, un immigré d'âge actif sur quatre est diplômé d'études supérieures, les immigrés diplômés peinent plus à intégrer le marché de l'emploi que leurs homologues nés dans le pays d'accueil. Les migrants en emploi vivent deux fois plus souvent que les autochtones sous le seuil de pauvreté, même si deux tiers des immigrés installés dans l'UE ont acquis la nationalité du pays d'accueil et peuvent participer à la vie politique. Ils sont nombreux à se déclarer victimes de discriminations : en particulier, dans le Benelux, le taux de chômage des travailleurs étrangers extracommunautaires est quatre fois supérieur à celui observé pour les autres catégories de population. Ces travailleurs sont plus directement frappés par les crises économiques que d'autres groupes.

*Saïd Ouled El Bey* – D'autre part, adoptant le point de vue des populations dites « autochtones », il faut reconnaître que *l'immigration ne s'avère pas utile de la même manière pour tous et partout*. Dans les zones urbaines peu favorisées, par exemple, l'impact des migrations est souvent négatif : la pauvreté, la dégradation du cadre de vie, les problèmes de sécurité, etc. étranglent les infrastructures locales. Il est donc urgent de renforcer les services publics en pareils contextes et de veiller aux droits des travailleurs afin d'éviter le *dumping* social. Il faut aussi dispatcher les migrants sur diverses localités, etc. L'importance du message donné par les décideurs politiques et économiques est sans égale : la communication sur ces sujets doit être claire, continue, mobilisatrice et illustrée par les effets des concrets des initiatives prises. Il est nécessaire de mener un travail d'éducation sur les migrations, leur histoire, leur étendue mondiale et leurs impacts dans les pays d'accueil et d'origine. Il est aussi indispensable de mener un travail sur les stéréotypes. Enfin, il s'agit également d'organiser les migrations de manière plus équitable : *augmenter les migrations de professionnels, mieux identifier les métiers en pénurie, susciter des recrutements et des sélections à l'étranger, etc. sont des mesures lisibles et susceptibles de dynamiser la coordination entre l'UE et les pays d'origine des travailleurs afin de faire bénéficier tous des apports de cette fertilisation des ressources que représentent les migrations.*

**« Diversités et Citoyennetés » — Merci beaucoup.**

**Références de l'ouvrage : A. Manço, S. Ouled El Bey et S. Amoranitis, L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants, Paris, L'Harmattan, 2017.**





*Jeunes issus de notre avenir*

*Dina Sensi et Altay Manço*

## Jeunes issus de notre avenir

*Dina Sensi et Altay Manço*

**L'adage veut que les jeunes soient notre avenir. S'il en est ainsi, gaspiller sa jeunesse, même en partie, ne peut relever que de la stupidité. Or, la déprimante litanie du taux d'échec à l'école, des abandons précoces de la scolarité, du faible niveau de qualification et d'insertion dans l'emploi, voire des proportions de jeunes incarcérés, dans la plupart des pays européens, n'est-elle pas le lourd symptôme de ce gaspillage ? La lecture de l'ouvrage montre, par ailleurs, que le symptôme du rejet touche principalement certains jeunes, ceux que les études PISA, entre autres, classifient sous les dénominations d'élèves « immigrés » ou « issus de l'immigration ».**

Arrêtons-nous un instant sur ces catégories. La plupart des appareils statistiques en Europe considèrent un « immigré » comme une personne née étrangère à l'extérieur du pays où il réside. En simplifiant un peu, le vocabulaire « issu de l'immigration » correspond, en général, à une personne née dans le pays où il réside et dont un parent, au moins, est né étranger à l'étranger. Nous sommes à la « deuxième génération ». En poussant la logique, il est aussi possible de distinguer, à l'instar du *Monitoring socio-économique du marché de l'emploi belge*, les personnes de la « troisième génération », des descendants d'immigrés qui ont au moins un grand parent né étranger à l'étranger.

Selon l'OCDE, en 2013, la proportion de personnes nées à l'étranger vivant en Belgique est de 16 % (première génération). Ce taux est de 12 à 13 % dans les principaux pays limitrophes : Allemagne, France, Pays-Bas et Grande-Bretagne. Quand on considère le taux de personnes dont au moins un des parents est né à l'étranger (deuxième génération), la valeur que Tribalat (2015) donne pour la Belgique est de 24 %, soit une personne sur quatre.

Cette valeur varie de 19 à 23 % pour les pays frontaliers de la Belgique, selon les calculs adoptés par ces États. Pour ce qui est de la population dont au moins un des grands-parents est né étranger à l'étranger (troisième génération), le taux auquel arrive, en 2013, le *Monitoring socio-économique* belge est de plus de 29 %. Cette proportion varie entre 27 et 30 % pour les autres pays pris en comparaison.

Selon Eurostat (Lanzieri, 2011), une projection de plus ou moins 40 à 50 % de « personnes d'origine étrangère » (troisième génération) est alors plausible, pour l'année 2061, au sein des pays pris en référence. Il faut retenir de ces estimations qu'actuellement, la population de la plupart des pays de l'Europe occidentale est composée entre un quart et un tiers de personnes issues de l'immigration, soit entre une personne sur quatre et une personne sur trois !

Les perspectives démographiques permettent d'imaginer que cette proportion se rapprochera des 50 % — soit un citoyen sur deux — au-delà de 2060. Nous parlons bien des adultes de demain et les jeunes d'aujourd'hui : l'Europe est un continent d'immigrés.

Regardons-y de plus près pour déterminer d'où viennent ces immigrés dont est faite la Belgique depuis toujours. Selon le Registre national belge (DGSIE) — et de manière stable depuis les années 1990 —, une personne sur cinq environ, vivant en Belgique, est un étranger ou une personne née étrangère. Dans ce groupe minoritaire, 70 % sont des citoyens originaires de pays membres de l'UE, bénéficiant de facilités de déplacement et d'installation de par cette appartenance. On constate donc qu'à peine 6 à 7 % de la population de la Belgique est constituée de personnes originaires de pays non membres de l'Europe des 28. On peut estimer que cette petite part évoluera lentement, sans toutefois dépasser les 10 % de la population totale, dans les décennies à venir. Si la Belgique est un pays d'immigration, les migrants proviennent de régions relativement proches et leur mouvement est soutenu par l'intégration européenne.

Une autre observation remarquable concerne *le degré de concentration* de cette population issue de l'immigration. Les données du Registre national belge le confirment d'année en année, les personnes issues des migrations sont essentiellement présentes dans les grandes villes du pays, soit, par ordre d'importance, la plupart des communes bruxelloises, l'agglomération anversoise, la région de Liège, celle de Gand, le pays de Charleroi, ainsi que les villes de Louvain et de Mons. Partout ailleurs en Belgique, si une présence d'origine étrangère est localement perceptible, elle est largement diluée. Cette concentration géographique prend sa source dans l'histoire industrielle du pays. Les migrants sont installés dans les centres d'activités minières, d'abord, industrielles, ensuite, et tertiaires pour finir. Ils y occupent des emplois délaissés par les locaux qui en profitent pour s'orienter vers des positions professionnelles plus avantageuses.

Le même phénomène de remplacement est également perceptible sur le marché du logement des grandes villes : les centres-villes, les quartiers proches des zones industrielles se vident de leurs habitants dès les années 60. Les habitations qui perdent ainsi de leur valeur commencent à être occupées par les nouveaux venus. Cette concentration contribue à l'émergence et à la visibilité d'autres modes de vie propres aux migrants (commerces, lieux de culte, etc.).

Dès les années 80, la concentration des populations d'origine étrangère produit son impact également dans le recrutement des écoles des zones concernées, renforçant ainsi la segmentation discriminante du marché scolaire, déjà divisé non seulement en réseaux, mais aussi en filières d'enseignement hiérarchisées. Désormais, la qualité d'un établissement scolaire se juge entre autres en fonction de la quantité et de la visibilité de ses élèves issus de l'immigration (cours d'adaptation en langue, certains cours de religion, foulards...). Certes, des politiques de compensation se bousculent dès la décennie 90 : zones d'éducation prioritaires, écoles à discrimination positive, enseignement différencié...

Toutefois, la concentration des élèves issus de l'immigration, liée à la dualisation de l'ensemble de la société, se renforce, comme en témoignent, depuis deux décennies au moins, la ronde des études internationales mesurant l'exclusion scolaire, d'abord, et l'éloignement de l'emploi, ensuite, des jeunes issus de l'immigration, en particulier hors UE. Tout se passe comme s'il s'agissait des « *enfants illégitimes* » (Sayad, 2006) de notre société, alors qu'eux aussi représentent notre avenir.

### **Que faire ?**

*Que faire pour sortir de ce gaspillage de talents et de moyens ? Que faire pour permettre à l'ensemble d'une population scolaire de s'orienter vers une vie active de qualité ?*

En Belgique, des professionnels de l'école et de différents services de formation professionnelle et de mise à l'emploi se sont réunis pour identifier les ingrédients d'un bon projet destiné à améliorer la transition entre l'école et l'emploi (Maisin, 2014). Ils proposent d'accompagner de manière globale les jeunes décrocheurs dans leur projet de vie et de viser la qualité, l'écoute, l'échange, plutôt que de se focaliser, de prime abord, sur les apprentissages théoriques ou techniques. Ils suggèrent d'être inclusifs (ne pas définir des critères de sélection stricts) et réactifs (ne pas laisser les situations s'envenimer).

Il s'agit d'appliquer une pédagogie individualisée et varier les méthodes d'apprentissage de façon à lier davantage les apprentissages théoriques à la pratique. Les choses prennent sens pour beaucoup de jeunes à travers des rencontres avec les employeurs, les acteurs de l'insertion, les essais-métiers, les stages d'observation...

Aussi, faut-il assouplir les liens entreprise/école et travailler sur les attitudes, le savoir-être, l'insertion socioprofessionnelle au sens large, ce qui ne manquera pas de soulager les établissements scolaires et créera du lien, de la transversalité, de la concertation, de la confiance, de la créativité... Inclure les parents dans un lien constructif fait également partie du programme.

De très nombreuses données d'évaluation (Commission européenne, 2013) montrent que les pays ayant des systèmes d'apprentissages rigoureux, comme l'Allemagne, l'Autriche, les pays scandinaves, les Pays-Bas et la Suisse, sont efficaces en termes de transition des jeunes vers l'emploi. L'école, à travers notamment l'organisation de stages en entreprise, est articulée sur les politiques du marché de l'emploi. Afin d'aider les responsables politiques à améliorer les dispositifs d'apprentissage, la Commission européenne a publié un Guide basé sur les expériences de nombreux pays européens. On y identifie des facteurs de succès : un cadre institutionnel solide ; une implication active des partenaires sociaux et des employeurs ; des subsides pour les employeurs et les jeunes ; un alignement serré avec les besoins du marché du travail ; une démarche de qualité régulièrement validée ; un recours à des processus de guidance, d'accompagnement et de mentorat ; un bon « matching » entre apprentis et entreprises ; une bonne combinaison entre la formation de base et l'expérience pratique, etc.

Mais aborder ces sujets, et notamment la question des discriminations (ethniques), dans le monde des entreprises n'est pas aisée. Cela incite les associations, comme les Centres Régionaux d'Intégration de Wallonie, ayant pour mission de sensibiliser à la lutte pour l'inclusion sociale de tous à utiliser davantage la notion des diversités. Dans un de leurs rapports (CERAIC, 2013), on trouve les recommandations suivantes :

- Mettre en place des actions permettant la sensibilisation et la formation en lien avec l'interculturalité pour les acteurs de l'emploi qui rencontrent les personnes étrangères ou d'origine étrangère.
- Engager les organisations patronales dans des actions de lutte contre les discriminations et pour la diversité.
- Revoir les procédures de recrutement et de gestion des ressources humaines, objectiver les procédures d'accès à l'emploi, en luttant contre les recrutements par réseau, rendre les procédures plus transparentes.
- Un travail de sensibilisation et d'éducation permanente est nécessaire pour promouvoir la diversité en des termes positifs, pour se concentrer sur les avantages que la diversité représentée par les populations issues de l'immigration peut apporter aux entreprises...

**« Combien coûteront toutes ces politiques positives ? » peut à juste titre se demander le contribuable. Nous serons tentés de répondre que l'on a déjà commencé à payer l'absence de politiques efficaces d'intégration socioprofessionnelle pour tous et qu'il vaudrait peut-être mieux se focaliser sur l'idée que les jeunes, travailleurs de demain, toutes origines confondues, payeront nos pensions.**

*Cet article est extrait du livre A. Manço, S. Ouled El Bey et S. Amoranitis, L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants, Paris, L'Harmattan, 2017.*

### **Bibliographie**


CERAIC (2013), Diversité, un plus pour les entreprises, rapport du séminaire « Accès à l'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère », 10 décembre 2013.

Commission européenne (2013), *Apprenticeship and Traineeship Schemes in EU 27, Key Success Factors. A Guidebook for Policy Planners and Practitioners*, Bruxelles : Ecorys, IES, IRS.

Lanzieri C. (2011), *Fewer, older and multicultural ? Projections of the EU population by foreign/national background*, Eurostat Working Paper, Luxembourg.

Maisin C. (2014), Tremplin vers une vie active — Action Transition/Emploi, Tournai-Ath-Lessines.

Sayad A. (2006), *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité. Les enfants illégitimes*, Paris : Raisons d'agir.

A photograph of a commercial landscape at sunset. The sky is a warm, golden-orange color. In the foreground, there are several tall, dark silhouettes of streetlights and a large, circular sign on a tall pole. In the background, there are silhouettes of buildings, including one with a curved roofline, and a few cars parked in a lot. The overall scene is dark and atmospheric, with the primary light source being the setting sun.

*Sommes-nous assez riches pour gaspiller les talents  
des migrants qualifiés ?*

*Joseph Gatugu*

## **Sommes-nous assez riches pour gaspiller les talents des migrants qualifiés ?**

*Joseph Gatugu*

**En 2012, le Réseau européen contre le racisme (ENAR) lançait un cri d'alarme à l'UE et à ses États membres au sujet des taux de chômage et de déclassement disproportionnellement élevés concernant les minorités ethniques. L'appel a été relayé par plusieurs institutions tant nationales qu'internationales, dont l'OCDE. Un accent particulier a été mis sur le gâchis que représente la non-utilisation ou la sous-utilisation des compétences des migrants qualifiés, d'autant plus que les pays européens sont confrontés à des pénuries de travailleurs spécialisés dans de nombreux secteurs. Il est paradoxal de les voir s'engager dans une recherche coûteuse des profils hautement qualifiés à travers le monde, au lieu d'utiliser les compétences des migrants présents sur place qui ont de grandes difficultés à obtenir la reconnaissance de leurs titres étrangers, et ont tendance à être surqualifiés pour leurs emplois. D'où la question : *sommes-nous assez riches pour gaspiller les talents des migrants qualifiés présents dans nos pays ?***

### **Le potentiel des migrants qualifiés**

Selon l'OCDE (2015), le nombre de migrants diplômés du supérieur dans les pays industrialisés s'élevait à plus de 31 millions en 2011, soit 13 millions de plus qu'en 2001. Le taux d'émigration des hautement qualifiés a augmenté de 25 % en 2001 à 30 % en 2011. Le plus grand taux d'émigration a été enregistré en Afrique subsaharienne où le nombre de migrants qualifiés est passé de 900 000 au double, de 2000 à 2010. Le taux d'émigration des qualifiés était proportionnellement supérieur à celui des moins qualifiés ; ce qui reflète la nature sélective des migrations. Les États-Unis absorbent le plus grand contingent de ces migrants spécialisés (soit 40 %) ; ils sont suivis par le Canada et le Royaume-Uni (11 % chacun).

Un fait remarquable est le taux d'émigration des femmes qualifiées : il a augmenté de 80 % de 2001 à 2011, soit de 9 à 16 millions. Une autre catégorie de migrants intéressant beaucoup les pays développés est celle des étudiants. En 2012, ils étaient près de trois millions, dont 40 % en provenance d'Asie et d'Océanie. Un bon nombre de ces étudiants ne retournent pas dans leurs pays après leurs études. La dernière catégorie à noter est celle des jeunes issus de l'immigration. Ils sont de plus en plus nombreux à faire des études supérieures. Mais leur identification reste difficile vu qu'ils disparaissent des registres des étrangers après leur naturalisation.

Remarquons que les migrants qualifiés sont avant tout des diplômés ou des personnes spécialisées. Ce sont des docteurs, des chercheurs, des ingénieurs, des médecins... diplômés dans le pays d'origine, d'accueil ou ailleurs. Certains ont une longue expérience professionnelle dans leurs domaines de compétence. Bref, ce sont des cerveaux, groupe qui peut aussi comprendre des personnes présentant des talents distinctifs : des chefs d'entreprises, des sportifs, des artisans, des artistes...

### **Les mécanismes de dévalorisation des compétences**

L'exclusion du marché de l'emploi et le déclassement professionnel nous intéressent : dans la zone OCDE, en moyenne près de 50 % des migrants qualifiés sont inactifs, chômeurs ou déclassés. Ce taux varie suivant les pays d'origine et de résidence, le niveau d'instruction, le statut de séjour, l'expérience professionnelle, le sexe, l'âge, la situation de l'emploi dans le pays d'accueil, etc. Selon l'OCDE, les immigrés bénéficiant d'un meilleur niveau d'instruction et de plus d'expérience professionnelle, en particulier ceux qui ont émigré dans le cadre du travail, affichent un taux d'emploi supérieur, qui n'égalise toutefois pas celui des autochtones.

La situation de non-emploi des migrants résulte en grande partie de la non-reconnaissance de leurs diplômes. Une des raisons majeures en est l'inadéquation ou l'inopérabilité des compétences des migrants en regard des besoins du marché de l'emploi local. Cette situation est courante dans le domaine juridique.

Mais les obstructions institutionnelles sont également légion. Dans aucun pays, en effet, il n'existe d'équivalence automatique entre un diplôme étranger et les diplômes locaux. Les demandes de reconnaissance de diplômes sont traitées au cas par cas. Cette situation prévaut particulièrement dans les pays de l'OCDE où l'on assiste à la concurrence perpétuelle des systèmes d'enseignement et des diplômes délivrés (Ouali, 2007). C'est une politique délibérée pour protéger les marchés du travail. Les démarches relatives à l'obtention de l'équivalence des diplômes sont complexes, longues, coûteuses et souvent vouées à l'échec. Cela empêche la grande majorité de migrants d'y recourir. Soulignons encore l'exclusion des étrangers de certains secteurs d'emploi. C'est le cas des professions réglementées ou, généralement, des professions relevant de l'exercice de la puissance publique. La liste de ces postes conditionnés par des critères de nationalité est souvent longue. Par exemple, en France, ils étaient, en 2007, près de 6 300 000, soit un tiers des emplois (Daadouch, 2007).

Par ailleurs, une règle européenne impose aux employeurs l'engagement prioritaire des autochtones ou des ressortissants européens par rapport aux étrangers de pays tiers. Soulignons, enfin, l'absence courante d'une offre spécifique en matière d'insertion professionnelle des migrants hautement qualifiés (Benton et coll., 2014).

La discrimination à l'embauche est ensuite un fait des employeurs (Damas de Matos, 2014). Intéressés particulièrement par la rentabilité de leurs entreprises et la maximisation du profit et parfois peu familiers avec le processus de reconnaissance des compétences des travailleurs migrants, les employeurs engagent des migrants dont le profil professionnel et culturel concorde avec celui de leur entreprise (Lejeune et Bernier, 2014). C'est ainsi que leur choix est porté sur des compétences spécifiques, celles des personnes qu'ils se choisissent (par des voies informelles) ou ceux que leur fournissent les agences de recrutement. Paradoxalement, ces employeurs importent des travailleurs alors qu'il y en a sur place.

Cette situation s'explique notamment par la méfiance à l'égard de la qualité des diplômes et des compétences des migrants, leur faible rentabilité supposée, et les logiques de la mise en compétition entre migrants et travailleurs nationaux ou la pression à la baisse sur les salaires. « *L'impossibilité de faire valoir les qualifications des diplômés originaires des pays du Sud permet ainsi aux employeurs publics comme privés de bénéficier de l'expérience de personnes qualifiées (...) occupées à des postes inférieurs, pour des salaires inférieurs à leur qualification* » (Ouali, 2007).

Le déclassement professionnel est ainsi la situation d'inadéquation entre les compétences d'un travailleur et celles exigées par le poste qu'il occupe. Cette inadéquation est horizontale lorsque le domaine d'études du travailleur ne correspond pas au domaine dans lequel il travaille. Elle est verticale lorsqu'un travailleur a un niveau d'études supérieur à celui exigé par son poste de travail. Ces deux dimensions peuvent se combiner et susciter une dévalorisation salariale du travailleur. Parmi les facteurs de déclassement, on notera un défaut de capital social parmi les migrants qui n'accèdent pas à des réseaux sociaux utiles à leur insertion, d'autant plus que la plupart ont un besoin immédiat de source de revenus. Les recherches montrent que le déclassement est corrélé avec plusieurs facteurs comme :

- *Le sexe.* Les femmes y sont davantage exposées notamment si elles sont voilées (Ouali, 2012).
- *L'âge.* Le problème concerne plus les personnes âgées.
- *L'origine.* Les migrants hors UE sont en général davantage déclassés par rapport aux natifs et aux migrants de l'UE (Amadiou, 2008).
- *Le statut de séjour.* Les personnes dont le statut de séjour est précaire ont plus de mal à trouver un poste correspondant à leurs qualifications. C'est notamment le cas des demandeurs d'asile (Berthoud, 2012).
- *La raison d'immigration.* Les migrants entrant en Europe pourvus d'un emploi ou pour étudier affichent généralement des taux de déclassement inférieurs par rapport à ceux des migrants entrant dans un autre cadre.

- *La durée de séjour au pays d'accueil.* Les nouveaux migrants sont plus exposés au déclassement que les anciens migrants (Stokkink et coll., 2012).
- *La situation économique.* En période de récession économique, les travailleurs migrants sont plus exposés à la déqualification (OIT, 2012).
- *Les secteurs d'activité.* Les secteurs d'emploi propices à l'ethnostratification comportent également plus de travailleurs déqualifiés (Martens et coll., 2005).
- *Le lieu d'acquisition des qualifications, le type et le niveau des études.* Les titres obtenus en dehors des pays industrialisés sont davantage susceptibles d'être non reconnus (OCDE, 2007). Toutefois, les diplômes en sciences exactes, appliquées et économiques exposent moins à la déqualification que les diplômes en sciences humaines. Enfin, le niveau des études élevé protège dans une certaine mesure les migrants de la déqualification, bien que l'argument de la surdiplomation soit couramment utilisé pour refuser un poste aux candidats jugés indésirables.
- *L'expérience professionnelle.* En général, la déqualification touche plus les travailleurs qui ont peu d'expérience professionnelle européenne (Mayoyo, 1995). Les migrants diplômés qui ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine d'études voient leurs connaissances s'effriter (Stokkink et coll., 2015).
- *Le niveau de connaissance des langues du pays d'accueil.* La méconnaissance des langues du pays d'accueil expose davantage les migrants à la déqualification.

### Conclusion et recommandations

L'expérience des pays comme les États-Unis, le Canada et l'Australie, entre autres, montre que les migrants qualifiés constituent une ressource économique et sociale importante pour les pays d'accueil susceptible. Les pays européens à part quelques-uns (l'Allemagne, la Norvège, la Suède...) sont à la traîne dans cet investissement.

Dans le cas des pays tels que la France ou la Belgique, en effet, la gestion des compétences des migrants qualifiés correspond à bien d'égards à un gâchis. Au lieu de les utiliser, les marchés du travail de ces pays préfèrent laisser ce potentiel en friche ou le sous-employer. En témoignent les taux de chômage et de déclassement très élevés observés dans ces contextes. Ce fait est coûteux économiquement, mais aussi humainement en raison de l'exclusion sociale qui en est la conséquence.

En cause, principalement, le poids des stéréotypes, les logiques du marché de l'emploi, la non-reconnaissance des diplômes et des compétences, l'ethnostratification, le recrutement informel, la fermeture de certains emplois aux étrangers et l'absence d'une offre d'accompagnement à l'insertion professionnelle. *Si la contribution des immigrés à l'économie est supérieure à ce qu'ils reçoivent en termes de prestations sociales, tout l'enjeu n'est-il pas de réduire le temps de transit vers l'emploi ?*

**Face au gaspillage du potentiel des migrants qualifiés, il convient de proposer ces quelques recommandations aux responsables politiques et employeurs des pays d'accueil :**

- **mettez au point un cadastre des migrants qualifiés et de leurs compétences dans une perspective de valorisation ;**
- **mesurez l'ampleur de la discrimination de ces publics et évaluez les dispositifs mis en place pour la combattre ; abolissez les directives discriminatoires envers les travailleurs migrants ;**
- **poursuivez la sensibilisation des employeurs à la diversité en entreprise et accompagnez-les dans la création de pratiques plus inclusives pour mettre pleinement à profit le potentiel des migrants ; incitez les employeurs du secteur public à servir de modèles aux autres ;**
- **outillez les agents d'insertion socioprofessionnelle pour qu'ils soient aptes à mieux accompagner les migrants qualifiés et à promouvoir de bonnes pratiques, dont le tutorat ;**



- **développez des formules pour ajuster les connaissances acquises à l'étranger sur le marché de l'emploi européen (formations et examens ad hoc et stages en entreprise, par exemple).**

*Cet article est extrait du livre A. Manço, S. Ouled El Bey et S. Amoranitis, L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants, Paris, L'Harmattan, 2017.*

### **Bibliographie**

- Amadiou J.-F. (2008), « Vraies et fausses solutions aux discriminations », *Formation emploi*, n° 101.
- Benton M. et coll. (2014), *Aiming Higher: Policies to get Immigrants into Middle-Skilled Work in Europe*, Washington, DC: Migration Policy Institute.
- Berthoud C. (2012), *Déqualifiés ! Le potentiel inexploité des migrantes et des migrants en Suisse. Analyse, portraits et recommandations*, Berne : Croix-Rouge suisse.
- Daadouch C. (2007), « Des discriminations plus légitimes que d'autres ? Les emplois fermés aux étrangers », *Journal du droit des jeunes*, v. 6, n° 266, p. 35-36.
- Damas de Matos A. (2014), « Mesure, utilisation et rendement des compétences des immigrés : revue de la littérature », OCDE, *Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail*, Paris : OCDE, p. 167-204.
- Dumont J.-C. et Monso O. (2007), « Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil », OCDE, *Perspectives des migrations internationales*, Paris : OCDE, p. 141-170.
- Lejeune M. et Bernier A. (2014), *La reconnaissance des compétences des travailleurs migrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, Québec : Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion.
- Mayoyo B. T.-T. (1995), *Migration Sud/Nord, levier ou obstacle ? Les Zaïrois en Belgique*, Paris : L'Harmattan.
- 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 : Actiris.
- Nkubito J.-C. (2006), *Le rôle de l'emploi dans le processus d'intégration des réfugiés en Belgique. Le cas de diplômés d'Afrique subsaharienne*, Louvain-la-Neuve : Université Catholique de Louvain.
- OCDE (2015), *Resserrer les liens avec les diasporas : Panorama des compétences des migrants 2015*, Paris : OCDE.
- OCDE (2016), *Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail en Europe*, Paris : OCDE.
- OIT (2012), *The Labour Market Intergration of New Immigrants in Europe, Analysis and Policy Evaluation*, Genève: OIT et MPI.
- Ouali N. (2007), « Les diplômés du supérieur dans la compétition internationale : surplus, pénurie ou gaspillage des compétences ? », *Travail Emploi Formation*, n° 7.
- Ouali N. (2012), « Précarité et déclassement des migrantes diplômées non européennes : menace sur leur projet d'émancipation », *Canadian Journal of Women and the Law*, v. 24, n° 1, p. 27-52.
- Roller A. (2012), *Les politiques de l'Union européenne pour l'emploi des primo-arrivants : quelles mesures pour aider l'accès à l'emploi et lutter contre le travail illégal ?*, Bruxelles : Pour la Solidarité.
- Stokkink D. (sous la dir. de) (2012), « Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles », *Les Cahiers de la Solidarité*, n° 30.

LE FIGARO  
économie



pôle emploi

«Territoires zéro chômeur» : le dispositif qui offre un CDI aux chômeurs de longue durée

— PRESSE : Le Figaro Economie [11.08.2017]

Emer Jean

LA CROIX



Nassera Moussaoui : première de cordée

— PRESSE : La Croix [03.08.2017]

TF1



COMMUNE DE JOUQUES OBJECTIF "ZÉRO CHÔMEUR"

Le dispositif « territoire zéro chômage » expérimenté dans une commune des Bouches-du-Rhône

— TÉLÉ : TF1 [25.07.2017]

franceinfo:



C'est mon boulot. Premier bilan pour l'opération « zéro chômeur de longue durée »

— RADIO : franceinfo: [03.07.2017]

*Le coût de la privation d'emploi : une étude macro-économique pour éviter le gaspillage de ressources*

*Patrick Valentin*

## **Le coût de la privation d'emploi : une étude macro-économique pour éviter le gaspillage de ressources**

Patrick Valentin

Cette contribution résumée présente certains résultats d'une récente étude réalisée, en France, au sein d'ATD Quart Monde, par l'association «*Expérimentation Territoriale contre le Chômage de Longue Durée*» ([www.etcd.fr](http://www.etcd.fr)). Ce projet, aujourd'hui dans sa phase opérationnelle, a pour objectif est de démontrer, sur quelques territoires pilotes, comment la réaffectation des coûts directs, indirects et induits par la précarité et le chômage d'exclusion peut permettre le financement d'emplois en CDI, à temps choisi, pour l'ensemble des personnes concernées, sans supplément de dépenses budgétaires à la charge de la collectivité. Cette démonstration repose sur trois postulats concernant les victimes de la privation d'emploi et le territoire expérimental :

- **Premièrement, personne n'est inemployable pour peu que l'emploi soit adapté avec soin à chacun.**
- **Deuxièmement, le travail ne manque pas, si nous acceptons de voir au-delà de la rentabilité immédiate d'un effort socialement utile.**
- **Troisièmement, l'argent ne manque pas et peut assurer le financement de l'emploi à proportion des besoins de la population, de sorte que le travail soit vécu comme un droit.**

### **Démarche macro-économique**

La présente étude économique a pour objectif de :

- *Fixer un public cible, exclu du travail.* Ce sont les personnes *a priori* concernées par le projet « Territoires zéro chômeur de longue durée ».
- *Mesurer les différentes dépenses et manques à gagner pour la collectivité considérée, en raison de l'exclusion de certains travailleurs.*
- *Établir en conséquence de cette somme des circuits et des modalités de financement d'un emploi durable* qui permettrait une mutualisation des dépenses, comme y invite la loi française sur l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée du 29 février 2016.

Cette note met à jour une précédente recherche réalisée par ATD Quart Monde et diffusée en mars 2015, sur la base des chiffres 2012 et 2013, en détaillant le coût annuel de la privation d'emploi supportée par la collectivité publique prise dans son ensemble. *L'étude de 2017 peut être consultée in extenso sur la page [www.tzcd.fr/wp-content/uploads/2017/07/Etude-macro-MAJ-20170613.docx.pdf](http://www.tzcd.fr/wp-content/uploads/2017/07/Etude-macro-MAJ-20170613.docx.pdf).*

En prolongement de ce chiffrage macro-économique représentatif du coût de la privation d'emploi, l'association «*Expérimentation Territoriale contre le Chômage de Longue Durée*» approfondit l'analyse micro-économique et longitudinale du coût de la privation d'emploi, en observant la montée en charge des entreprises à but d'emploi dans dix territoires français.

Les calculs résumés ici sont faits sur la base des données de demandeurs d'emploi dans l'ensemble de la France au 31 décembre 2016. Les chiffres financiers proviennent des documents budgétaires publics de 2017 et des dernières données disponibles pour les autres financeurs, avec des projections, notamment à partir des taux d'évolution des prix.

### **Publics cibles**

L'objet du projet «*Territoires zéro chômeur de longue durée*» est d'offrir un cadre permettant à toutes les personnes, durablement privées d'un emploi stable et en situation de pauvreté, d'accéder à un emploi en CDI à temps choisi. Ce sont donc la précarité et le chômage d'exclusion qui sont visés. C'est pourquoi, dans le cadre de la présente étude, le public pris en compte est composé *des demandeurs d'emploi non indemnisables par l'assurance chômage*, soit des travailleurs sans emploi depuis longtemps et qui ne sont pas engagés dans une démarche de projet professionnel (formation, création d'entreprise...), bien que disponibles pour travailler immédiatement (pas en maladie...). *Au 30 septembre 2016, cette catégorie représente en France une population de 2 669 390 personnes, soit plus de 46 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.*

À noter que certaines catégories de personnes non prises en compte dans l'étude présente pourraient à terme l'intégrer utilement. Nous pensons notamment aux chômeurs indemnisés par l'assurance-chômage en dessous du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, des allocataires du Revenu de Solidarité Active non inscrits comme demandeurs d'emploi et des jeunes qui ne sont ni en emploi ni en formation ni demandeurs d'emploi.

### Dépenses et manques à gagner pour la collectivité publique

L'étude chiffre les conséquences financières de la précarité et du chômage d'exclusion. Elle prend en compte :

- *Les dépenses publiques ou coûts directs du chômage.* Il s'agit de dépenses publiques, inscrites dans les budgets de l'Etat, de Pôle emploi (organisme public d'insertion à l'emploi) et des collectivités locales qui peuvent être directement liées à la privation d'emploi du public cible.
- *Les manques à gagner en impôts, taxes et cotisations sociales.* Du fait de la privation d'emploi, l'État, les caisses de sécurité sociale et les organismes complémentaires reçoivent moins d'impôts, de taxes ou de cotisations.
- *Les coûts indirects ou induits du fait de la privation d'emploi.* Il s'agit de dépenses indirectes ou induites par les conséquences sociales du chômage dans les domaines du logement, de la santé, de la sécurité, de la protection de l'enfance, etc. Elles sont plus délicates à estimer que les deux précédents types de dépenses, car elles reposent essentiellement sur des hypothèses issues d'études qualitatives.

*Le total de ces dépenses, manques à gagner et coûts représente ce que la société consacre aujourd'hui aux personnes en situation de précarité ou de chômage d'exclusion et qu'elle pourrait utilement rediriger vers le financement d'emplois pour celles-ci.*

Deux fourchettes de coûts sont retenues : une première, issue directement des hypothèses de la précédente étude, avec les mises à jour et estimations en fonction de l'état des lieux des connaissances, notée *hypothèse basse*. Le parti pris de l'étude est, en effet, en cas d'absence de données suffisamment précises, de choisir les cas les plus défavorables ou de faire des hypothèses *a minima*. Aussi, les chiffres de l'hypothèse basse sont certainement sous-estimés, d'autant que n'ont pas été pris en compte certains coûts et manques à gagner complexes à évaluer, tels que certaines prestations familiales sous conditions de ressources (prestation d'accueil du jeune enfant, allocation de rentrée scolaire, complément familial...) ou certaines économies en réductions tarifaires mises en place par des collectivités territoriales et liées notamment au statut de demandeur d'emploi ou d'allocataires de minima sociaux (centre de loisirs, piscine, médiathèque, transports...) — à l'exception de la restauration scolaire.

Une seconde fourchette de coûts, notée *hypothèse haute*, est estimée, quant à elle, à partir d'options plus volontaristes ou d'observations plus réalistes que la simple transposition du calcul initial. Cette hypothèse haute porte sur les postes suivants :

- fonctionnement, intervention et investissement de Pôle emploi ;
- formation professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- aides au logement ;
- aides facultatives des collectivités locales et des départements ;
- aides financières des caisses d'allocations familiales et des mutuelles ;
- financement de la lutte contre la délinquance ;
- aide sociale à l'enfance ;
- dépenses dues à l'échec scolaire.

Dépenses et manques à gagner pour la collectivité publique en France	Montants en milliards de €	
	Hypothèse basse	Hypothèse haute
Coûts directs	19,05	22,87
Dépenses pour l'emploi	7,82	9,8
Dépenses sociales	11,23	13,08
Manque à gagner en impôts et cotisations sociales	15,03	15,03
Coûts indirects et/ou induits	8,7	12,54
<b>Total</b>	<b>42,78</b>	<b>50,44</b>
Nombre de personnes concernées	2 669 390	2 669 390
<b>Total par personne (en €)</b>	<b>16 027</b>	<b>18 896</b>

Cela veut dire que le calcul tient compte des *effets pluriannuels ou des conséquences indirectes sur la dépense publique* induits par la réduction relative des coûts en personnel et fonctionnement des structures publiques d'aide sociale, d'aide à l'emploi, de sécurité ou de lutte contre la délinquance, etc. Cette réduction des coûts peut toutefois engendrer d'autres types de dépenses publiques telles que le soutien à la formation ou les aides à l'emploi du personnel concerné.

On constate dans le tableau d'ensemble (à la page précédente) que *le coût social de l'exclusion de l'emploi pourrait dépasser les 50 milliards d'euros par an*. Si cette somme considérable aujourd'hui supportée par l'ensemble des contribuables en France est partagée entre les exclus du travail on arriverait annuellement à une somme de près de 19 000 euros.

Nous pensons que la réalité reste encore légèrement sous-évaluée dans la mesure où notre étude n'évalue pas les *retombées économiques positives pour les entreprises*. Celles-ci sont néanmoins réelles et montrent l'intérêt du projet pour la dynamique économique. Il s'agit par exemple des économies réalisées par les entreprises qui accordent des tarifs sociaux sous conditions de ressources ou de statut à leurs clients (EDF, GDF Suez, Orange...). Toutefois, le surcroît de consommation engendré par l'augmentation du pouvoir d'achat des personnes concernées fait l'objet d'une estimation, afin de chiffrer le montant de la TVA induit.

### **Modalités pour le financement d'un emploi durable**

L'objectif est que la population exclue du travail bénéficie d'une activité professionnelle socialement utile et personnellement épanouissante en lieu et place d'indemnités de survie. *Le calcul montre que même dans le cas où l'ensemble des quelque 2,7 millions de résidents concernés choisirait de travailler à temps plein, il est possible de les rétribuer tous au-delà du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance qui est de 17 600 € brut par an (décembre 2016).*

L'étude identifie les financeurs qui, selon la loi sur l'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée, sont « *susceptibles de tirer un bénéfice financier de ces embauches, avec pour objectif que ce bénéfice soit supérieur au coût du dispositif* », dans la perspective de transfert des dépenses auprès du Fonds chargé de mutualiser les budgets concernés et de les redistribuer auprès des entreprises conventionnées sous forme de contribution au développement de l'emploi. Il s'agira ultérieurement d'esquisser les différentes pistes de transfert possibles.

Bien que l'approche macro-économique a ses limites, la réflexion apporte ainsi des ordres de grandeur suffisamment significatifs pour étayer la démarche du projet « Territoires zéro chômeur de longue durée ». Du reste, toute collaboration est la bienvenue avec des personnes ou des institutions disposant de données plus précises qui peuvent affiner notre contenu.

**En conséquence, il convient d'imaginer de nombreux circuits et modalités diversifiés d'emplois locaux, durables, de qualité et d'utilité publique qui pourraient être financés par cette voie. Cela permettrait *in fine* une diminution des dépenses sociales et surtout un usage plus positif et plus productif de l'impôt au bénéfice de toute la population. Comme le suggère la loi, ATD Quart Monde et l'association « *Expérimentation Territoriale contre le Chômage de Longue Durée* » travaillent ensemble, dans ce sens, dans une dizaine de localités en France. Un second article en préparation viendra détailler prochainement le travail de terrain entrepris, dans ce même journal. Dans l'intervalle, l'information est disponible sur [www.tzclld.fr/decouvrir-lexperimentation/lassociation-tzclld](http://www.tzclld.fr/decouvrir-lexperimentation/lassociation-tzclld).**

*En conclusion, la démarche « zéro chômeur de longue durée » apparaît comme cohérente à l'échelle d'un pays comme la France. Cette amorce de réflexions systémiques que de prochaines études et pratiques viendront enrichir et compléter peut inspirer bien d'autres pays européens.*





# EXPO ISLAM

C'EST **AUSSI** NOTRE HISTOIRE !  
L'EUROPE ET SES HÉRITAGES MUSULMANS  
15.09.2017 > 21.01.2018 BRUXELLES - VANDERBORCHT

# FORUMS



# PROGRAMME FORUMS

**DES FORUMS PARTICIPATIFS, CITOYENS, INTERACTIFS ET INTERCULTURELS POUR DIALOGUER DE L'ISLAM D'ICI ET D'AUJOURD'HUI ? OUI C'EST POSSIBLE !**

Tempora, en partenariat avec l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations, vous propose d'assister à des forums d'échanges durant lesquels des interlocuteurs musulmans viendront partager leur vécu et leur appartenance religieuse au quotidien. Articulés à des thématiques qui nous touchent tous et toutes, ces moments de discussion ont pour objectif de donner la parole à des acteurs de la société civile et d'apporter un regard autre sur l'islam, tel qu'il se déroule dans la vie de tous les jours par des citoyens de divers groupes d'âge, de formation, d'origine ethnique et nationalités.

Concrètement, il vous est proposé de participer à six rencontres les samedis après-midi (14h - 17h), accompagnées d'un goûter et d'une visite guidée de l'exposition. Les sujets suivants seront successivement développés :

- 23/09 - ÊTRE TRAVAILLEUR ET MUSULMAN EN EUROPE
- 07/10 - ÊTRE JEUNE MUSULMAN(E) EN EUROPE
- 04/11 - ÊTRE PARENT ET MUSULMAN EN EUROPE
- 25/11 - VIVRE EN COUPLE AUJOURD'HUI
- 09/12 - VIEILLIR DANS L'ISLAM ET EN EUROPE
- 06/01 - ÊTRE CITOYEN EUROPÉEN ET MUSULMAN

#### TARIF

7€/personne/rencontre

#### INSCRIPTION OBLIGATOIRE

- info@expo-islam.be
- +32 (0)2/549.60.49

Intéressé(e) par cette initiative ? N'hésitez pas à aller sur notre site internet et à suivre l'actualité de notre exposition sur les réseaux sociaux (**TEMPORA-EXPO**) pour plus d'informations.