



*D*iversités et *C*itoyennetés

La Lettre de l'IRFAM

Institut de Recherche, Formation et Actions sur les Migrations

N° 5
I/2006

Dossier :

VITAR II

Insertion des immigrants africains au service du co-développement

IRFAM-Secrétariat : Juan Pardo Garcia
17 Rue Agimont 4000 Liège - Belgique
T. 04-221 49 89 F. 04-221 49 87
info@irfam.org - www.irfam.org

Sommaire

- **Editorial. VIP-VITA-VITAR ... Hourra ! ...**
- **DOSSIER : VITAR II Insertion des immigrants africains au service du co-développement**
 - *Intégration sociale et transfert des compétences*
 - *Rencontre - Joseph Gatugu, coordonateur del'ASBL TRANSFAIREs*
 - *Publications*
 - *Annonce*

... Avec le soutien du FSE ...



Fonds social européen



Editorial

VIP-VITA-VITAR ... Hourra ! ...

Chères amies, chers amis,

De nombreuses institutions oeuvrent dans le domaine de la lutte contre la discrimination économique et de l'aide à l'intégration socioprofessionnelle des personnes issues des migrations : une foule de difficultés spécifiques aux personnes immigrées sont ainsi signalées par une vaste littérature. En revanche, l'hypothèse selon laquelle la diversité socioculturelle peut être créatrice de richesses au sein des entreprises est une idée qui commence à être étayée par des résultats de recherches et d'actions.

La volonté de l'IRFAM est de contribuer à la transposition de ces réflexions dans des pratiques d'aide et d'accompagnement des travailleurs issus de l'immigration en difficulté d'emploi et de contribuer à la formation et à la sensibilisation d'intervenants qui travaillent avec ce public.

Or, la plupart des actions réalisées actuellement dans ce domaine visent des objectifs d'insertion dans des cadres établis : une assimilation plus ou moins affirmée du travailleur d'origine étrangère au sein d'un marché de l'emploi considéré comme homogène et restrictif dans le traitement qu'il réserve à la différence culturelle. A l'inverse de cette tendance majoritaire, notre objectif innovateur est de tenter une *valorisation de la diversité culturelle sur le champ de l'emploi*. Cela se traduit non pas seulement par des actions d'insertion mais aussi par une aide au *positionnement stratégique* sur le marché du travail.

Ainsi, l'IRFAM propose, la mise au point de méthodologies de *« Valorisation Identitaire et Professionnelle » (V.I.P.)* des travailleurs issus de migrations.

Cette valorisation de l'originalité socioculturelle passe premièrement par une action de dynamisation identitaire (évaluation des potentialités personnelles, familiales, groupales, etc.). Cette action doit déboucher sur la définition de projets de réalisation professionnelle. Deuxièmement, les opportunités du marché de l'emploi et des dispositifs d'aide à l'insertion sociale et professionnelle, d'aide à la création d'entreprises, etc. doivent être envisagés systématiquement afin de pouvoir les opérationnaliser dans le cadre de projets personnels qui constitue une étape ultime.

Le développement des réseaux d'information et de solidarité est ici un point important qui doit elle-même se situer dans le cadre d'un partenariat impliquant divers opérateurs en matière d'insertion professionnelle. Ainsi, il s'agit *d'articuler au mieux le soutien spécifique pour les travailleurs issus de l'immigration à l'ensemble du dispositif d'insertion socioprofessionnelle destiné à la population générale*.

Les résultats de divers projets pilotes permettent de donner corps à cette vision particulière de l'accompagnement vers l'emploi. Le programme « V.I.T.A.R. » est un de ceux-là.

Née de la recherche V.I.T.A. pour *Valorisation Identitaire - Transferts - Autonomie* menée en 2000 portant d'une part, sur la détermination des possibilités et des moyens d'un investissement humain et économique en Afrique dont les acteurs principaux seraient les Africains subsahariens résidant

en Région wallonne et d'autre part, sur l'intégration sociale de cette population dans son pays d'installation, le projet V.I.T.A.R. (avec R comme réalisations) fut une expérimentation des nouvelles pratiques de valorisation identitaire, de transfert de compétences et d'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi originaires d'Afrique subsaharienne, habitant en Wallonie et soumis à des discriminations importantes en dépit de leurs niveaux de qualification, souvent élevés.

L'idée était que l'insertion socioprofessionnelle de certains immigrants africains est possible grâce à la valorisation de leurs compétences, leurs ressources et réseaux communautaires, leurs connaissances culturelles et linguistiques particulières, leurs savoirs et savoir-faire professionnels et scientifiques dans des secteurs d'emploi, tels la création d'entreprises, la participation à des initiatives interculturelles et socio-éducatives et la coopération au développement.

Proposée par l'IRFAM cette initiative fut soutenue entre 2001 et 2004 par le Fonds Social Européen et réalisée par un partenariat regroupant des associations et le Ministère des Affaires sociales wallons.

Héritier de leçons de cette première initiative, le projet V.I.T.A.R. II (2005-2007) est une application qui se focalise dans la région bruxelloise et a pour objectif l'identification de niches d'emplois et d'emplois « tremplins » tant en Belgique qu'à l'étranger pour le même public ciblé précédemment. *La valorisation des compétences citoyennes et interculturelles de ce public est l'axe fort qui est cette fois privilégié*. La coopération au développement ainsi que l'éducation au développement sont les champs qui seront explorés à cet effet.

Dans le secteur de la coopération au développement, les stagiaires pourraient être employés pour soutenir le processus de démocratisation des pays africains, par l'éducation à la gestion de la diversité multiethnique en vue de la transformation des rapports ethnicisés en rapports citoyens. La région des Grands Lacs, la RDC en particulier, sont les lieux d'investissement envisagés. Pour rendre les compétences des migrants opérationnelles sur ce terrain, il leur sera prodigué des formations *ad hoc* dont celles conférant des compétences pédagogiques et d'analyse des contextes sociopolitiques locaux. Les formations sont également ouvertes vers des profils moins qualifiés, notamment pour une aide à la création d'entreprises.

La Commune de Saint-Josse, l'asbl MEDES, l'organisation « TRANSAIRES », le centre de jeunes « Ecoute-Voir » et le COF (centre de formation) sont les partenaires de ce projet soutenu par le FSE et initié par l'IRFAM. Un partenariat élargi comprend entre autres des structures bruxelloises dédiées à l'insertion professionnelle (Bruxelles-Formation, CBAI, CIRE)

S. Amoranitis, Directeur de l'IRFAM



Dossier : *VITAR II*

Intégration et valorisation des compétences *Insertion des immigrants africains au service du co-développement*

Intégration sociale et transfert des compétences : de VITAR à VITAR II

Les recherches-actions de l'IRFAM dont les résultats et les activités sont présentés - les projets "*Valorisation Identitaire, Transferts, Autonomie, Réalisations*" (*VITA-R*) - sont soutenus par le FSE et sont réalisés actuellement à Bruxelles avec la participation de divers partenaires de terrain : Commune de St-Josse, COF, MEDES, Ecoute-Voir. Elles posent comme hypothèse d'opérationnalisation notamment la *mise en œuvre de nouvelles pratiques de coopération au développement avec le continent africain, dont les acteurs principaux seraient les Africains subsahariens immigrés en Belgique*. Il s'agit de définir et de valoriser les ressources humaines et les compétences spécifiques de cette population dans le cadre de pratiques diverses de transferts et d'échanges avec le continent africain. Aussi faut-il également définir les freins et les facteurs favorisant ces pratiques, tant dans leurs aspects politiques que dans leurs dimensions concrètes et psychologiques. Pareille ambition réveille de nombreuses interrogations légitimes: - *de quelles compétences et des compétences de qui parle-t-on exactement ? - que veut dire "valorisation" et comment pense-t-on y arriver ? - que veut dire "transfert" ou "échange" et comment pense-t-on procéder ? - quelles sont les limites et avantages de ces processus ?* Nous tenterons de répondre à ces questionnements fondamentaux à partir des expériences concrètes réalisées à Bruxelles et en Wallonie, ainsi qu'en Afrique.

1. Des compétences des Africains immigrés

Nous entendons par "compétence", des savoirs et des savoir-faire qualifiant des individus et susceptibles d'être mobilisés dans des contextes donnés. Cette acception du vocable est bien entendue fonction du groupe spécifique ciblé par la recherche, à savoir la population d'origine africaine subsaharienne installée en Belgique. [La recherche VITA \(2000-2001\)](#) a, en effet, bien montré les caractéristiques particulières de cette population immigrée : haute qualification académique, bonne maîtrise de la langue française notamment, ainsi que de forts liens à l'Afrique, dont une certaine motivation pour s'y investir. La recherche montre également le degré d'exclusion socioprofessionnelle que vit cette population en Belgique, une exclusion explicable, entre autres, par des formes de discrimination et de nombreux obstacles administratifs limitant l'accès au marché de l'emploi. Toutefois, on constate aussi que cette population a une certaine expérience professionnelle diversifiée et souvent sans rapport évident avec sa formation initiale.

Dans pareil contexte, il est compréhensible, somme toute, que les compétences les plus apparentes des Africains de Belgique soient justement les compétences scolaires et académiques mobilisables dans un cadre professionnel. Toutefois, les compétences sociales "interculturelles" de ces immigrants, capables de s'adapter à des "mondes" différents et surtout capables de jouer les "médiateurs" entre ces mondes, ne doivent pas être ignorées. De la même manière, l'expérience relationnelle, institutionnelle ou organisationnelle que la plupart des Africains et des Africaines de l'immigration ont acquise dans leur pays d'installation - au prix souvent d'une déqualification professionnelle - peut aussi, paradoxalement, s'avérer intéressante à mobiliser dès lors que l'on envisage une valorisation professionnelle réelle de ces personnes.

2. De la valorisation identitaire et professionnelle

Le modèle migratoire en cours dans l'ensemble du monde occidental est utilitaire et inégalitaire. Ce qui revient à dire qu'il existe des mécanismes implicites et explicites de sélection ou de refoulement des émigrants voulant pénétrer dans l'espace des pays industrialisés. Aussi, l'insertion socioprofessionnelle de l'immigrant ou du réfugié admis ou régularisé n'est pratiquement possible que là où on lui en laisse l'occasion. Cette politique d'assimilation économique qui, très souvent, s'accompagne d'une politique d'assimilation culturelle conduit, dans de très nombreux



cas, à gaspiller littéralement les compétences sociales et professionnelles des immigrants et à hypothéquer celles de leurs descendants. Dans ces conditions, une des seules façons de valoriser avec justesse la main-d'œuvre immigrée est de tenter de conquérir ou de créer de nouveaux espaces socio-économiques où elle pourra se déployer, de façon à donner corps à une véritable politique d'intégration réciproque.

Cette valorisation est d'abord professionnelle. S'agissant de la population africaine immigrée, avec les compétences - notamment scientifiques - qui sont les siennes, la valorisation identitaire passe par la reconnaissance - administrative et symbolique - des capacités et savoir-faire réels des personnes. Signalons que ces compétences sont acquises pour une part importante en Europe. Par ailleurs, il s'agit également de la reconnaissance à sa juste valeur d'éventuels avantages relatifs que cette population recèle, notamment en ce qui concerne des emplois nécessitant, par exemple, des relations avec le continent africain ou la population immigrée. Le champ de la *coopération au développement* est ainsi un de ces secteurs économiques où l'emploi des personnes originaires de l'Afrique peut représenter une plus-value pour les organismes qui les occupent, surtout dans un contexte de convergence des marchés de l'emploi entre le Nord et le Sud.

Cette valorisation est ensuite identitaire car elle fait écho à la grande sensibilité maintes fois vérifiée parmi les immigrants africains de participer à des actions en direction de l'Afrique. C'est leur donner l'occasion de faire enfin aboutir un projet migratoire qui comprend un "retour réussi", réel ou idéal. S'il ne s'agit pas ici nécessairement du retour physique de l'immigrant dans son pays d'origine, il est néanmoins important pour tout immigré qui le souhaite de pouvoir "rendre" à sa terre natale - à travers un projet de coopération, par exemple - ce qu'elle "lui a donné". Ce transfert est souvent une des conditions d'une intégration psychologique entre ici et là-bas, intégration psychologique qui elle-même conditionne, bien souvent, l'intégration sociale et économique dans le pays d'accueil des immigrants et de leurs descendants. L'intégration socioprofessionnelle des immigrants, notamment par l'entremise des emplois où ils sont valorisés pour leurs apports originaux, est, enfin, un enjeu important pour la construction d'une société interculturelle et solidaire. Elle permet entre autres de proposer aux générations issues de l'immigration des modèles identitaires valorisants.

Toutefois, il faut noter avec insistance qu'il ne suffit pas d'être Africain pour être efficace dans un emploi en relation avec l'Afrique ou les Africains. Aussi, un accompagnement socio pédagogique est souvent nécessaire afin d'identifier, mobiliser, développer et entretenir des compétences sociales, organisationnelles et académiques qui puissent permettre une articulation mutuellement bénéfique entre les réalités du Sud, d'une part, et les cultures institutionnelles du Nord, d'autre part. Le facteur humain, ses ressources, résistances et angoisses jouent un rôle important dans l'appréciation des réussites et des échecs. L'accompagnement doit s'adresser tant à des projets individuels qu'à des projets d'associations déjà constituées.

3. Du transfert des compétences

On le constate: si une fonction en lien avec l'Afrique ou les Africains ne peut être efficacement remplie que par des Africains immigrés "socio psychologiquement intégrés", ce transfert peut, à son tour, renforcer l'intégration de la diaspora de souche africaine, dans son pays d'installation. *Le transfert des compétences des immigrants* vers les régions d'origine est une forme particulière de *valorisation identitaire et professionnelle des immigrants* dans leur pays d'accueil. Il peut, par ailleurs, exister diverses formes de transferts internationaux liées entre elles: transferts de technologies, de capitaux, de marchandises, etc.

Le transfert des compétences des Africains vers l'Afrique est lié au "stock de compétences mobilisables" auprès de ce public spécifique. Par ailleurs, il doit obligatoirement tenir compte des demandes enregistrées en Afrique même, ainsi que de la disponibilité des compétences sur place pour ne point engendrer, comme trop souvent jusqu'à présent, des concurrences et tensions inutiles entre des moyens d'aide au développement inappropriés et des besoins réels non rencontrés. Le transfert des compétences peut également contribuer à rendre plus équilibrée la balance des flux de compétences entre le Nord et le Sud: il s'agit de reconnaître "l'aspiration des cerveaux" vers les régions les plus développées de la planète et de tenter d'introduire des mécanismes correctifs. *Il y va d'une nouvelle façon d'envisager les migrations dans le cadre d'une mondialisation solidaire.*

Le transfert des compétences des Africains immigrés au Nord vers le Sud a assurément un lien avec diverses formes de mobilités individuelles et volontaires. Si le transfert des compétences ne nécessite pas toujours le retour définitif



au pays d'origine, il peut l'impliquer de manière plus ou moins provisoire, plus ou moins répétitive. La mobilité peut concerner des destinations multiples non nécessairement localisées dans le pays d'origine de l'immigrant. Elle peut correspondre à une "circulation" de cadres, de stagiaires, d'étudiants avancés, etc., tant dans le sens Nord-Sud que Sud - Nord ou encore Sud - Sud, comme elle peut être simplement virtuelle, à travers l'usage des nouvelles technologies de communication. Pour certains, aider, à partir de l'Europe, à ce que d'autres puissent transférer valablement en Afrique leurs compétences sera une forme de contribution importante. Là où le retour est imposé à des immigrants, à plus ou moins brève échéance, le transfert des compétences et son accompagnement matériel ne peuvent-ils pas être proposés comme un modèle alternatif positif face au refoulement policier ? A cet endroit, il faut noter que toute possibilité de transfert vers certains pays africains est conditionnée par la sécurité politique qui y règne. Si la coopération internationale au moyen de transferts de compétences ne doit pas y renforcer politiquement les régimes autoritaires, elle peut, en revanche, y contribuer à un développement social localisé. Au niveau individuel, toute possibilité de transfert est tributaire d'une trajectoire migratoire (immigrant, réfugié) et familiale singulière. Les incidences des processus de transferts de compétences sur les familles immigrées doivent également être évaluées avec minutie.

4. Des perspectives d'actions

L'hypothèse opératoire qui parie sur des pratiques de coopération au développement dont les acteurs principaux seraient les immigrés repose de manière rénovée la question du rôle de l'immigrant dans la coopération au développement. Cette hypothèse, actuellement travaillée par divers organismes internationaux, a, par ailleurs, le mérite d'ouvrir à de multiples perspectives de réflexions et d'actions innovantes. Si cette hypothèse ne peut être actualisée que de manière accompagnée et dans le cadre de recommandations négociées, elle illustre, d'emblée et de manière concrète, une action particulière de valorisation identitaire et professionnelle des compétences interculturelles des migrants dans leur pays d'accueil. *Elle permet donc de poser l'immigration comme ressource et non comme problème.*

En introduisant la diversité culturelle dans nos façons d'envisager la coopération pour un développement équitable et durable, cette hypothèse montre une des voies d'articulation positive possible dans ce champ entre le local et le global, le public et le privé, l'intensif et le ponctuel, le spécifique et le général: "micro-coopérations", jumelages entre initiatives locales, etc. En particulier, elle permet d'ouvrir vers de multiples possibilités d'élargissement du processus de transfert de compétences vers d'autres publics, dans le cadre d'échanges internationaux pouvant impliquer des pays industrialisés du nord (partenaires européens ou nord-américains) et des pays du sud, d'Afrique ou d'ailleurs. Enfin, l'hypothèse du transfert des compétences est aussi susceptible de produire un matériel informatif et pédagogique varié pouvant contribuer à la construction d'une société occidentale dans un monde solidaire, riche de ses multiples cultures.

5. VITAR

Le projet VITAR a été conçu pour expérimenter des nouvelles pratiques de valorisation identitaire, de transfert de compétences et d'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi originaires d'Afrique subsaharienne, habitant en Wallonie et soumis à des discriminations importantes malgré leurs niveaux de qualification (2001 à 2004). Le projet se veut un projet pilote de réalisations pratiques sur le marché de l'emploi en faveur de ce public spécifique. Il s'agit, dès lors d'accompagner des travailleurs africains qualifiés dans le cadre de projets professionnels, de création d'emploi ou de transfert de compétences. L'hypothèse centrale est que l'insertion socioprofessionnelle d'un certain nombre d'immigrants africains est possible grâce à la valorisation de leurs compétences, leurs ressources et réseaux communautaires, leurs connaissances culturelles et linguistiques particulières, leurs savoirs et savoir-faire professionnels et scientifiques dans des secteurs d'emploi, tels la création d'entreprises en Belgique, la participation à des initiatives interculturelles et socio-éducatives dans le monde associatif et la coopération au développement des pays africains. Le partenariat ayant réalisé l'initiative était composé de l'IRFAM, le Carrefour Interculturel Wallon, deux centres régionaux d'intégration (Namur et Verviers), l'association Collectif des Femmes et du Ministère de l'Action sociale et de la Santé de la Région wallonne.

Pendant la période préparatoire du projet, les partenaires ont réalisé l'identification des ressources internes, l'appareillage de celles-ci et la définition collective des orientations stratégiques du projet VITAR. Une deuxième phase a consisté à mener l'action concrète : il s'agissait de la mise en place d'un dispositif de formation en tronc



commun de 306 heures composée de contenus interculturels, de gestion de projets et d'entreprises et d'une initiation aux notions de valorisation identitaire et professionnelle, ainsi qu'aux questions de transfert de compétences. Cette formation pouvait être complétée par des stages en entreprise, des stages d'immersion linguistique ou des formations complémentaires. A l'issue de la formation, les stagiaires ont bénéficié d'un accompagnement individualisé dans la réalisation de leurs projets. Certains d'entre eux remplissant les conditions d'éligibilité définies par le PDD (*Partenariat de Développement*), ont également bénéficié d'un soutien financier pour la réalisation d'études de faisabilité dans différents pays étrangers. Les partenaires VITAR ont également prospecté les filières ou niches d'emplois possibles et donc préparé l'après formation, c'est-à-dire la période des stages, de suivi et d'insertion socioprofessionnelle. Des contacts divers ont été pris en Belgique, en Wallonie en particulier et en Afrique. Le projet comportait également un volet transnational dont l'objectif principal était la réalisation de produits tels que le site Internet présentant les différents projets nationaux dans trois régions d'Europe (Andalousie, Lombardie et Wallonie); une bibliothèque virtuelle ; l'élaboration d'indicateurs d'insertion socioprofessionnelle des migrants dans les trois régions ; etc.

Le bilan du projet a été globalement positif. A titre illustratif, sur 77 participants, 59 stagiaires ont bénéficié de formations en comptabilité, informatique, coopération internationale, gestion de projets, coordination des écoles de devoirs, agriculture, agrégation, multimédia, ...) et d'un accompagnement dans leurs démarches en lien avec leurs projets, 22 personnes ont bénéficié des stages, 29 stagiaires ont bénéficié des voyages d'études de faisabilité, 22 projets ont obtenu un soutien financier de VITAR, 10 stagiaires ont bénéficié d'un emploi « article 60 » et 21 personnes ont accédé à un emploi. Les recommandations à l'intention des professionnels de l'insertion socioprofessionnelle qui peuvent être tirées de cette expérience sont nombreuses :

- Se tenir prêt à se questionner sur son identité, sur ses propres compétences, se former en matière de gestion de la diversité, aborder la thématique de l'identité et des chocs culturels, identifier et développer ses propres compétences interculturelles.
- Définir une méthodologie d'identification, de validation et d'évaluation de compétences transférables. Constituer une banque de données des projets, des moyens matériels et des ressources humaines et associatives ou institutionnelles en la matière, notamment répertorier et former des agents de transferts de compétences.
- Cibler beaucoup plus les porteurs de projet au départ, par la définition de critères de recrutement et par l'identification de compétences, associer les stagiaires au processus depuis le début, les considérer comme des partenaires. Introduire dans le projet les initiatives de transfert de compétences venant des pays du Sud.
- Considérer l'accompagnement comme une dimension continue qui commence avant même le démarrage du projet et qui va au-delà de la clôture de celui-ci, définir une démarche d'accompagnement et de soutien de candidats agents de transferts; modéliser cette démarche et la diffuser sous forme de formation à des acteurs professionnels participant au projet.
- Organiser des concertations/intervisions entre les formateurs et entre les accompagnateurs avant, pendant et après la formation. Faciliter l'échange d'expériences et l'analyse de situations individuelles. Organiser les modules de formation sur un seul site à la fois, afin de diminuer la durée de la formation. Développer une méthode de formation active adaptée aux adultes universitaires en contexte multiculturel inégalitaire.

Les recommandations finales à l'intention des stagiaires sont :

- Se tenir prêt à se questionner sur son identité, sur ses propres compétences. Exploiter l'information sur Internet et l'outil informatique.



- S'informer sur la composition du paysage institutionnel belge et européen, se renseigner sur le fonctionnement de l'administration belge. Identifier ses compétences spécifiques en lien avec le développement de son projet et les valoriser.
- Se fédérer afin d'accéder plus aisément à des crédits ou faire appel à une institution solvable qui pourrait réunir différents porteurs de projets et se porter garante vis-à-vis des organismes financiers.

En conclusion, on dira que les ingrédients d'une action de valorisation identitaire et de transfert de compétences doivent être fonction du profil des stagiaires. L'expérience VITAR montre que si certains participants sont désireux de se lancer dans la création d'entreprises, d'autres préfèrent des fonctions salariées, alors que d'autres encore sont à la recherche d'un statut plus que d'un emploi rémunérateur. Ainsi nous suggérons *la constitution d'un fonds de soutien des porteurs d'entreprises et de projets de développement*. On préconisera également *la constitution d'une réserve d'emplois pour ceux qui désirent occuper une fonction salariée*. Ces emplois « tremplins » pourraient notamment concerner les tâches d'éducation au développement ou des tâches de transferts, en renforçant les structures associatives des immigrants. Dans le champs de l'activité économique, *une collaboration est à initier avec des entreprises d'emplois intérimaire* qui pourraient centraliser les offres et les demandes en direction de l'Afrique dans un esprit de transfert de compétences. Il s'agit en outre de sensibiliser les administrations et les associations à soutenir les « profils de type VITAR » et à tenir compte de leur spécificité, ainsi que de sensibiliser les décideurs pour qu'ils favorisent l'assouplissement de la législation susceptible d'influencer la gestion pratique et concrète des projets. Un effort spécifique d'information et de sensibilisation devra ainsi cibler le secteur de la coopération au développement.

6. VITAR II

Héritier de ces recommandations le projet VITAR II se réalise à Bruxelles avec le même public. Les partenaires de cette initiative soutenue par le FSE sont : la [Commune de St-Josse](#), l'asbl MEDES, l'asbl [TRANSFAIRES](#), le centre de jeunes « [Ecoute-Voir](#) » et le [COF](#) ; un partenariat élargi comprend également des structures bruxelloises d'insertion professionnelle ([Bruxelles-Formation](#), le [CBAI](#) et le [CIRE](#)). Les objectifs concrets de l'initiative sont : trouver des niches d'emplois et des emplois tremplins tant en Belgique qu'en Afrique pour le public ciblé, ainsi que la valorisation des compétences citoyennes et interculturelles de ce public dans des projets de coopération au développement ou d'éducation à la diversité. Ces objectifs peuvent être opérationnalisés de la manière suivante :

- Identifier des emplois potentiels pour des migrant(e)s africain(e)s ayant des compétences citoyennes et interculturelles en Belgique et en Afrique
- Identifier les personnes ayant des compétences requises (dont citoyennes et interculturelles) pour les projets à développer ou pouvant répondre aux demandes des employeurs.
- Développer des initiatives à compétences transférables pour intégrer professionnellement un groupe de 15 migrant(e)s hautement qualifié(e)s de la région bruxelloise et originaires d'Afrique subsaharienne, dans des projets de développement de la citoyenneté active tant en Belgique qu'en Afrique, en leur permettant de valoriser leurs compétences interculturelles et de devenir entre autres formateurs/formatrices en éducation à la diversité et à la citoyenneté.
- Insérer socio professionnellement dans l'emploi ou dans un parcours de formation un groupe de 60 migrant(e)s africain(e)s peu qualifié(e)s.
- Elaborer un cadre théorique et méthodologique spécifique à l'insertion socioprofessionnelle des migrant(e)s africain(e)s qualifié(e)s.
- Diffuser les résultats du projet en Belgique et en Europe, notamment au sein du partenariat international.

Altay Manço

Rencontre

*Joseph Gatugu, Coordonnateur de
TRANSFAIREs ASBL*

Transfert des compétences des migrants au service de l'intégration professionnelle



Diversités et Citoyennetés – Joseph Gatugu, docteur en philosophie, vous êtes le coordonnateur de TRANSFAIREs. Dites-nous plus !

Joseph Gatugu - TRANSFAIREs est une jeune ASBL créée par des acteurs entre autres Africains. Son objet social couvre divers domaines comme l'insertion des migrants principalement Africains subsahariens grâce au soutien à l'élaboration de leurs projets de vie, leur intégration dans des projets à compétences transférables dont des initiatives développées par des partenaires en Afrique, la création d'une banque de données des compétences des migrants, la sensibilisation du public au rôle des migrants dans la coopération au développement, etc. Nous voulons dynamiser par cette nouvelle approche les actions en cours dans les champs de l'intégration des migrants, trouver de nouvelles niches d'emplois, créer plus de synergies avec les employeurs potentiels au Nord et au Sud.

D et C – *Quelle est l'implication de votre structure dans l'initiative VITAR II ?*

J G – Nous sommes chargés de la création de synergies et des partenariats avec des organismes d'insertion professionnelle et des employeurs potentiels, par exemple dans le domaine de la coopération au développement. Nous développons la banque de données des besoins, des compétences transférables au Nord et au Sud et des partenaires potentiels dans les deux espaces. Nous effectuerons aussi la validation des compétences en lien avec la coopération, la validation des besoins dans les pays du Sud et mettrons au point des méthodologies ad hoc en la matière. Nous allons également participer à la formation et à l'accompagnement des acteurs, à la gestion des soutiens accordés aux participants, à l'évaluation des activités de transfert de compétences et de mise à l'emploi.

D et C – *Expliquez-nous de votre point de vue quelle est la genèse du projet VITAR II ?*

J G – Le projet VITAR II est une suite du projet VITAR développé par l'IRFAM et d'autres acteurs de la Région wallonne de 2001 à 2004. Le projet avait été financé par le FSE. Le projet VITAR se voulait la concrétisation des résultats [d'une recherche « V.I.T.A. » \(Valorisation Identitaire, Transfert et Autonomie\)](#) portant sur des populations originaires de l'Afrique subsaharienne résidant en Wallonie et dans une moindre mesure à Bruxelles. L'étude a montré notamment qu'une bonne partie de ces populations, bien que très scolarisées, éprouvent d'énormes difficultés d'insertion socioprofessionnelle. On a parmi eux des docteurs, des ingénieurs, des médecins, des licenciés, etc. qui vivent la relégation sociale. Et aucune politique d'intégration de ces populations n'existe. Le projet VITAR avait donc été conçu pour permettre à ces populations d'intégrer le marché de l'emploi et ainsi de valoriser leurs compétences. Le bilan du projet fut globalement positif puisqu'un bon nombre de bénéficiaires ont pu créer leurs propres entreprises tandis que d'autres ont pu trouver ou se créer un emploi. Il est entendu que tous les problèmes



d'insertion socioprofessionnelle qu'éprouvent la majorité des populations africaines de Belgique sont toujours actuels et méritent conséquemment d'être considérés. C'est la raison d'être du projet VITAR II !

***D et C** – Et quels sont les objectifs globaux de VITAR II ?*

J G – VITAR II s'inscrit donc dans le prolongement de VITAR . Il s'agit pour moi de trouver avant tout des niches d'emplois et des système d'embauche tant en Belgique qu'en Afrique pour le public immigré. La valorisation des compétences citoyennes et interculturelles de ce public est un des axes importants. La coopération au développement et l'éducation au développement sont les champs qui seront explorés par nos soins. Les migrants qualifiés, par exemple, recevront des formations leur conférant des compétences pédagogiques et d'analyse des systèmes politiques.

***D et C** – Vous qui effectuez régulièrement des voyages d'étude en Afrique centrale et occidentale quelles sont pour vous les indices qui montrent la pertinence d'une approche spécifique telle que VITAR II ?*

J G – Il y en a un certain nombre : par exemple, on note des demandes d'intervention venant des partenaires de la RDC, membres de la société civile ou des institutions nationales et internationales qui s'y trouvent. Elles nous ont permis de cibler d'ores et déjà certaines problématiques auxquelles les migrants installés en Belgique pourront répondre, beaucoup concernant justement l'emploi des compétences citoyennes et interculturelles des migrants. On note aussi des demandes des partenaires du Nord (ONG) : on cherche des acteurs capables de porter des projets à compétences citoyennes et interculturelles transférables vers le Sud. Et puis vous avez le contexte géopolitique actuel des Grands Lacs : bien des institutions internationales, sont susceptibles de soutenir des projets à compétences transférables en rapport avec le renforcement des capacités citoyennes des acteurs de la société civile de la région, parmi lesquels, les pouvoirs politiques belges, les délégués de la commission européenne en Afrique, l'UE, la Banque Mondiale, ...

***D et C** – Merci Joseph Gatugu.*

Si vous aussi vous voulez en savoir un peu plus sur cette association je vous invite à consulter leur nouveau site web : <http://www.transfaires.net/>



Publications

L. MULLER et S. de TAPIA (éds), *Un dynamisme venu d'ailleurs : la création d'entreprises par les immigrés*, Paris, Turin, Budapest, L'Harmattan, coll. « *Compétences interculturelles* », 2005, 311 p.

A. MANCO, *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration. Perspectives théoriques et pratiques*, Paris, Turin, Budapest, L'Harmattan, coll. « *Compétences interculturelles* », 2002, 182 p.

J. GATUGU, A. MANCO et S. AMORANITIS, *Valorisation et transfert des compétences : l'intégration des migrants au service du co-développement. La population africaine de Wallonie*, Paris, Turin, Budapest, L'Harmattan, coll. « *Logiques sociales* », 2001, 165 p.

S. FELD et A. MANCO, *L'intégration des jeunes d'origine étrangère dans une société en mutation. L'insertion scolaire, socioculturelle et professionnelle en Belgique francophone*, Paris, Montréal, L'Harmattan, coll. « *Logiques sociales* », 2000, 218 p.

Egalement disponible au téléchargement: [Rapport évaluation VITAR](#)

Ces ouvrages sont disponibles à l'IRFAM – consultez notre site : <http://www.irfam.org/>



Annonce

➤ Vous êtes originaire d'Afrique subsaharienne résidant à Bruxelles capitale

Et

➤ Vous possédez un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire ou universitaire

➤ Vous recherchez un emploi

Contactez-nous !

Nous vous accompagnerons dans vos démarches grâce au projet VITAR 2 - EQUAL.

Ce projet a pour but de valoriser les compétences des chercheurs d'emploi africains auprès des employeurs potentiels.

Inscrivez-vous auprès de

MEDES Asbl

90, Rue Van Meyel, 1080 Bruxelles

Tel : 02/411 41 19 ; GSM : 0499/42 82 54 ;

Fax : 02 427 41 20 ; email : medes.asbl@yahoo.fr

Avec le soutien



Fonds social européen

