



Entreprises de formation par le travail et trajectoire socioprofessionnelle des migrants

Tondol Matondo Bavuwu

© Une analyse de l'[IRFAM](#) – Liège, 2021 – n°4

Une version étendue de cette analyse est disponible dans Matondo Bavuwu T. (2021), « Contribution des entreprises de formation par le travail à la trajectoire socioprofessionnelle des migrants », Manço A. et Scheurette L. (éds), [L'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie](#), Paris : L'Harmattan, collection « [Compétences interculturelles](#) », p. 75-86.

En dépit de leur dynamisme et de leurs apports, les personnes migrantes sont confrontées à une inégalité d'accès au marché de l'emploi (Manço et coll., 2017). Un grand nombre d'entre elles sont ainsi cantonnées dans des emplois de faible qualité ou sont impactées par un phénomène de sous-emploi. Parmi les divers dispositifs d'insertion élaborés dans le cadre de programmes de lutte contre le chômage, les Entreprises de Formation par le Travail (EFT) constituent un instrument important pour la mise en œuvre des politiques d'emploi en Wallonie Bruxelles (Davister et coll., 2004). Cette analyse a pour objectif d'identifier les trajectoires d'insertion socioprofessionnelle des migrants qui passent par les EFT et d'estimer les contributions de ces entreprises à une insertion durable et de qualité. Pour ce faire, une quinzaine d'entretiens et des observations ont été réalisées au sein de cinq EFT de Liège durant le premier semestre 2020, avec des directeurs, des coordinateurs, des intervenants sociaux et formateurs, ainsi que des apprenants et des ex-apprenants migrants, originaires de pays hors UE¹.

Entreprises de formation par le travail

Selon Delcourt (2006, 20), les EFT sont des associations qui ont pour objet d'assurer la formation de stagiaires en recourant à une pédagogie basée sur l'accomplissement d'un travail productif, assorti d'une formation théorique adaptée aux besoins individuels, ainsi que d'un accompagnement psychosocial. Ces dispositifs visent l'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés pour accéder au marché de l'emploi, en raison de caractéristiques individuelles ou socioculturelles. Ils assurent l'acquisition ou le renforcement de compétences suffisantes pour permettre soit la conclusion d'un contrat de travail soit l'accès à une formation qualifiante. La formation est

¹ Les cinq EFT sélectionnées sont des structures travaillant avec plus de 300 stagiaires dans divers secteurs d'emploi ; elles présentent un public diversifié. Les interlocuteurs (hommes et femmes) occupent leur poste au sein des EFT depuis au moins cinq ans. Les (ex-)apprenants rencontrés sont des hommes issus de pays de l'Afrique francophone, âgés entre 45 et 55 ans.

organisée autour de la production des biens ou des services (au sein de l'EFT ou dans d'autres entreprises privées ou publiques conventionnées), dans un environnement le plus proche possible de conditions réelles d'un milieu de travail, tout en accordant une grande importance à l'accompagnement.

Les EFT emploient deux types de professionnels : d'une part, les *encadreurs* (moniteurs, éducateurs, formateurs, assistants sociaux, agents de guidance, coordinateurs, directeurs, etc.) et, d'autre part, les *stagiaires*, lesquels doivent être des demandeurs d'emploi indemnisés et ne disposant pas d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou d'un titre équivalent ou supérieur (reconnu en Belgique).

La pédagogie qui est appliquée dans les EFT comprend trois étapes : (1) l'accomplissement d'un travail productif, soit la formation par le travail : afin d'y arriver le stagiaire devrait découvrir différents secteurs ou métiers, construire un projet professionnel et le faire valider auprès des formateurs et par une immersion en entreprise; (2) une formation théorique, soit une initiation liée au métier choisi; et (3) un accompagnement social (élaboration d'un CV, rédaction d'une lettre de motivation, analyse de l'offre d'emploi ou de formations, préparation à la validation des compétences, à la reconnaissance de titres, à l'entretien d'embauche, etc.) (Delcourt 2006, 31). Durant leur passage à l'EFT, les stagiaires sont dispensés de recherche d'emploi. En plus du maintien de leur allocation de chômage, ils perçoivent une indemnité d'un euro brut par heure de formation et bénéficient d'un défraiement pour les frais de déplacement, ainsi que du remboursement des frais de garderie (Gérard et Vrancken, 2016). Les EFT doivent proposer des stages à leurs bénéficiaires, en cours ou en fin de cycle, et formaliser, à cette fin, un réseau d'employeurs, même si cette recommandation n'est pas toujours aisée à respecter (Brotcorne, 2015).

Trajectoires des travailleurs immigrés

Bien qu'elle soit généralement représentée comme linéaire², l'entrée dans la vie professionnelle est caractérisée par des discontinuités, une diversité de modes de formation et d'accès à l'emploi (Chicha et Charest, 2008). Les questions d'insertion professionnelle des travailleurs migrants sont plus complexes encore, dans la mesure où leur parcours de formation et leurs éventuelles expériences professionnelles sont loin d'être formatées selon les attentes du marché de l'emploi du pays d'installation (Misirowska, 2011, 113). Quel que soit leur niveau de qualification et d'expérience, leur insertion professionnelle au sein du marché du travail du pays d'accueil nécessite souvent une assistance, un temps d'adaptation, voire une formation (Manço et Gatugu, 2018), d'autant plus que l'emploi constitue souvent la condition objective de la réussite des parcours migratoires, mais se heurte parfois à des difficultés dont les causes peuvent remonter à la période prémigratoire (représentations sur l'orientation professionnelle, entre autres) ou être liées à des questions

² Les autorités régionales belges classent ainsi les opérateurs d'insertion suivant les « étapes » d'un parcours supposé linéaire, allant du non-emploi à l'obtention d'un contrat de travail. Sur ces parcelles, les diverses classes d'opérateurs sont autorisées à intervenir, à l'exception des autres segments. Les EFT sont appelées à se concentrer sur les étapes de socialisation et de pré-qualification, d'autres services, et en particulier le Forem, par exemple, se focalisant sur les dimensions de qualification et de placement (Nyssens et Grégoire, 2002).

structurelles du pays d'accueil (marché stratifié, discriminations systémiques, absence de lien avec la société hôte, blocages administratifs et matériels...) (Khamliche, 2019, 39).

Constats

L'ensemble des interlocuteurs sollicités pour la présente analyse relèvent trois axes qui nous servent de fil rouge pour délivrer les résultats : *l'importance de la formation préqualifiante, le rôle de l'accompagnement des stagiaires dans la recherche de stage et d'emploi, ainsi que les obstacles à l'insertion et à la formation qualifiante.*

L'importance de la formation préqualifiante

Selon les agents de coordination ou de direction, la formation préqualifiante constitue une solution pour l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs migrants faiblement qualifiés : elle leur permet d'acquérir des connaissances et des compétences techniques d'un métier, ainsi que l'autonomie dans la recherche d'emploi ou de formation.

«La plupart de temps nos stagiaires arrivent sans connaissance du tout et nous leur apprenons des techniques des métiers. En principe, en six mois de formation et trois mois de stage en entreprise, ils ont les compétences de base pour pratiquer un métier et trouver un emploi» (coordinatrice 1).

«Cette formation offre la possibilité aux bénéficiaires d'acquérir des compétences transversales; elle vise à développer l'autonomie sociale : se connaître et prendre soin de soi, communiquer, participer à une vie collective, s'intégrer sur le marché de l'emploi. Mais également les compétences métier ou l'autonomie professionnelle : travailler en équipe, communiquer de manière adéquate en situation professionnelle, organiser et planifier son travail, adopter un comportement professionnel. Pendant le temps passé à la formation, les stagiaires peuvent aussi développer la confiance en eux, leur français et se créer des réseaux» (directeur 1).

Les formateurs accordent une égale importance à l'apport professionnel et à l'apport social dont bénéficient les apprenants.

«Les EFT contribuent à fournir une formation de qualité aux stagiaires, avec l'avantage d'une expérience de terrain non négligeable pour un futur employeur. Elles favorisent également la confiance et l'estime de soi : se sentir compétent pour telle ou telle tâche, se sentir bien dans une équipe... La formation apporte des compétences qui rendent les migrants capables de créer un projet professionnel» (formateur 4).

«La formation aide les stagiaires étrangers à avancer dans la langue, entrer en contact avec des natifs, prendre confiance en eux et acquérir de nouvelles compétences. Elle leur permet d'appréhender le monde du travail en Belgique dans un environnement sécurisant. Elle peut aussi être le lien social et professionnel qui leur permet de rester actifs et d'avancer vers un objectif concret. Au sein de la formation, les stagiaires sont invités à être acteurs de leur parcours et à avoir une prise sur les événements qui les concernent» (formatrice 3).

«L'apprentissage du français permet aux stagiaires d'origine étrangère d'être davantage acteurs et moins dépendre d'aides extérieures. Il leur permet de comprendre le fonctionnement de certaines institutions et du système économique. Ils découvrent certains éléments culturels et sociétaux de Belgique. Nous tentons d'instaurer un dialogue pour qu'ils puissent poser des questions, voire expliquer leurs incompréhensions. C'est également un temps et un espace prévus pour se questionner sur ses projets (professionnels ou autres) et éventuellement découvrir de nouvelles possibilités. La richesse des échanges c'est aussi grâce à la diversité des profils et des parcours des apprenants» (formatrice 2).

Pour les migrants participants, l'importance de la formation préqualifiante se situe plutôt dans la possibilité qu'elle offre de contourner la déqualification vécue à leur arrivée en Belgique.

«Avec mon diplôme d'économie obtenu en Guinée, j'avais du mal à trouver un emploi. J'ai pris la décision de me réorienter dans un métier manuel. Après avoir été au Forem pour me renseigner, j'ai discuté avec l'assistante sociale avant de commencer ma formation. Je lui ai dit pourquoi je voulais faire la maçonnerie. Je me suis lancé dans la formation. Après je suis allé en formation qualifiante dans une entreprise locale, pendant mon stage, j'avais repris confiance et j'avais l'espoir de trouver un emploi, c'était vraiment un moment pratique. Au centre, on m'a aidé pour aller passer le test de qualification. Et j'ai décroché un travail dans une entreprise de construction» (apprenant 2).

Rôles de l'accompagnement et du suivi postformation

Cette étape intervient après la formation préqualifiante. Les stagiaires bénéficient alors d'un accompagnement pour le renforcement de leurs capacités, l'acquisition d'une expérience, une orientation adéquate. Afin de remplir ces rôles, les EFT se mettent en partenariat avec d'autres centres de formation et des entreprises.

«Des entreprises correspondant à nos filières de formation se sont associées à nous. Nous disposons d'une base de données pour les stages. Les entreprises privées ou publiques, ainsi que les associations accueillent nos stagiaires pour un stage et une réelle confrontation à la réalité du monde du travail. Une grande partie de notre public est d'origine étrangère ce qui nous amène à collaborer avec le CRIPEL, entre autres. Nous sommes également en partenariat constant avec la mission régionale pour l'emploi et le secteur de l'intérim, ainsi que des fédérations patronales. Une convention de coopération balise utilement nos rôles et ceux du Forem, ainsi que du centre public d'action sociale» (directeur 1).

En effet, former les personnes éloignées de l'emploi dans l'optique de les rapprocher du monde du travail suppose de ne pas les maintenir dans un «cocon» hors du monde professionnel (Brotcorne, 2015). Pour les apprenants, tel est précisément l'avantage principal de l'accompagnement.

«Je n'avais aucune notion en maçonnerie quand je suis arrivé au centre... Après mes 900 heures en formation, j'avais acquis des connaissances, des compétences techniques; ensuite, je suis allé en stage pendant trois mois dans une entreprise de construction. Je n'oublierai jamais le temps que j'ai passé en stage. Cela m'a aidé à me perfectionner. J'étais vraiment dans la peau d'un salarié» (apprenant 1).

«La fin de formation est un temps fort. Avec l'aide de l'équipe, chaque stagiaire fait un bilan de son parcours : a-t-il atteint ses objectifs de départ ? Que doit-il encore mettre en place au niveau de son plan de formation ? Quelles sont les compétences acquises et celles qu'il doit encore travailler ? Mais le travail principal avec le stagiaire est évidemment de réaliser avec lui les démarches pour entamer la formation qualifiante ou, pour d'autres, de négocier directement un emploi avec de futurs employeurs. Au terme de la formation, le stagiaire reçoit une attestation de formation qui précise la durée de formation, la filière et les compétences acquises, les lieux et le domaine de stage. Le projet postformation est travaillé avec chaque stagiaire de manière individuelle, tout au long de la formation et lors des évaluations» (directeur 1).

Obstacles à l'insertion et à la formation

Les principaux obstacles à l'insertion des stagiaires sont les difficultés linguistiques, certaines postures culturelles, les procédures de demande d'asile et autres difficultés administratives, la recherche d'un logement pendant la formation, le problème de l'équivalence et de la validité des compétences ainsi que les questions des revenus et de mobilité. Toutefois, divers interlocuteurs rencontrés n'ont pas le même point de vue sur la pondération de ces difficultés. Il existe ainsi d'importantes divergences entre les points de vue des répondants au sujet de la maîtrise de la langue française et de son rôle dans l'insertion des stagiaires. Sans mettre en question l'utilité de maîtriser le français pour une insertion socioprofessionnelle de qualité, certains interviewés pensent que la non-maîtrise

de la langue du travail n'entraîne pas de *facto* des difficultés durant l'apprentissage (Manço et Gerstnerová, 2019).

«Il n'y a pas vraiment des différences, tout est question de volonté. Il y en a qui vont vite, c'est vrai, et d'autres moins. Je me souviens une fois, j'ai rencontré un problème. C'était difficile, on ne parvenait pas à se comprendre avec un stagiaire qui ne parlait pas bien français. Mais on est quand même arrivé à se comprendre. La difficulté de parler de certains est équilibrée par la force de vouloir arriver à travailler.» (formatrice 6).

D'autres formateurs, par contre, soutiennent qu'un niveau de français faible ne permet pas aux stagiaires d'assimiler la matière des formations théorique et pratique. Ces difficultés s'avèrent significatives surtout quand les sujets n'ont jamais été à l'école.

Quant à l'impact de la langue au niveau de l'insertion au travail, certains interviewés estiment que cela dépend des métiers et des entreprises.

«C'est important d'apprendre la langue, elle est utile pour la communication, mais aussi pour aider les bénéficiaires lors de la formation théorique comme pratique. Par contre, dans certains métiers comme le nettoyage, les espaces verts, etc., la langue n'intervient pas vraiment dans le travail. Nous avons connu un cas avec une stagiaire arabe qui à la fin de sa formation ne parlait pas du tout le français, mais elle avait du talent. Nous l'avons recommandée auprès d'un entrepreneur arabe, lui aussi, pour qu'elle commence le travail. Chemin faisant, elle devait apprendre la langue française petit à petit» (coordinatrice 1).

La nature des liens entre le ou la stagiaire et sa famille, sa culture ou sa religion semble avoir un impact important sur la formation en EFT et son issue sur le marché du travail.

«L'attachement de certains stagiaires à leurs signes d'appartenance religieuse, par exemple, joue en leur défaveur. Parfois, il s'agit d'une interprétation personnelle ou familiale de la culture qui empêche la mise à l'emploi ou l'exercice d'un métier (foulard, métiers considérés comme féminins ou masculins, travail de la viande de porc ou des alcools, etc.). Notamment, "l'impossibilité" pour un homme de confession musulmane d'exercer le métier d'aide-soignant parce qu'il découvre que la toilette (des parties intimes) des personnes des deux sexes est un geste fondamental et quotidien du métier. Les codes culturels peuvent aussi entrer en ligne de compte: les stagiaires peuvent rencontrer des difficultés au moment de leur intégration au sein d'une équipe de travail et/ou de leur interaction avec leurs supérieurs hiérarchiques» (formateur 4).

Les procédures de demande d'asile, la recherche d'un logement pendant la formation ou les questions de mobilité ou de garde d'enfants rejoignent [les difficultés pratiques](#) relevées dans le dernier point.

«Les longues procédures de demande d'asile, la recherche d'un logement pendant la formation, le fait, pour certains d'entre eux, d'habiter en centre d'accueil bien éloigné des lieux de travail posent des problèmes de planning et de déplacement, ainsi que de coûts. Certains sont, par ailleurs, dans l'impossibilité administrative d'ouvrir un compte en banque. Dans un autre registre, l'éloignement de leur famille, les conflits qui ont lieu dans leur pays d'origine, etc. les préoccupent mentalement. Ces obstacles jouent tant sur la capacité des stagiaires à se rendre physiquement en formation que sur leur disponibilité psychologique à la suivre. Il y a encore des obstacles liés à la méconnaissance du fonctionnement de certaines institutions en Belgique comme trouver un stage d'été pour occuper ses enfants durant la formation (sans parler du coût de ces services par rapport au revenu des stagiaires)... Pour finir, même si certains sujets comme l'homosexualité peuvent entraîner un sentiment de malaise chez certains, je n'ai jamais été témoin d'intolérance» (formateur 5).

Enfin, l'équivalence et la validité des compétences sont aussi un obstacle pratique et psychologique important qui impacte le devenir de la formation en EFT.

«Obtenir l'équivalence et faire valider leurs compétences (même si des organismes d'insertion aident pour ces démarches) reste d'une grande difficulté. Leurs capacités, leurs diplômes et leurs expériences ne sont pas

assez reconnus, c'est une blessure et un gâchis. Les démarches pour obtenir les équivalences sont compliquées, longues et onéreuses. À mon sens, la validation des compétences n'est pas encore au point, car certains domaines sont encore laissés de côté. La discrimination à l'embauche est également encore bien présente³» (formatrice 1).

Discussion et recommandations

L'importance de la formation préqualifiante est soulignée tant par les membres des EFT que par leurs bénéficiaires, car elle permet l'acquisition de connaissances et de compétences socioprofessionnelles nécessaires pour exercer un emploi, dans le cadre d'une *pédagogie concrète du travail*. Deux types de trajectoires d'insertion principaux (Tavan, 2006; Misiorowska, 2011) sont ainsi apparents : *la trajectoire de requalification par la formation* et, pour les stagiaires diplômés dans leur pays d'origine, *une nouvelle qualification après une expérience de déqualification due à l'immigration* (Fournier et coll., 2002). Sachant que la trajectoire socioprofessionnelle implique tant une dimension d'intégration sociale qu'une dimension d'insertion professionnelle (Chicha et Charest, 2008), l'offre des EFT et de leurs partenaires, *combinant théorie et pratique, d'une part, capacités professionnelles et compétences transversales, d'autre part*, apparaît comme efficace aux yeux des responsables de ces structures, ainsi que pour les apprenants. Il est donc nécessaire d'améliorer, comme dans certains pays nordiques ou en Allemagne, l'articulation entre la langue du pays, les compétences techniques ou transversales et une réelle expérience en entreprise qui souvent donne du sens et un terrain d'application à l'apprentissage de la langue de travail (Manço et Gatugu, 2018, 113).

L'insertion est caractérisée, surtout pour les travailleurs migrants, par une diversité de modes de fréquentation scolaire, de valorisation d'expériences et d'accès à l'emploi, ainsi que de nombreux obstacles. La *souplesse des EFT*, surtout apparente durant la phase d'accompagnement individualisé dans la recherche de stage et d'emploi, est par ailleurs un atout. Elle permet notamment une médiation en langue, en matière de diplomation ou de capacités professionnelles. La rigidité dans ces domaines risque, au contraire, d'occasionner la démotivation des participants et le gaspillage de ressources humaines et matérielles. Ces résultats rejoignent également les recommandations de Manço et Gatugu (2018) quant à l'importance d'un accompagnement personnalisé des travailleurs migrants par « *un guichet unique* », capable de faciliter la relation entre employeurs et stagiaires.

La plupart des apprenants doivent également transiter par des structures de formation qualifiante, avec lesquelles les relations des EFT devraient être les plus étroites possibles, afin de faciliter la transition des stagiaires. Les relevés des EFT constituent, par ailleurs, une source importante de données pour le pouvoir politique (régional et fédéral), afin de coordonner les réponses facilitatrices de l'accès des migrants à l'emploi (face aux difficultés des diverses démarches administratives, par exemple). Ces constats pratiques peuvent également être une source d'inspiration pour les associations d'aide aux migrants, ainsi que des structures coordinatrices comme les centres régionaux ou même le niveau communal, voire des réseaux d'entreprises, afin de développer des réponses innovantes en matière de

³ « Il reste toute une société à éduquer et une quantité conséquente de préjugés à déconstruire : l'accent, la couleur de peau ou l'apparence physique sont encore aujourd'hui des limites à l'emploi » (formateur 4).

mobilité, de garde d'enfants, d'accès aux services bancaires, etc. pour travailleurs vulnérables, à très faible revenu. L'EFT ou des plateformes d'organismes d'insertion pourront ainsi servir d'espace de contact entre les stagiaires et cet ensemble structuré et durable d'offres de services adaptés. Du reste, les entreprises qui rencontrent des problèmes de recrutement ont [un rôle à jouer dans la professionnalisation des migrants](#). *Le principe est de déboucher à la socialisation qu'offre l'emploi, le plus rapidement possible, sinon immédiatement, en y articulant les éléments de formation.*

Aussi, «l'activation» doit fonctionner dans les deux sens : aux chercheurs d'emploi de s'accaparer, bien entendu, des outils et des compétences utiles pour renforcer leur employabilité, aux entreprises, en revanche, de proposer un espace d'emploi incluant les facilités proposées par des associations, comme les EFT, afin de répondre de la mobilisation globale que nécessite l'insertion rapide au travail des migrants, au bénéfice de l'ensemble de la société.

Bibliographie

- Brotcorne P. (2015), *Renforcement des capacités dans la formation et l'insertion socioprofessionnelle des adultes en risque de précarité : une approche par les capabilités*, Namur : Fondation Travail-Université.
- Chicha M-T. et Charest E. (2008), «L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux», *Choix IRPP*, v. 14, n° 2.
- Davister C., Defourny J. et Grégoire O. (2004). «Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union européenne : un aperçu général», *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 293, p. 24-50.
- Delcourt C. (2006). *Les entreprises de formation par le travail : un outil d'insertion pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés*, Liège : Éditions HEC.
- Fournier M., Pelletier C. et Beaucher C. (2002), «Trajectoires d'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés : caractéristiques et profil sociodémographique», *Revue canadienne de l'enseignement supérieur*. v. 32, n° 3, p. 49-48.
- Gérard J. et Vrancken D. (2016), «De l'activation à la précarité des demandeurs d'emploi : deux dispositifs en Belgique francophone» *Formation emploi*, n° 136, p. 99-119.
- Khamliche A. (2019), *Trajectoire migratoire et représentations sociales d'immigrants à Gatineau : l'immigration, un succès ou un échec ?*, Université du Québec en Outaouais.
- Manço A. et Gatugu J. (dir.) (2018), *L'insertion professionnelle des migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A. et Gerstnerová A. (2019), «Le français comme langue d'insertion professionnelle des migrants en Belgique et au Luxembourg : orientations pour une politique linguistique», *Cahiers internationaux de sociolinguistique*, n° 15, p. 41-62.
- Manço A., Ouled El Bey Said et Amoranitis S. (2017). *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur du migrant*, Paris : L'Harmattan.
- Misiorowska M. (2011), *Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec. Qu'est-ce que «intégration réussie» ?*, Université de Montréal.
- Nyssens M. et Grégoire O. (2002), « Les entreprises sociales d'insertion par le travail en Belgique : tendances et enjeux », *EMES Working Papers*, n° 02/03.
- Tavan C. (2006), « Migration et trajectoires professionnelles, une approche longitudinale », *Économie et Statistique*, n° 393-394, p. 81-99.