

DIVERSITÉS & CITOYENNETÉS

VIE ASSOCIATIVE ET MIGRATIONS
Ressources et reconnaissances



La lettre de l'IRFAM - N° 61 - Juin 2023

DES JEUNES
Pour un accompagnement social et éducatif



La lettre de l'IRFAM - N° 60 - Décembre 2022

ACCES A L'EMPLOI
Regards critiques, actions concrètes



La lettre de l'IRFAM - N° 59 - Juin 2022

ACCES A L'EMPLOI
Regards critiques, actions concrètes



La lettre de l'IRFAM - N° 58 - Décembre 2021

ACCES A L'EMPLOI
Regards critiques, actions concrètes



La lettre de l'IRFAM - N° 57 - Juin 2021

Inclusion socioprofessionnelle : Actions !



La lettre de l'IRFAM - N° 56 déc. 2020 / janv. 2021

DIVERSITÉS & CITOYENNETÉS

Les mobilisations de solidarité avec les migrants : Un levier de gestion locale des diversités ?



La lettre de l'IRFAM - N° 55 juillet 2020

Diversités et Citoyennetés

POLITIQUE D'IMMIGRATION : QUELLES CONSEQUENCES ?

La Lettre de l'IRFAM n° 54 2019



Diversités et Citoyennetés

PARENTS EN CONTEXTE MIGRATOIRE

La Lettre de l'IRFAM n° 53 2019



Diversités et Citoyennetés

L'ISLAM DES JEUNES

La Lettre de l'IRFAM n° 52 2018



Diversités et Citoyennetés

EFFICACITE DES DISPOSITIFS D'INSERTION

La Lettre de l'IRFAM n° 51 2018



Diversités et Citoyennetés

DIVERSITE ET EMPLOI : APPORTS DES MIGRANTS

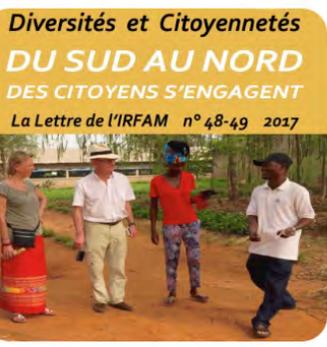
La Lettre de l'IRFAM n° 50 2017



Diversités et Citoyennetés

DU SUD AU NORD DES CITOYENS S'ENGAGENT

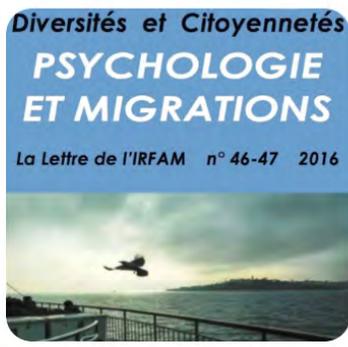
La Lettre de l'IRFAM n° 48-49 2017



Diversités et Citoyennetés

PSYCHOLOGIE ET MIGRATIONS

La Lettre de l'IRFAM n° 46-47 2016



Diversités et Citoyennetés

L'ECOLE INCLUSIVE

La Lettre de l'IRFAM n° 44-45 2016



Diversités et Citoyennetés

FEMMES ET MIGRATIONS

La Lettre de l'IRFAM n° 42-43 2015



Diversités et Citoyennetés

PRIMO-ARRIVANTS

La Lettre de l'IRFAM n° 40-41 2015



Diversités et Citoyennetés

Transversalités, des concepts aux pratiques

La Lettre de l'IRFAM n° 38-39 2014



Diversités et Citoyennetés

DIVERSITE CULTURELLE DANS LES ENTREPRISES piège ou tremplin ?

La Lettre de l'IRFAM n° 37 2014



Diversités et Citoyennetés

ART, CREATIVITE, INSERTION

La Lettre de l'IRFAM - n° 36 - 2013



Diversités et Citoyennetés

VOIR LE MONDE AUTREMENT
Tourisme solidaire et interculturel

La Lettre de l'IRFAM - n° 35 - 2013



Diversités et Citoyennetés

PARTICIPATION POLITIQUE DES MIGRANTS
Luxembourg - Belgique - Suisse

La Lettre de l'IRFAM - n° 34 - 2013



Diversités et Citoyennetés

Roms : minorité oubliée d'Europe?

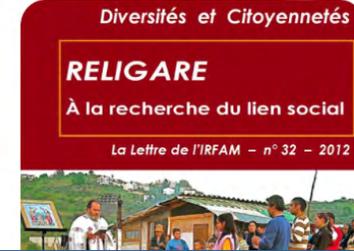
La Lettre de l'IRFAM - n° 33 - 2013



Diversités et Citoyennetés

RELIGARE
À la recherche du lien social

La Lettre de l'IRFAM - n° 32 - 2012



La lettre de l'IRFAM - N°62 Mai 2024



IRFAM

Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations asbl

Diversités et Citoyennetés

Appropriation du

Diversités et Citoyennetés

Migrants et pouvoirs :

Diversités et Citoyennetés

SPECIAL - MENA

Diversités et Citoyennetés

Diversités et Citoyennetés

Diversités et

Diversités et Citoyennetés

Sommaire

Institut de
Recherche, Formation
et Action sur les Migrations

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



IRFAM

Institut de Recherche, Formation et
Action sur les Migrations asbl

- 3 **ÉDITO : Diversités et citoyennetés fait peau neuve !**
- 4 **Voix associatives des migrants en Wallonie : préoccupations, collaborations, reconnaissances**
Joachim Debelder
- 6 **Hospi' Jobs : une expérience d'insertion rapide à l'emploi de personnes migrantes dans le secteur hospitalier belge en pénurie de main-d'œuvre**
Altay Manço, Cossi Noudofinin et Charlotte Poisson
- 14 **Hospi'Jobs: un dispositif wallon de mise en emploi rapide exporté au Québec**
Chantal Asselin
- 16 **Insertion de personnes migrantes : Allemagne, les pratiques inspirantes**
Charlotte Poisson
- 26 **Concomitance, tutorat, médiation : clés de l'insertion des personnes migrantes**
Charlotte Poisson
- 32 **Pour une carte citoyenne communale**
Joachim Debelder
- 36 **Réfugiés syriens en Turquie et l'action associative**
Mathilda Zakaria
- 39 **L'adoption internationale à l'épreuve des diversités**
Toufeili Ismael Hamidou Kassim
- 42 **ACTUALITÉS ET PARUTIONS**

Diversités et citoyennetés fait peau neuve !

Nous avons débuté la lettre de l'IRFAM en 2005, intitulée "Diversités et citoyennetés". En près de vingt ans, nous avons proposé 62 numéros aux thématiques variées et avec un double objectif : informer et diffuser nos publications et celles, nombreuses, issues de nos collaborations, d'une part. Et d'autre part, nourrir un espace d'expressions ouvert à nos publics et partenaires afin de partager et valoriser des réalisations et réflexions liées aux migrations, à l'intégration et à la participation sociale.

Notre journal a été édité et communiqué sous forme de document PDF jusqu'au présent numéro.

Nous changeons de formule pour la suite ! Afin de nous adapter à l'évolution des habitudes de lecture numérique, et pour poursuivre au mieux nos objectifs de départ nous avons décidé de transformer notre journal en newsletter.

Ce changement permettra une meilleure lisibilité et une navigation plus fluide. Vous pourrez accéder facilement à tous les articles depuis votre boîte mail, sans avoir à télécharger un document PDF.

Vous pouvez vous rendre sur le lien ci-dessous pour vous inscrire, gratuitement à notre newsletter (si ce n'est pas encore fait), ou pour consulter l'ensemble de nos numéros :

<https://www.irfam.org/newsletter/>

Et nous écrire à notre adresse : **amanco@irfam.org** pour nous proposer vos contributions.

Nous espérons que cette nouvelle formule vous plaira et continuera à vous informer efficacement sur nos travaux et réflexions. Comme toujours, nous sommes ouverts à vos commentaires et suggestions.

Pour l'heure, ce numéro 62 fait la part belle à Hospi'Jobs, dispositif d'insertion socioprofessionnelle des personnes migrantes dans le secteur hospitalier porté avec Le Monde des Possibles. Au cœur de nos activités de nombreux partenariats, le dispositif a fait l'objet d'une évaluation statistique stimulante pour la suite... et pour l'ailleurs, nous revenons en effet sur sa présentation au Québec fin de l'année dernière. Concomitance, tutorat et médiation, les trois principes clés du dispositif sont présentés et détaillés dans un article dédié. Nous souhaitons également mettre en

avant les bonnes pratiques d'insertion socioprofessionnelle des migrants qui ont cours chez nos voisins allemands afin d'informer et d'inspirer le secteur en Wallonie et à Bruxelles. L'article analytique met aussi en exergue une série d'exemples concrets.

Un autre focus de ce numéro concerne l'action associative. Nous présentons notre récente étude sur la vie associative des migrants en Wallonie avec une mise en avant des recommandations qui en sont tirées. À Liège, un collectif d'associations, dont l'IRFAM fait partie, est également à l'initiative d'un projet de carte citoyenne communale : nous en présentons les fondements historiques et politiques ainsi que les enjeux. Le soutien associatif dédié aux personnes syriennes réfugiées en Turquie est également traité sur base de la rencontre, sur place, de huit femmes qui partagent leurs témoignages.

Enfin, nous proposons une contribution sur les enjeux de l'adoption internationale, et une série d'actualités et de parutions récentes referment ce numéro. ▲

Voix associatives des migrants en Wallonie

préoccupations, collaborations, reconnaisances

Joachim Debelder

Comment sont prises en considération les populations migrantes et issues des migrations quant à leurs préoccupations ?

Sur base de cette question, nous avons mené deux enquêtes à Liège et Namur auprès de 75 associations créées par des personnes issues des migrations. Les profils des associations mettent notamment en évidence des actions de solidarité locale tant en Wallonie qu'au sein d'un pays extra-européen, de promotion culturelle et d'intégration. L'étude montre que, en comparaison au secteur associatif belge, les organisations rencontrées font l'objet d'un sous-financement structurel. Les acteurs associatifs rencon-

trés expriment leurs préoccupations prioritairement autour d'enjeux liés à l'éducation, au racisme et aux discriminations, à la situation dans le pays d'origine et à l'insertion socioprofessionnelle. Les acteurs associatifs, déjà ancrés dans divers réseaux de collaborations, expriment leur volonté de construire un espace de réflexion collective sur ces préoccupations. Les intérêts et les conditions pour ce commun inter-associatif sont également détaillés.

Enfin, l'enjeu de la reconnaissance fait l'objet d'un focus particulier. Quatre cas sont mobilisés pour documenter l'évolution de la reconnaissance institutionnelle des associations de migrants : le Forum des minorités (Minderhedenforum), les collaborations avec les associations promigrantes de Liège, les ONG de coopération au développement et, finalement, les associations humanitaires fondées par des réfugiés. Par ces prismes, l'étude met en évidence un déficit de reconnaissance institutionnelle, politique et sociale des associations de migrants, et même un

déclin de cette reconnaissance. Nous constatons ainsi une marginalisation de ces acteurs et la reproduction de dynamiques d'exclusion au sein des espaces de gouvernance, mais aussi simplement au sein des espaces de participation sociale et politique.

En raison de l'apport fondamental des associations de migrants, que cette étude vise à documenter, nous plaçons pour leur reconnaissance et leur valorisation. Les acteurs associatifs ancrés dans les communautés minorisées et directement concernées par des oppressions systémiques disposent d'une légitimité propre pour défendre leurs intérêts. L'étude se conclut par un ensemble de recommandations en vue d'appuyer la reconnaissance des associations de migrants en Wallonie.

Recommandations

1. Renforcer la visibilité et la reconnaissance des associations de migrants en Wallonie : il est essentiel de sensibiliser les acteurs de la société civile et les décideurs politiques à l'importance des associations de migrants et à leur contribution à la société

2. Soutenir matériellement et financièrement les associations de migrants : elles jouent un rôle crucial dans l'accompagnement des personnes notamment primo-arrivantes. Il est nécessaire de leur fournir un soutien financier adéquat pour leur permettre de poursuivre leurs actions. Les critères et les modalités d'accès à ce soutien financier devraient tenir compte des réalités de ces associations. Il s'agit ainsi de suivre une logique en adéquation avec le soutien de ces acteurs qui se traduit notamment par une charge administrative limitée, le versement et la liquidation de subsides sans retard, etc. La mise à disposition de locaux et de ressources matérielles, ainsi qu'une information proactive sur ces dispositions permettrait aussi un soutien important aux organismes.

3. Promouvoir la formation et le renforcement des compétences des acteurs associatifs issus des migrations : ces derniers ont besoin de formations spécifiques pour renforcer leurs compétences et leur capacité à mener leurs actions. Il est important de développer des programmes de formation et d'accompagnement adaptés à leurs besoins.

4. Favoriser la collaboration et la mise en réseau des associations de migrants : ces structures peuvent bénéficier de la collaboration et de l'échange de bonnes pratiques entre elles, mais aussi avec le reste du tissu associatif. Il est important de créer des espaces de rencontre et de partage d'expériences pour renforcer leur capacité d'action collective.

5. Impliquer proactivement et systématiquement les acteurs associatifs issus des migrations au sein des espaces de collaboration de la société civile liés aux enjeux migratoires, d'accueil et d'intégration ou sur tout autre enjeu lié à l'objet social des associations de migrants. Il est également important de déterminer des modes de collaboration qui tiennent compte des ressources humaines et matérielles des acteurs associatifs issus des migrations (souvent des bénévoles) et de leurs intérêts dans la définition des objectifs et des agendas liés à ces espaces de coopération ou de fédération.

6. Renforcer, enfin, les liens entre les associations de migrants et les pouvoirs publics en développant des canaux de communication et de collaboration plus étroits. Cela permettra de mieux prendre en compte les préoccupations de ces associations dans l'élaboration des politiques publiques. ▲

Découvrir l'étude complète :



**Voix associatives
des migrants en Wallonie :**
préoccupations, collaborations,
reconnaisances

Joachim Debelder

ÉTUDE 2023



Hospi'Jobs :

une expérience d'insertion rapide à l'emploi de personnes migrantes dans le secteur hospitalier belge en pénurie de main-d'œuvre

Altay **Manço**, Cossi **Noudofinin** et Charlotte **Poisson**

L'insertion à l'emploi des personnes migrantes est un enjeu politique et social pour tendre vers des sociétés plus inclusive aux diversités. La Belgique francophone se caractérise par un taux d'emploi (64 %)¹, en deçà de la moyenne de l'UE (73 %). Dans ce contexte, le taux d'occupation des personnes issues d'un pays hors UE est inférieur à 50 %. Cette moyenne cache des disparités importantes, car le taux de chômage dépasse les 25 % au sein des populations originaires de la Turquie, du Maghreb, de l'Afrique subsaharienne, où les femmes sont nettement défavorisées, soit en moyenne 13 % de plus que celui des hommes des mêmes origines.

Ce marché se caractérise également par un taux de surqualification élevé chez les personnes étrangères (38 %) par rapport aux natives (18 %). Cette différence est due, entre autres, à la non-reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger. De plus, l'écart salarial lié à l'origine reste l'un des plus élevés d'Europe : les personnes étrangères gagnant en moyenne

¹ Données de l'OCDE (2019) et du Monitoring socio-économique (2019) du Service public fédéral belge Emploi.



43 % de moins que les natives. Ce constat s'explique par le fait que les personnes nées en dehors de l'UE sont concentrées dans des postes faiblement qualifiés des secteurs peu rémunérateurs, tels que les services hôteliers ou l'entretien où la présence féminine est massive. À l'inverse, on enregistre une sous-représentation de personnes d'origine étrangère au sein des services publics : on n'y recense que 5 % de personnes originaires d'un pays hors UE, là où cette population représente une personne sur dix parmi les résidents.

La question spécifique de l'emploi des femmes issues des migrations est de plus en plus mise en lumière à l'aune d'études montrant les obstacles auxquels elles sont particulièrement confrontées ainsi que le déficit de leur taux d'emploi dans la plupart des pays européens et à plus forte raison en Belgique. Les raisons en sont multiples et fortement liées au contexte sociétal peu propice à l'insertion des femmes qui sont encore majoritairement en charge du soin et de l'éducation des enfants : structure genrée du monde socio-économique et des familles, absence de liens entre politiques de l'emploi et politiques de la petite enfance, manque de dispositifs de médiation entre les structures d'accueil et les parents migrants, manque de place en crèches, ...

L'expérience d'insertion *Hospil'Jobs* présentée ici propose une stratégie de formation innovante encore peu usitée en Belgique francophone. Le projet promeut l'apprentissage en contexte du français langue d'insertion, en concomitance avec la mise à l'emploi *via* un stage en entreprise. Il met en place également un accompagnement spécifique de type médiation interculturelle tant des apprenants que des équipes qui les accueillent en entreprise. L'initiative participe à poser un regard nouveau sur les travail-

leuses migrantes et leur inclusion professionnelle, notamment dans un secteur essentiel, en forte pénurie de main-d'œuvre. L'initiative est menée en réseau. Au-delà de leurs diversités, les qualités et les compétences des partenaires formateurs ou hospitaliers se complètent, et leurs intérêts sont convergents. Cette conjonction marque une plus-value indéniable dans la mise en œuvre du dispositif dont le taux d'insertion professionnelle est de 50 %, peu après la fin du stage en hôpital.

L'objectif du présent texte est de relater la conception, la mise en œuvre et l'évaluation d'un dispositif de mise en emploi rapide dans le secteur hospitalier à Liège à destination d'un public issu de l'immigration extra-européenne, faiblement scolarisé et maîtrisant peu la langue française. Le dispositif se base sur l'étude des manquements de l'offre d'insertion en Belgique francophone à destination des travailleurs et travailleuses issus des migrations et s'inspire d'exemples étrangers efficaces (Manço, 2018). La mise en application du projet et l'évaluation des résultats conduisent, en conclusion, à des recommandations afin d'améliorer l'accès au travail de celles-ci, estimées éloignées de l'emploi.

Repenser l'insertion : un exemple dans le secteur hospitalier

Selon Castra (2003), il s'agit, de dépasser la vision du chômage due uniquement à des défaillances individuelles. L'auteur constate la prégnance de cette vision réductrice au sein des structures dédiées à l'insertion et montre comment de nombreux dispositifs contribuent à consolider un système qui exclut, au lieu d'inclure. Pour lui, plutôt que de miser sur la formation

professionnelle et la transformation sociopsychologique de l'individu en difficulté d'insertion, actions menées souvent sans lien avec le monde de l'emploi, il serait avisé de placer directement la personne en recherche d'emploi dans des conditions de travail réelles. Les compléments d'apprentissage nécessaires (langue, compétences transversales) peuvent intervenir en association avec les entreprises, durant leur temps de travail ou de stage. Il s'agit d'aider la personne en insertion à s'adapter aux exigences du milieu de travail, autant que de rendre plus inclusif ce dernier (Scheurette et Manço, 2021).

Au-delà du besoin d'informer et de mobiliser les entreprises en cette matière, il s'agit de réduire l'écart qui se creuse entre l'offre et la demande de compétences, par le biais d'un «acteur intermédiaire» (idéalement par secteur et par bassin) qui pourrait, notamment : (1) sonder les besoins en matière de savoir-être et de savoir-faire technique et linguistique des entreprises; (2) identifier des personnes migrantes dont le profil s'en approche; (3) mobiliser des structures locales de formation et d'accompagnement, afin de préparer et de soutenir le placement dans les entreprises en manque de main-d'œuvre; (4) superviser cette triangulation, à des fins d'évaluation, de prévention des difficultés, d'amélioration de la satisfaction et, enfin, de dissémination (Manço, 2018).

C'est à ces objectifs que tente de répondre le projet pilote «*Hospil'Jobs*» mis en œuvre dès janvier 2020, à Liège, par l'IRFAM et le centre de formation Le Monde des Possibles. L'action s'adresse aux demandeurs d'emploi, hommes et femmes, originaires de pays hors UE, ayant accès à l'emploi, et s'implante au sein du secteur hospitalier, en pénurie de main-d'œuvre et soumis à la pandémie due au coronavirus. Elle

propose une formation et un stage qui se déroulent en douze semaines, en collaboration avec les grands hôpitaux du ressort. Ses objectifs spécifiques sont : (1) insérer les stagiaires professionnellement par l'obtention d'un contrat ou l'orientation vers une autre opportunité; (2) créer de nouvelles compétences en insertion auprès des partenaires du projet; (3) inciter à plus d'inclusivité auprès des structures hospitalières avec qui le projet est mené.

Les stagiaires (volontaires) débutent la formation par un diagnostic social (obstacles en termes de mobilité, de garde d'enfant, appréhensions diverses; diplômes; expérience professionnelle; projets d'emploi, positionnement en langue...) et une série d'apprentissages :

- ▶ **français langue étrangère orienté métier** (100 h.) basé sur un sondage effectué à propos des besoins en langue du contexte hospitalier et ses documents authentiques (fiches de produits, mode d'emploi d'outils, plans, règlements, procédures, tutoriels, matériaux visuels...).
- ▶ **communication interculturelle** (50 h.) : échanges autour des réalités du travail hospitalier et des expériences professionnelles des stagiaires, prévention des « tensions culturelles » en contexte professionnel, gestion du stress, du travail en équipe, confiance en soi...
- ▶ **visites et de rencontres en hôpital** (100 h.) qui permettent de découvrir les métiers au sein desquels existe une possibilité de stage : catering, nettoyage et logistique. Cela offre la possibilité de sonder l'ambiance et les interlocuteurs du travail, de découvrir les lieux et les outils, d'échanger avec le personnel, notamment, issu de l'immigration.

L'immersion en emploi (Billett, 2011) s'étale, ensuite, sur une période d'un mois (150 h.) sous l'égide d'un tuteur en entreprise et la facilitation d'un médiateur, membre de l'équipe de formation.

Les bénéficiaires participent à une évaluation. Un entretien individuel est mené avec chacun au début et à la fin du programme, un questionnaire d'une vingtaine d'items est rempli aux deux occasions. La comparaison des interviews du début et de la fin permet d'identifier l'évolution des satisfactions et difficultés ressenties. Cela permet de les mettre en regard de l'appréciation exprimée par les référents en entreprise pour chacun des stagiaires (également recueillie par un questionnaire d'une vingtaine d'items : implication, autonomie, sens de l'initiative, intégration dans l'équipe, compréhension des consignes, etc.). L'ensemble de ces informations alimente la délibération des formateurs qui établissent, de concert avec les bénéficiaires, les perspectives d'après-stage.

Enfin, les stagiaires sont accompagnés dans leur recherche d'emploi : rédaction du CV et lettre de candidature, préparation d'un entretien d'embauche, aide à la négociation d'un contrat de travail, outils de recherche d'emploi, réorientation vers une formation qualifiante...

Hospi'Jobs en chiffres

En juin 2023, 76 stagiaires (six cohortes) ont participé au projet Hospi'Jobs. Il s'agit majoritairement de femmes (51). Six participants sur dix ont un ou des enfants (cinq mamans monoparentales et onze familles avec des difficultés de garde d'enfant). Ces personnes, situées entre 20 et 55 ans (M=37, ET=8), sont originaires de 35 pays, en particulier du continent africain (16 pays). Les stagiaires sont en Belgique en moyenne depuis sept ans (ET=4). Si ces variables ne distinguent pas les hommes des femmes, l'arrivée des femmes en Belgique est en moyenne deux années plus récente que celles des hommes. Elles sont également plus âgées (M=33, ET=9) que les hommes (M=27, ET=9) lors de leur arrivée dans le pays de résidence. Les femmes sont surreprésentées parmi les porteurs de statuts de séjour les moins stables (personnes bénéficiant d'un regroupement familial, p. ex.), c'est le contraire pour les hommes.

Le niveau de formation est variable : 32 % sont sans diplôme ou ont au mieux un certificat d'études primaires; 40 % diplômés d'études secondaires; et seulement 28 % diplômés d'études supérieures (uniquement la moitié de ces diplômés sont reconnus par la Belgique). Le niveau de maîtrise du français en début de formation est hétéroclite, bien que 42 bénéficiaires proviennent de pays partiellement de langue française. La situation des hommes et des femmes en termes de diplômes et de compétences linguistiques est équivalente. Les connaissances en français sont mesurées lors de l'interview initiale (orale et écrite) par les formateurs qui s'inspirent du cadre européen commun de référence :

- ▶ Quinze ont un niveau débutant (1) : ils et elles peuvent difficilement comprendre à l'oral — et lire avec de l'aide — des mots familiers et des expressions courantes au sujet de leur environnement; peuvent, au mieux, questionner et communiquer de façon simple à condition que l'interlocuteur soit disposé à reformuler ses phrases. Le niveau de l'écrit permet à peine de remplir un questionnaire à choix multiple.
- ▶ Le niveau basique (3) correspond au cas de 29 personnes : elles peuvent entendre et lire des expressions et un vocabulaire fréquents relatifs à ce qui les concerne personnellement. Elles peuvent communiquer lors de tâches répétitives ne demandant qu'un échange simple et direct; peuvent écrire des notes pour expliquer les situations qui les impliquent.
- ▶ Seize personnes ont un niveau estimé «pré-basique» (2), situé entre les niveaux 1 et 3.
- ▶ Enfin, seize ont un niveau de maîtrise moyen (4) ou supérieur et peuvent au moins comprendre (à l'audition et à la lecture) les points essentiels d'un propos (description de tâches, par exemple); peuvent prendre part sans préparation à une conversation sur des sujets familiers ou concernant le travail, et écrire un texte sur leurs expériences et impressions.

Le groupe a globalement une faible expérience professionnelle en Europe : seulement 24 personnes y ont exercé un emploi, dont un tiers des contrats de courte durée dans le secteur du nettoyage. Près de six hommes sur dix ont une expérience professionnelle même minime en Belgique, cela n'est le cas que d'une femme sur dix. Les personnes qui ont exercé un emploi au pays d'origine (56) ont majoritairement été

ouvriers, agriculteurs ou vendeurs (près d'un tiers). La situation des hommes et des femmes est identique sur ce point. Les stagiaires habitent le centre-ville de Liège. Les hôpitaux partenaires étant situés en périphérie, la plupart sont tributaires des transports en commun : douze seulement ont un permis de conduire, tous des hommes. En tant que personnes sans emploi ou demandeuses d'asile, toutes celles (51) qui ne sont pas à charge d'un membre de leur famille bénéficient d'une aide sociale leur permettant de subvenir à leurs besoins essentiels et à ceux de leurs enfants. Les personnes sans aucune source personnelle de revenu sont donc au nombre de 25, dont 21 femmes (soit 41 % des femmes), les hommes dans la même situation ne sont que quatre (soit 16 % de leur groupe).

Résultats sur le savoir-être

La majorité des stagiaires (hommes et femmes) sondés en fin de session fait part de sa satisfaction pour ce projet. *Hospit'Jobs* leur a permis de s'essayer dans un contexte professionnel complexe qui leur est étranger. Les formations sont appréciées pour leur articulation avec le terrain. En fin de cycle, les stagiaires affirment globalement avoir confiance dans leur capacité d'acquisition de nouvelles compétences en contexte d'emploi. Pourtant, si la moyenne des 25 hommes est pour cet item de 7,2/10, celle des 51 femmes est de 5,9/10. Cette différence significative ($t=2,26$, $p<0,03$) montre que les femmes sont moins confiantes dans leurs acquisitions à l'issue de la formation. Plusieurs autres indicateurs similaires censés mesurer l'augmentation de la confiance en soi dans l'abord du marché de l'emploi, à l'issue du dispositif, donnent le même résultat à l'avantage des hommes.

Nonobstant cette inégalité, pour la plupart des participants des deux genres, le travail en groupe, le personnel de formation pluriethnique, le suivi individualisé et permanent, la diversité des collègues lors du stage, etc. montrent qu'eux aussi peuvent surmonter les obstacles et obtenir un emploi. La technicité du contexte hospitalier, les contraintes en raison de la pandémie, la grande taille des entreprises, le constat de la demande de main-d'œuvre dans le secteur... indiquent que s'ils ont réussi à l'hôpital, ils le pourront dans des contextes.

La motivation et l'assiduité des participants sont également à noter, même en contexte de pandémie, alors que le lieu de travail représente un risque de type sanitaire. Nombreux sont ceux et celles qui ont conseillé cette offre de formation à leurs proches.

L'initiative a aussi permis aux stagiaires d'augmenter leur capital social. Les participants ont tissé des liens avec le personnel des hôpitaux, certes proportionnellement plus d'hommes sont dans cette situation que de femmes. La bonne ambiance au sein des groupes a été unanimement relevée lors des entretiens d'évaluation. En pleine pandémie, le projet fut l'occasion de garder un contact avec le monde extérieur.

Les questionnaires complétés par les tuteurs hospitaliers mentionnent également que la plupart des stagiaires ont socialisé avec leurs collègues. La majorité fait part d'un bon accueil et d'un soutien marqué. Lors des premiers jours, les responsables d'équipe ont identifié un nombre restreint de collègues vers qui les stagiaires pouvaient demander conseil. Ce cercle semble s'être progressivement élargi montrant une certaine adaptation au milieu de travail. Les stagiaires,

suivant les conseils des formateurs, ont entrepris des contacts avec leurs collègues en annonçant d'emblée des difficultés en français et demandant de l'aide.

Des problèmes organisationnels et de communication au sein de l'entreprise impactent néanmoins la socialisation des bénéficiaires et sont source de tension. Il apparaît que certaines informations à propos du programme ne sont pas relayées sur le terrain. Les stagiaires ne sont pas toujours identifiés comme tels, ce qui peut générer des attentes indues à leur égard. Certains ont dû rappeler leur statut pour justifier qu'ils ne maîtrisent pas les gestes techniques ou le français. Les stagiaires sont amenés à travailler avec des personnes changeantes qui ne sont pas toujours informées du contexte du stage et des tensions peuvent émerger à cause de consignes dissonantes. Par ailleurs, les équipes sont régulièrement sous tensions en termes de ressources humaines et, par manque de personnel, ne peuvent pas toujours assurer un accompagnement optimal. Les stagiaires se retrouvent donc parfois comptés comme main-d'œuvre à part entière. Des attentes au niveau de l'autonomie dans les tâches et des exigences trop élevées sont alors exprimées envers ces derniers, ce qui peut engendrer du stress, dans un environnement non propice à l'apprentissage.

Aussi, les données montrent que les superviseurs en hôpital (une grande majorité de femmes) évaluent de manière systématique les participantes comme significativement moins compétentes que les stagiaires masculins qu'il s'agisse d'indicateurs concernant l'organisation du travail, le respect des consignes, la rigueur et la vitesse d'exécution, ou qu'il s'agisse de qualités comme la concentration, la dispo-

nibilité, la ponctualité, la motivation, etc. Bien que tant une majorité d'hommes que de femmes satisfassent les critères des référents.

Impacts sur les savoir-faire et l'insertion à l'emploi

Les interviews d'évaluation auprès des stagiaires montrent que les compétences techniques sont considérées comme l'aspect ayant le plus évolué durant le programme. Si les premiers jours semblent avoir été

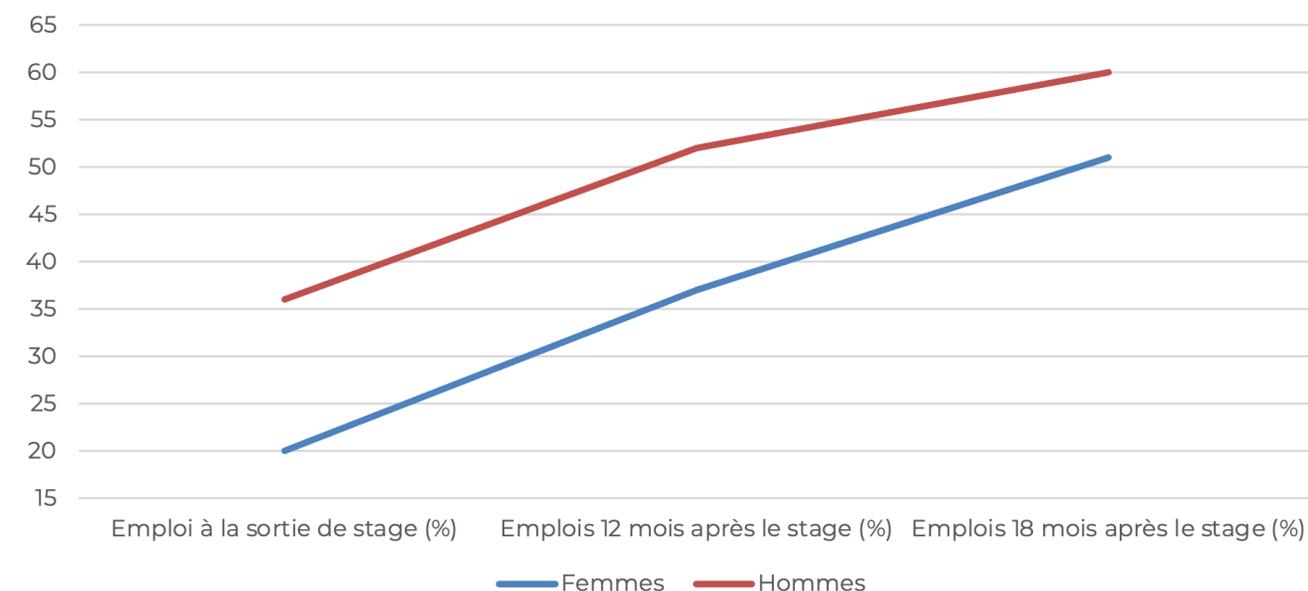
compliqués pour la majorité, la plupart des stagiaires se sont adaptés rapidement et ont acquis les gestes basiques du métier. La majorité des stagiaires considèrent, par ailleurs, que le vocabulaire technique en français, en lien avec le travail, est largement intégré. Des améliorations sont aussi notées en matière de conversations avec les collègues. En revanche, les échanges avec les supérieurs restent redoutés.

Des effets rapides de mise à l'emploi sont observés chez certains stagiaires, juste après les stages : ils ou elles sont approchés par les responsables des ressources humaines qui leur proposent des contrats

OBSERVATIONS	FEMMES	%	HOMMES	%	TOTAL	%
Abandon du stage	12	24	1	4	13	17
Emplois à la sortie du stage	10	20	8	32	18	24
Décline emploi à la sortie du stage	6	12	1	4	7	9
Total des propositions d'emploi à la sortie du stage	16	31	9	36	26	34
Emploi 12 mois après le stage	19	37	13	52	32	41
Proportion de contrats longs/emplois 12 mois après la fin du stage	12	63	8	62	20	63
Emplois 18 mois après le stage	26	51	15	60	41	54
Proportion de contrats longs/emplois 18 mois après la fin du stage	23	88	12	80	35	85
Total	51	100	25	100	76	100

temporaires. Pour d'autres, le stage aura permis de clarifier un projet professionnel, de se confronter à la réalité du travail dans les secteurs proposés (en termes d'horaires, d'exigences, de conditions de travail...) et d'expérimenter de possibles ajustements pour concilier responsabilités familiales (qui incombent majoritairement aux femmes) et professionnelles. Pour certains, c'est un ensemble de questionnements (immédiat ou sur la durée) qui émerge et aboutit, parfois, à la définition d'une nouvelle trajectoire professionnelle (réorientation vers un autre secteur, une formation qualifiante, un processus de reconnaissance des diplômes et acquits), un chemin qui peut également être couronné par un contrat d'emploi, même si la grande majorité des emplois générés par le dispositif se situent au sein des hôpitaux partenaires ou au sein de leurs succursales.

Bien entendu, les engagements (ou non) sont aussi fonction des besoins en personnel des entreprises et d'un ensemble de projections chez les partenaires. Il arrive que les responsables hospitaliers sollicitent l'équipe des formateurs quand une place est vacante. Nous constatons que le secteur du nettoyage est le métier qui propose le plus grand nombre de possibilités d'emploi. Les participantes y sont surreprésentées, tandis que le secteur de la logistique absorbe une majorité de participants masculins. Les responsables hospitaliers apprécient d'être tenus au courant du devenir professionnel des stagiaires qu'ils ont connus. Ils parlent désormais du « rôle sociétal » de leur entreprise. Ils estiment qu'à l'issue d'une série de contrats à durée déterminée, il est possible de proposer un emploi définitif aux travailleurs. Il est donc nécessaire d'observer l'évolution à moyen terme des participants



et participantes au dispositif. Un procédé est mis en place afin de contacter les stagiaires 12 et 18 mois après la fin de leur stage.

Les observations montrent que la quasi-totalité des personnes qui abandonnent le stage sont des femmes. On constate également que les hommes sont surreprésentés parmi les 26 personnes qui reçoivent une proposition d'emploi immédiatement après le stage. Cet écart à l'avantage des stagiaires masculins persiste jusqu'à la fin de la période d'observation : un an après le stage, 52 % des hommes sont en emploi contre 37 % des femmes ; à l'issue de 18 mois, 60 % des hommes sont en emploi contre 51 % des femmes. On remarque toutefois que l'écart entre les hommes et les femmes ne se résorbe que peu avec la durée. Néanmoins, la qualité des contrats proposés aux femmes semble légèrement meilleure.

Les femmes premières concernées par les incidents critiques et les abandons de stage

Le partenariat avec les structures hospitalières est appréciable, le taux d'insertion, par exemple, est au-dessus des exemples cités dans l'introduction de l'article. Nous constatons toutefois l'importance de rappeler régulièrement au personnel hospitalier, à divers échelons, les principes du projet *Hospil'Jobs* en matière de gestion et de valorisation des diversités. Si la majorité des stages se déroule sans difficulté, certains cas se révèlent problématiques. Le recueil et l'analyse de 21 « situations critiques » (Cohen-Emerique, 2016; Deslauriers et coll., 2017) confirme les failles dans la transmis-

sion de l'information concernant le stage au sein du personnel hospitalier et des biais de perception vis-à-vis des stagiaires parmi ce groupe, de même que certaines limites factuelles des initiatives d'insertion² (Duvoux, 2010). Les obstacles spécifiques aux personnes issues d'un parcours migratoire ne sont, en effet, pas suffisamment compris en compte par les institutions d'insertion et les employeurs. À chaque difficulté, les «faiblesses en français» sont brandies comme «la cause du problème», alors que la raison d'être du projet est justement de chercher les voies de la valorisation professionnelle, malgré les difficultés linguistiques.

On constate, de surcroît, que la majorité (19) de ces 21 frictions concernent des participantes, comme douze des treize cas d'abandon de stage ou de formation, ainsi que six des sept refus de contrats d'emploi proposés en fin de stage par les hôpitaux. Ces démissions corrélées entre elles désarçonnent les responsables hospitaliers et ébranlent leur foi dans le dispositif proposé. Ces constats indiquent également des difficultés spécifiques concernant les stagiaires féminins qu'il s'agit d'identifier et résoudre en collégialité.

Dès janvier 2022, il a donc semblé indispensable de proposer aux travailleurs et agents des ressources humaines des hôpitaux, ainsi qu'aux stagiaires (hommes et femmes), des groupes de réflexion (d'une quinzaine de participants) sur les situations identifiées ou similaires (trois heures par semestre par hôpital), afin de sensibiliser tous et toutes aux sources de l'incommunication et à leur prévention, par la décentration et la gestion des conflits, dans une approche

² Des freins en lien avec des questions personnelles, de mobilité, de garde d'enfants, relevant du statut de séjour ou du permis de travail, de la non-reconnaissance des expériences et titres obtenus à l'étranger, de la pénibilité des emplois proposés en regard de leur faible reconnaissance pécuniaire, etc.

intersectionnelle (Scheurette et Manço, 2021). Par exemple, l'approche des convictions religieuses au travail : si le règlement de sécurité et d'hygiène impose une tenue de travail, il ne tranche pas, avec clarté, la question du foulard islamique et peut ouvrir la voie à l'arbitraire³. Des tensions ont ainsi pu émerger et pousser à l'abandon plusieurs intéressées. Cet exemple souligne la nécessité de travailler la gestion des diversités et des accommodements raisonnables afin de produire des solutions créatives et négociées face à ce type d'antagonismes, dans l'intérêt mutuel (Devries et Manço, 2018). C'est l'objectif du projet intitulé Hospita'lité qui fonctionne maintenant de pair avec le projet Hospit'Jobs. Ce projet s'attèle à travailler avec les tuteurs et tutrices des stagiaires ainsi qu'avec les responsables d'équipes et les GRH des structures hospitalières les situations d'incidents critiques afin de favoriser une meilleure compréhension des contextes et situations de vie des personnes migrantes parfois méconnues des partenaires, établir un terrain de dialogue possible pour enfin tendre vers une entente interculturelle et le bien-être des personnes dans un environnement de travail inclusif.

Nous considérons cet objectif comme approché dans la mesure où les hôpitaux acceptent de reconduire l'expérience et envisagent désormais la recherche de solutions par l'instauration de séances réflexives semestrielles destinées à leur personnel. Les responsables hospitaliers souhaitent du reste que

³ Le foulard (ou la charlotte opaque) est accepté par une des structures partenaires (en cuisine), tandis qu'elle est refusée dans un autre hôpital (en nettoyage, où le personnel est visible des autres personnes qui se trouvent dans la structure). Un autre cas concerne des apprenantes membres d'une église évangéliste qui refusent de porter le pantalon de travail et réclament une jupe.

le temps de stage soit revu à la hausse, ce qui correspond également au vœu des formateurs et d'un certain nombre de participants. Ils demandent également que l'initiative s'élargisse vers d'autres métiers et vers des structures hospitalières secondaires de la région, une attente également présente parmi les stagiaires qui pourraient ainsi trouver un travail plus près de leur domicile. De plus, vu les résultats jugés positifs, l'expérience pilote est reconduite dans son financement par la ministre de tutelle qui a visité l'action en janvier 2023 et l'a inscrite comme «bonne pratique» dans le premier plan régional wallon de lutte contre le racisme (mesure 21).

De plus, les horaires atypiques (tôt le matin, tard le soir, les week-end) souvent pratiqués dans les secteurs de l'HORECA et du nettoyage où l'on retrouve une forte proportion de personnes migrantes et en particulier de femmes ne correspondent que rarement aux horaires des milieux d'accueil de la petite enfance (La Ligue des familles, 2021) ce qui engendre une difficulté supplémentaire à la conciliation travail/vie de famille pour ces femmes.

Conclusion

Hospi'Jobs est un projet qui promeut l'apprentissage en contexte du français, en concomitance avec la mise à l'emploi, une stratégie encore peu usitée en Wallonie. Il propose un accompagnement spécifique tant des apprenants que des équipes qui les accueillent en entreprise. L'initiative participe à poser un regard nouveau sur les travailleurs migrants et leur inclusion professionnelle dans un secteur essentiel et en pénurie de main-d'œuvre.

L'initiative est menée en réseau. Au-delà de leurs diversités, qualités et compétences, les partenaires formateurs ou hospitaliers se complètent, et leurs intérêts sont convergents. Cette conjonction signe une plus-value dans la mise en œuvre du dispositif dont le taux d'insertion est de plus de 50 %.

Le public migrant rencontre divers obstacles spécifiques durant son parcours d'accès à l'emploi. Ceux-ci impactent parfois leur implication au processus de stage, voire au-delà, dans la recherche de travail. Les femmes participant au projet rencontrent davantage encore d'obstacles liés à la charge de la garde des enfants dans un contexte de manque criant de places en crèches disponibles. Ces obstacles impactent lourdement leur implication au processus de stage, voire au-delà, dans la recherche d'emploi. L'accompagnement individualisé de ces problématiques apparaît comme primordial. Ainsi, *Hospi'Jobs* ne souffre pas de manque de participants, ce qui ne semble pas être le cas de nombreuses autres offres en insertion socio-professionnelle développées en Région wallonne. Le dispositif propose une médiation entre institutions et stagiaires, ce qui facilite l'inclusion. L'expérience contribue ainsi à construire un nouveau paradigme

en matière d'insertion, face à un public qui représente des ressources et un secteur en demande de talents, mais dont l'articulation s'avère complexe.

La reconduction du projet *Hospi'jobs* donne l'opportunité d'approfondir la mise au point du dispositif et de l'élargir vers des secteurs connexes, également en tension (maisons pour aînés, restauration de collectivité, secteur de la logistique, avec à la clé, une certification des participants). La formation est constituée de modules et d'interventions en entreprise dont les contenus sont évalués collégalement chaque semestre. La coopération sur le long terme est capitale afin de mieux se connaître entre partenaires (besoins, manières de travailler, priorités..) et créer un contexte de collaboration riche en apports, évolutif et durable, de même que pour consolider la confiance mutuelle.

La dimension tutorat en entreprise apparaît comme une des facettes dont le développement doit être poursuivi avec urgence : préparer davantage les employés et les responsables du secteur hospitalier à l'accueil, à la communication en contexte de diversité et à l'accompagnement des stagiaires issus de l'immigration aux compétences parfois en décalage par rapport aux habitudes locales.

De futurs partenaires sont sollicités en fonction de ces axes de travail, dont la diffusion du modèle proposé, dans les milieux professionnels et politiques : il pourrait compléter les différentes mesures d'activation mises en place par d'autres régions. ▲

Bibliographie

- Billett S. (2011), «Learning in the circumstances of work : the didactics of practice», *Education and Didactique*, v. 5, n° 2, p. 129-149.
- Castra D. (2003), *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Paris : PUF.
- Cohen Emerique M. (2016), «Le choc culturel : révélateur des difficultés des travailleurs sociaux intervenant en milieu de migrants et réfugiés», *Les politiques sociales*, n° 3 et 4, p. 76-87.
- Deslauriers J.-M., Deslauriers J.-P. et LaFerrière-Simard M. (2017), «La méthode de l'incident critique et la recherche sur les pratiques des intervenants sociaux», *Recherches qualitatives*, v. 36, n° 1, p. 94-112.
- Devries M. et Manço A. (2018), «Dialogues entre musulmans et non musulmans dans les entreprises : s'approprier entre collègues pour un meilleur "travailler-ensemble"», Manço A. et Gatugu J. (éds), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 293-312.
- Duvoux N. (2010), «Le travail vu par les assistés : éléments pour une sociologie des politiques d'insertion», *Sociologie du travail*, v. 52, n° 3, p. 389-408.
- Manço A. (2018), «Dispositifs d'intégration socio-économique des travailleurs migrants : une cartographie des pièges et tremplins», Manço A. et Gatugu J. (éds), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 427-449.
- Manço A. (2021), « Insertion des travailleuses migrantes : l'efficacité des dispositifs ? », Razafindratsimba D., Rachedi D., Perocco F., Manai B. et Vatz Laaroussi M. (éds), *Visages du racisme contemporain : les défis d'une approche interculturelle*, Paris : L'Harmattan, p. 271-292.
- Scheurette L. et Manço A. (2021), «Inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Wallonie : l'heure du bilan», Manço A. et Scheurette L. (éd.), *Inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie*, Paris : L'Harmattan, p. 13-34.
- Scheurette L. et Manço A. (2021), «Médiation interculturelle en entreprise : favoriser l'inclusion des diversités dans le monde du travail», 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, p. 301-320.

Hospi' Jobs

Un dispositif wallon de mise en emploi rapide exporté au Québec

Chantal **Asselin**

L Du 15 au 29 octobre, Altay Manço de l'IRFAM, partenaire du projet Hospi'Jobs, rencontrait au Québec trois ministères provinciaux, quatre universités, des établissements d'études supérieures ou de formation professionnelle, deux centres hospitaliers, ainsi que des milieux associatifs et municipaux en vue de leur relater les résultats de la recherche-action en cours à Liège, depuis janvier 2020.

D'abord invité par la Fédération Wallonie-Bruxelles à la représenter lors du colloque d'Organismes francophones de politique et d'aménagement linguistiques (OPALE), orchestré par l'Office québécois de la langue française et le ministère de la Langue française, A. Manço a aussi fait bénéficier des établissements québécois d'enseignement supérieur de l'expertise développée pendant la mise en œuvre de l'expérimentation Hospi'Jobs. Il a ainsi présenté le dispositif, ses fondements théoriques et ses résultats pratiques aux étudiants, d'une part, en psychologie sociale et, d'autre part, en gestion de l'Université Laval, située à Québec.

Accompagné d'une collègue québécoise, Manço s'est également rendu dans un établissement hospitalier de la région de Québec pour y soumettre la proposition d'intervention en vue d'intégrer rapidement des personnes issues d'origines



linguistiques et culturelles diversifiées à des postes de travail non spécialisés et pourtant essentiels dans un établissement de santé. Ce fut également le tour des responsables de Québec International, centre de développement économique, d'entendre parler du projet Hospi'Jobs en tant que solution de ressources humaines.

Le voyage s'est poursuivi en direction du Bas-Saint-Laurent, afin d'y rencontrer des responsables de l'Université du Québec à Rimouski, ceux de la ville du même nom et du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, toujours autour du dispositif. On y a même proposé le transfert de ce programme, dans une version académique, où l'apprentissage de la langue française prendrait une avenue prépondérante.

Arrivé à Montréal, l'Institut universitaire SHERPA accueillait Altay Manço dans le cadre d'une demi-journée d'échanges portant sur l'insertion socioprofessionnelle des travailleur.es immigrant.es dans le réseau de la santé au Québec. Plus d'une quarantaine de personnes et d'une dizaine de panélistes ont participé à cet événement, duquel a jailli un appel à publication portant sur la concomitance, le tutorat et la médiation en tant que clés de l'intégration socioprofessionnelle des demandeurs d'emploi issus de la diversité. Cet ouvrage collectif paraîtra début 2025 dans la collection «Compétences interculturelles» coordonnée par l'IRFAM.

La visite du Centre Hospitalier Universitaire de Montréal marque également l'intérêt de transférer dans cet établissement pareille méthodologie d'insertion. Plus d'une vingtaine de gestionnaires du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ont ensuite, reçu des informations et des documents sur le dérou-

lement et les résultats du programme Hospi'Jobs, et se sont montrés, eux aussi, avides d'en analyser les tenants et les aboutissants.

Vers la fin du séjour d'A. Manço au Québec, ce fut autour d'une quinzaine d'experts du Centre de Services Scolaires Marguerite-Bourgeoys (Montréal), chargé entre autres, des formations professionnelles et linguistiques à destination des publics immigrés, d'examiner le dispositif belge et d'en conclure plusieurs pistes de réflexions et d'actions en contexte d'insertion.

Le périple s'est poursuivi à l'Université du Québec à Montréal où était organisé un séminaire intitulé, «Accélérer l'insertion à l'emploi des personnes migrantes : échange sur des pratiques au Québec et en Belgique».

Enfin, le voyage d'études s'est achevé à Brossard, dans la banlieue montréalaise, où le nouveau bâtiment de l'Université de Montréal accueillait un colloque nommé, Parcours post-migratoires d'immigrants : regards croisés entre pays et disciplines - implications pour les pratiques. Altay Manço, ainsi que plusieurs autres chercheurs et acteurs québécois, français et suisses, y ont présenté leurs travaux.

Il résulte de ces nombreux échanges et du séjour tout l'intérêt de présenter le dispositif innovant Hospi'Jobs, d'en étudier les possibilités de transfert, notamment au Québec, et de l'enrichir des commentaires, ainsi que des pratiques des collègues internationaux. ▲



Insertion à l'emploi des personnes migrantes : **Allemagne, les pratiques inspirantes**

Charlotte **Poisson**

Les formations professionnelles développées en Allemagne construisent un lien fort entre candidats travailleurs et entreprises. Elles atteignent pleinement leur but : l'insertion en emploi. En quoi ces pratiques peuvent-elles nous interpeller en Région wallonne ?

Allemagne : quelle politique d'insertion pour les personnes migrantes ?

Fördern und fordern (encourager et exiger) — le mot d'ordre est lancé ! Équilibrée entre formation, d'une part, et accès rapide à l'emploi, d'autre part, la politique allemande d'intégration des personnes étrangères est menée main dans la main avec les entreprises.

Ce sont les *Länder* (équivalents de la Région wallonne) qui mettent en œuvre la politique fédérale d'intégration des migrants. Ils disposent d'une grande liberté à cet égard, peuvent innover et décident de leurs propres mesures visant l'insertion.

Les municipalités sont aussi des acteurs clés dans le processus d'intégration. En plus de l'Agence fédérale pour l'emploi, l'Allemagne compte plus de 300 *jobcenters* qui sont gérés soit par les communes elles-mêmes soit, conjointement, avec des agences locales pour l'emploi. Ces centres fournissent des services d'insertion professionnelle et développent différents types d'actions et d'accompagnements pour les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de prestations sociales, ainsi que les réfugiés.

En 2019, le gouvernement fédéral allemand apporte des modifications significatives à la loi sur l'intégration datant de 2016, des changements soutenant davantage l'accès à l'emploi et aux formations qualifiantes en alternance qui aboutissent à un titre

reconnu par l'État. Déjà en 2016, la loi mettait le focus sur l'apprentissage de la langue combiné à des cours d'orientation et en facilitait l'accès aux demandeurs d'asile ayant de bonnes perspectives de rester sur le territoire. De plus, afin de combler le temps d'attente entre le dépôt d'une demande d'asile et la décision — une période qui peut prendre des mois, voire des années — l'Allemagne introduisait la mesure *Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen* (actions pour l'intégration des réfugiés). Celle-ci ouvre, d'une part, des opportunités d'emploi (100 000 au total) spécialement pour les demandeurs d'asile et les réfugiés et, d'autre part, récolte des données sur leurs compétences et aptitudes professionnelles. Ces informations serviront, dans un second temps, à proposer des postes aux candidats. Une partie de ces opportunités ne sont pas des emplois formels : il s'agit de mesures de réinsertion ou d'activation dont l'objectif est de permettre aux migrants d'avoir un premier aperçu de la vie professionnelle en Allemagne.

La loi continue d'évoluer et apporte une sécurité juridique pour les migrants qui souhaiteraient entamer une formation en leur octroyant un titre de séjour pendant la durée de leur formation et en leur garantissant ce titre deux ans encore après avoir clôturé avec succès leur parcours formatif, s'ils trouvent un emploi. Il s'agit également d'une sécurité pour les entreprises qui souhaiteraient s'engager dans un processus de formation de travailleurs migrants avec pour objectif de les embaucher par la suite. Sans cette assurance, les entreprises restent frileuses à l'idée de déployer du temps et des moyens dans la formation d'une personne migrante.

L'Allemagne promeut ainsi une intégration précoce en permettant aux demandeurs d'asile ayant une probabilité de reconnaissance élevée d'accéder

aux cours d'intégration (600 h de cours d'allemand et 100 h d'orientation socioprofessionnelle). La promotion de la langue est en effet la pierre angulaire de la politique d'intégration allemande, aussi le nombre de places dans les cours d'intégration a été revu à la hausse.

Une enquête menée en 2017 auprès de 2000 entreprises par l'OCDE, la Chambre allemande du commerce et de l'industrie et le ministère fédéral du Travail montrait que la moitié des entreprises exigeaient de bonnes connaissances en allemand même pour des emplois peu qualifiés et 60 % d'entre elles considéraient le manque de connaissance en langue comme l'une des premières difficultés rencontrées. Néanmoins, les trois quarts des employeurs ayant accueilli des réfugiés ou des demandeurs d'asile disaient ne pas avoir rencontré de difficultés dans leur travail et 85 % d'entre eux étaient largement ou totalement satisfaits du travail fourni par les réfugiés, pas nécessairement locuteurs de l'allemand. Dans le pays, près d'une entreprise sur quatre emploie des personnes récemment immigrées, ce qui représente 429 000 entreprises.

L'encouragement des jeunes (et moins jeunes) à suivre des formations diplômantes en alternance (1) et des cours de langue à visée professionnelle (2), ainsi que la facilitation des contacts entre entreprises et migrants (3) sont les axes majeurs de la politique d'intégration allemande. Par l'adoption de mesures ciblées, le pays souhaite surtout encourager l'activité des personnes migrantes qui auront la possibilité et le souhait de rester de manière durable sur son territoire.

L'intégration en emploi passe par un apprentissage sur mesure

L'Allemagne a une longue tradition d'insertion à l'emploi à travers la mobilisation de multiples modalités d'apprentissage et de formation professionnelle en alternance. Nullement considéré comme une filière de relégation, l'apprentissage est au contraire très valorisé : dans ce pays, deux tiers des jeunes en âge d'enseignement secondaire suivent de telles formations qui sont loin de se cantonner uniquement à

Les *Berufschulen* (écoles de métiers)

Le système éducatif dual allemand combine formation théorique et formation pratique. Les *Berufschulen* incarnent ce système. La formation pratique est prise en charge par les entreprises dans lesquelles les étudiants travaillent en tant qu'apprentis. Les apports théoriques, généraux et l'accompagnement individuel vers l'emploi sont pris en charge par l'école. Le système propose une large gamme de programmes de formations professionnelles allant des soins de santé, à l'hôtellerie en passant par l'ingénierie, la technologie automobile et toute la gamme des industries. Ces programmes sont gratuits pour les étudiants et sont financés par l'État fédéral. Les étudiants reçoivent un salaire pendant leur apprentissage payé par les entreprises qui varie entre 25 et 50 % de ce que reçoit un travailleur qualifié pour la même fonction.

l'emploi ouvrier faiblement qualifié. La moitié des cadres allemands sont issus de ce parcours, contre 39 % ayant effectué des études supérieures.

Le programme appelé *Ausbildungsintegriertes Duales Studium* (formation duale intégrée), par exemple, offre une formation en alternance pour laquelle la Chambre allemande du commerce et de l'industrie délivre un diplôme. L'alternance entre l'école et le stage en entreprise permet aux jeunes de s'ancrer rapidement dans les réalités du monde du travail et de se créer un réseau riche de professionnels et d'entreprises qui leur permettront de s'orienter, rebondir et évoluer dans leur vie professionnelle. Une place en apprentissage signifie presque automatiquement une place dans une fonction rémunérée au terme de la formation. Du reste, il est très probable que l'ex-apprenti puisse, dans la suite de sa carrière, bénéficier de formations continues afin d'augmenter son expertise, voire d'étudier dans un des nombreux programmes (en horaire décalé) des hautes écoles et universités allemandes.

À l'inverse de la France ou de la Belgique, dans le système allemand, ce sont les entreprises qui sélectionnent et recrutent leurs apprentis, en amont de la formation, et concluent ensuite un contrat d'apprentissage avec une école ou un centre de formation professionnelle. La démarche vient donc de l'entreprise qui planifie ses activités et ses ressources humaines en intégrant dans son fonctionnement la formation des apprentis. L'entreprise verse une rémunération à l'apprenti et finance la formation en entreprise, tandis que l'apprenti participe à la production et génère donc des avantages pour l'entreprise. Le stagiaire suit également des cours dans une école professionnelle financée par des subventions

publiques. Compte tenu de l'ancienneté et de l'étendue de ces pratiques, de nombreuses entreprises et écoles ou centres de formation développent, au sein de bassins d'emploi, des partenariats très ancrés et s'adaptent mutuellement aux prérogatives et besoins des uns des autres.

Des sites internet publient les offres d'apprentissage des entreprises, ainsi que des possibilités de bourses et facilitent l'accessibilité de l'apprentissage aux candidats de toute origine socioculturelle. L'intérêt des entreprises à participer à un tel processus de formation est, d'une part, la perspective d'embauche de travailleurs ayant été formés par eux, selon leurs besoins de compétences, au sein de leur culture d'entreprise, dans leur propre environnement et sur leurs propres machines. Le rapport coût/bénéfice est estimé avantageux pour l'entreprise qui, par ailleurs, peut gérer ses ressources humaines sur le long terme, en générant, de surcroît, un transfert de compétences intergénérationnel entre travailleurs chevronnés et novices. D'autre part, les entreprises allemandes évoquent également leur responsabilité sociétale pour expliquer leur attachement à de tels programmes de formation.

Pour Anna Bartel-Radic, « *la majorité des compétences pratiques et manuelles sont ainsi sous la responsabilité des entreprises* » qui sont les mieux à même pour évaluer leurs besoins en compétences et en gestes techniques. En Wallonie Bruxelles, le fonctionnement est inversé : le centre de formation en alternance (CEFA) accueille les stagiaires et les place ensuite en apprentissage dans des entreprises. Le rôle des entreprises dans le recrutement est faible ce qui peut entraîner une moindre implication dans la formation et l'intégration des apprentis dans leurs

équipes. Par ailleurs, le nombre d'apprentis est résiduel, en Belgique francophone, en comparaison avec la population de l'enseignement secondaire.

L'alternance : un modèle pour l'insertion des migrants ?

Le modèle allemand de l'alternance emploi/formation — qui a fait ses preuves de longue date pour l'insertion à l'emploi des jeunes — est pris comme paradigme par l'État, afin de faciliter l'inclusion des adultes en difficulté d'emploi, en général, et celle des personnes migrantes, en particulier. Cette décision date de l'importation de main-d'œuvre, durant l'après-guerre, concernant notamment près d'un million de travailleurs en provenance de Turquie.

Plus récemment, entre 2015 et 2016, l'Allemagne a accueilli plus d'un million de personnes qui y font une demande d'asile. Elles sont originaires principalement de Syrie (près de 500 000 demandes), d'Afghanistan et d'Irak, pays où les perspectives de retour sont limitées. Plus de 43 % d'entre elles ont reçu une reconnaissance qu'il s'agisse d'un statut de réfugié ou d'un permis de séjour court terme. Ces personnes ont intégré le marché du travail. Six ans plus tard, la moitié de ces réfugiés bénéficient d'un emploi soulevant l'étonnement chez les observateurs : « Comme l'Allemagne intègre-t-elle ses réfugiés ? ».

En effet, comme le rappellent de nombreuses études dont un rapport de l'OCDE, l'entrée sur le marché du travail des migrants reste un processus de longue haleine avec un taux d'emploi souvent inférieur aux natifs, même après 10 ans d'installation dans le pays d'accueil. En raison de la durée de la procé-

dure d'asile, de la participation préalable aux mesures d'intégration (cours de langue, parcours d'intégration, formations...), les migrants n'entrent que tardivement sur le marché de l'emploi. Leurs compétences et titres ne sont souvent pas reconnus. Des problèmes de langue et de discrimination guettent... En Allemagne où l'industrie est de plus en plus en manque de main-d'œuvre, l'insertion passe par des mesures politiques, mais aussi par des initiatives structurées des fédérations professionnelles. Ainsi, la Chambre de commerce et d'industrie allemande (DIHK) a créé un réseau national nommé « Les entreprises intègrent les réfugiés » (voir infra). Le pays mise également sur la mobilisation d'acteurs locaux comme les communes et la société civile, dont les associations de migrants ou même des lieux de culte, en reconnaissant leur rôle dans les liens avec les personnes issues de l'immigration. Les différents Länder ont ainsi mis en place des programmes d'intégration des migrants qui font la part belle à la formation en alternance et la mise en stage, en collaboration avec des entreprises et répondent à certains obstacles que rencontrent les migrants dans leur insertion.

Des places vacantes en apprentissage...

La dénatalité et les pénuries de main-d'œuvre sont observées, en effet, dans de nombreuses régions d'Allemagne. Début 2022, plus de 10 000 places d'apprentissage sont restées vacantes dans tout le pays. Cette tendance ne fait qu'augmenter et la République fédérale s'inquiète de la survie son modèle. Déjà en 2017, la Chambre de commerce et d'industrie relevait que 34 % des 10 000 entreprises sondées par une enquête n'avaient pas trouvé d'apprentis pour occuper les postes vacants.

Le gouvernement a alors pris des mesures urgentes et a vu, une fois de plus, dans l'arrivée des (jeunes) migrants une réponse pour combler les places disponibles en apprentissage. Il a ainsi revu à la hausse les salaires minimums pour les apprentis et les entreprises ont emboîté le pas en relevant leurs rémunérations, passant à minima à 908 euros brut par mois, en 2018.

L'immigration contribuera, en effet, à renouveler la main-d'œuvre vieillissante de l'Allemagne dans les années à venir. Ainsi, le nombre des contrats en apprentissage ont fait un bond, ces dernières années, surtout ceux impliquant de jeunes hommes migrants. « *En 2017, 10 000 Syriens et Afghans ont démarré un apprentissage, contre 3 000 en 2016* » rappelle Pauline Houédé. L'entrée en apprentissage signifie, dans bon nombre de cas, l'entrée dans l'entreprise en vue d'un emploi, si tout se passe bien durant la formation. Mais l'entrée en apprentissage — et surtout le maintien dans le dispositif en évitant les décrochages — représente des défis que l'Allemagne doit relever. Le pays mise donc sur des programmes d'accroche et de préformation qui facilitent la mobilisation et la réussite dans le système.

Le programme Berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten (intégration professionnelle des migrantes et migrants), par exemple, porté par les ministères du Travail des différents Länder, implique les employeurs et prône la coopération entre autorités et structures d'insertion. Il est opérationnalisé sur le terrain par les *jobcenters* et — pour certains Länder — par une coopération avec l'organisation caritative AWO. Les coordinateurs régionaux y occupent deux fonctions principales: d'une part, être un interlocuteur privilégié pour les employeurs et les

acteurs de l'insertion et, d'autre part, servir d'*intermédiaire* entre ces différents acteurs, afin de fluidifier les communications et les collaborations. Il s'agit donc de mettre en lumière la fonction d'intermédiation qui soutient la concertation et la coopération entre les acteurs clés de l'emploi.

Un exemple local

À Ennepe-Ruhr (Rhénanie-du-Nord-Westphalie), le projet Berufliche Integration von Migrantinnen se concentre sur l'intégration à l'emploi de femmes migrantes peu ou pas diplômées. Ce projet de préformation dure six mois pendant lequel les participantes suivent une série de cours (de langue, de citoyenneté, d'orientation...) et réalisent deux à trois semaines de stage en entreprise, acteur à part entière du projet. Véritable première expérience professionnelle pour certaines, le programme propose un suivi et une orientation individualisés. Le *jobcentre* local joue un rôle d'interlocuteur privilégié pour les entreprises, la représentation de la Chambre de commerce, mais aussi pour les associations et les organismes d'insertion, afin de traiter des questions relatives à la formation professionnelle et à l'emploi. Les coordinateurs locaux incarnent le rôle d'intermédiaire entre employeurs, autorités et institutions, particulièrement en cas de difficultés de coopération visant l'insertion à l'emploi des personnes migrantes.



Le Land de Baden-Württemberg a mis en place, dans le cadre de la mesure *Integration durch Ausbildung : Perspektiven für Zugewanderte* (L'intégration par la formation : perspectives pour les migrants), un projet de préformation et de tutorat nommé *Kümmerer-Programms*, afin de pallier à la désertion des places d'apprentissages. Ce dernier est intéressant, car il dresse un état des lieux du nombre de migrants en formation, corrélé à la recherche de candidats par les entreprises. Le Land qui compte un peu plus de onze millions d'habitants édite un monitoring de son projet d'insertion afin de mettre en exergue ses enjeux politiques. La préformation a concerné, depuis 2016, près de 8000 immigrés, et 6200 entreprises ont été conseillées dont une majorité (67 %) constituée de PME de moins de 50 salariés, et d'artisanats (plombiers, peintres, chauffagistes...). Dans ce projet, 49 % des immigrés qui démarrent une formation ont aussi effectué un stage représentant une étape importante vers l'apprentissage en tant que tel. Aussi, en 2022, la part des personnes migrantes qui ont commencé un apprentissage dans les secteurs des soins et du social a augmenté (14 %). Cette proportion est quasi identique dans l'HORECA. Les personnes migrantes accompagnées dans ce programme sont en grande majorité des hommes (85 %) jeunes (51 % ont moins de 25 ans). Un dispositif de tutorat renforce ce développement avec un réseau de tuteurs (Kümmerer) qui identifient et soutiennent des migrants ayant besoin d'un accompagnement, les informent sur le monde de l'entreprise, leur recherchent des lieux de stages et vérifient l'adéquation entre les qualifications du candidat et les offres d'emploi. Ce sont également des interlocuteurs privilégiés pour les entreprises qui proposent des stages ou des emplois aux migrants,

ainsi que les divers lieux de formation. Depuis 2016, ce réseau local comprend une cinquantaine de tuteurs/médiateurs issus de 21 organismes ou associations.

... au succès du pré-apprentissage

Des actions telles que celles qui viennent d'être présentées sont légion en Allemagne et constituent une véritable constellation de projets de « pré-apprentissage » qui arriment les personnes migrantes aux dispositifs de mise en emploi.

Voici un autre exemple. Depuis 2016, le ministère fédéral de l'Économie soutient l'initiative pilote appelée *Ensemble dans la formation (Gemeinsam in die Ausbildung)* et portée par la fondation *Otto Benecke*. Cette dernière travaille en coopération avec des centres de formation aux métiers de l'artisanat. L'activité consiste à préparer des personnes immigrées ou réfugiées, ainsi que des Allemands natifs, à l'entrée en apprentissage dans un de ces métiers. Cette préformation est constituée d'ateliers de perfectionnement en langue professionnelle, de préparation à la vie professionnelle et d'un court stage. Elle fait office de courroie de transmission entre centres de formation, apprentis et entreprises.

L'évaluation de l'initiative a permis d'identifier différents obstacles à l'entrée en apprentissage pour les personnes migrantes : (1) difficultés liées au statut de séjour qui freinent l'investissement sur le long terme, tant des candidats que des entreprises; (2) difficultés en langue allemande (les cours de langue non orientés vers l'usage professionnel compliquent l'accès à l'emploi); (3) difficultés financières de certains qui poussent à abandonner la formation au profit d'un travail rémunérateur, quel qu'il soit; et enfin (4) diffi-

cultés d'hébergement dans des centres d'accueil et l'éloignement de ces derniers par rapport au lieu de formation.

Nonobstant ces entraves, ce type de préformations semble apporter une plus-value au système d'insertion, dans la mesure où il permet tant à l'apprenant qu'à l'entreprise de gagner en confiance, avant d'entamer une formation duale (en alternance) qui se décline en au moins trois ans. Les parties prenantes ont ainsi l'occasion, pendant quelques semaines, d'apprendre à se connaître; les personnes apprenantes de se frotter au métier, d'en approfondir le langage, tout en étant accompagné tout au long de cette initiation. «Le projet vise à offrir un accompagnement d'une seule main et sous un même toit et doit contribuer à surmonter le manque de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers artisanaux», explique-t-on à la Fondation Benecke. C'est un modèle qui permet d'éviter la succession de cours de langue, d'offrir d'intégration et de formation professionnelle auprès d'organismes différents au profit d'une interaction productive entre les différentes parties prenantes. Les temps d'attente entre les étapes successives sont supprimés. L'accompagnement individuel favorise la persévérance des participants. Toutes ces étapes se rassemblent sur le lieu de formation, le plus souvent, l'entreprise d'accueil. Cette approche qualifiée de globale ou intégrée permet de centraliser informations, demandes et besoins émanant des différents partenaires et apprentis, de fluidifier la communication et les relations. Ceci constitue un avantage en particulier pour les PME qui accueillent les stagiaires et qui n'ont souvent pas les ressources humaines suffisantes pour l'encadrement des apprenants, notamment sur des questions juridiques et/ou linguistiques,

etc. De plus, le projet, destiné autant aux migrants qu'aux jeunes adultes autochtones valorise les relations interculturelles.

Durant la phase pilote du projet *Gemeinsam in die Ausbildung* (2016-2017), sur 120 personnes qui y ont pris part sur trois sites (Duisburg, Recklinghausen et Gera), 95 % ont opté pour un apprentissage dans une entreprise artisanale. Le projet se poursuit et, fort de son succès, émet les recommandations suivantes : (1) l'approche intégrée a fait ses preuves, «*tout d'une seule main et sous un même toit*» facilite le passage de la préparation en entreprise à une formation longue et qualifiante; (2) le principe de la concomitance plutôt que la succession des étapes de l'inser-

Un programme de mentoring pour les équipes interculturelles des hôpitaux

La Fondation Benecke met en œuvre un programme de mentoring à destination des établissements de santé. Il vise l'intégration du personnel soignant issu des diversités au sein de ces structures, au moyen de l'accompagnement des équipes interculturelles, afin de renforcer un climat de travail agréable et prévenir les conflits. L'ensemble des employés sont concernés (direction, chefs de service, infirmiers, équipe paramédicale...) dans le cadre de la formation continue obligatoire. Un accent particulier est porté sur la mise en réseau de cette dynamique avec les associations locales portées par les migrants.

tion vers l'emploi rappelle la nécessaire imbrication entre la formation en centre et la pratique professionnelle; (3) un accompagnement individuel, continu et global a une influence déterminante sur le matching apprenant/entreprise et le succès de la formation; et enfin (4), la gestion de groupes interculturels est une plus-value du projet, l'apprentissage est collectif et la rencontre de l'Autre fécond.

Travailler main dans la main avec les entreprises : un objectif à part entière

Une partie des modifications de la loi sur l'intégration de 2016 portent sur un accompagnement et une sensibilisation des entreprises à la gestion des diversités, à l'intégration des migrants dans la formation, les stages et l'emploi. Le focus est mis en particulier sur la coopération avec les PME, majoritaires dans le tissu économique. Ainsi, pas moins de 65 partenaires de contacts directs (les «*Willkommenslotsen*») ont été mis en place par les autorités publiques dans toute l'Allemagne, afin de soutenir et conseiller les entreprises sur les questions juridiques et de statuts de séjour, les cours de langues pour les migrants et les possibilités d'aides existantes. C'est une réponse à la demande des entreprises d'avoir un partenaire de contact permanent pour les questions d'emploi et de formation des candidats migrants. Pour encourager ces démarches et conscients des potentielles réticences, le gouvernement fédéral propose également des incitants financiers pour les entreprises qui s'engagent à former et/ou à embaucher des personnes migrantes.

Dans la même lignée, le ministère fédéral de l'Économie et la Chambre allemande de commerce et d'industrie ont développé, en 2016, la plateforme Netzwerk «Des entreprises qui intègrent des réfugiés» dans le but de faciliter le lien entre les entreprises et les migrants. Cette plateforme est devenue le plus grand regroupement d'entreprises en Alle-

Jobwalk

Également développée par la Fondation Benecke, Jobwalk est une application mobile destinée aux personnes migrantes qui a pour fonction de faire connaître l'offre de métiers et proposer des possibilités d'orientation. Visant surtout le jeune public, l'information diffusée tente de lutter contre les fausses croyances et facilite la prise de contact avec des entreprises en demande d'apprentis. L'application est territorialisée et guide les internautes à travers des itinéraires de ville. Khalid Sharif, responsable du projet à Berlin, utilise les codes du gaming dans une visée d'orientation professionnelle à travers la capitale allemande. Les jeunes se retrouvent à un point de départ, ils suivent un itinéraire avec des arrêts à des stations où ils reçoivent des informations ou visionnent des vidéos en ligne sur des entreprises. La large palette des domaines professionnels couvre également des métiers moins connus ou émergents, ce qui permet aux entreprises de toute taille de se faire connaître auprès des candidats.

magne qui s'engagent pour l'emploi des migrants avec pas moins de 3800 parties prenantes, dont une majorité de PME. Fin 2022, les membres de ce réseau ont répondu à un questionnaire sur la position qu'occupent les personnes migrantes dans leur entreprise. L'enquête montre que la majorité des migrants employés (53 %) sont intégrés dans l'entreprise parce qu'ils ont suivi (ou suivent) une formation en alternance. Si 37 % des employés migrants occupent des postes d'employés qualifiés, 30 % sont des ouvriers peu qualifiés et autant des travailleurs en apprentissage, une petite minorité de personnes migrantes seulement occupe des postes de direction.

Le gouvernement fédéral a également mis en place un centre pour la promotion de l'emploi des travailleurs qualifiés (KOFA). Celui-ci sert de levier d'information et de liaison entre autres pour les PME. Si le centre est non spécifique aux travailleurs migrants, une attention particulière leur est cependant portée en vue d'encourager leur intégration. Le KOFA met à disposition des entreprises des informations, des recommandations d'actions, des tutoriels et des exemples de bonnes pratiques. Une enquête publiée par cet organisme en 2020 montre que *«la part de réfugiés dans l'emploi a augmenté de 50 % depuis 2017 et une entreprise sur dix forme des réfugiés dans le cadre d'un programme en alternance»*.

Soulignons enfin l'initiative de la plateforme en ligne Workeer qui met en relation des chercheurs d'emploi réfugiés et des entreprises qui souhaiteraient engager. La plateforme, en plus de publier les CV des personnes candidates et les offres d'emplois des entreprises (selon une formule d'abonnement mensuel), communique également des informations

juridiques et sociales aux entreprises sur les conditions pour engager une personne réfugiée. Plus de 4000 entreprises y sont représentées.

Autre foyer important de mobilisation et d'information, la succursale bavaroise de la Chambre de commerce et d'industrie a publié un répertoire de bonnes pratiques d'entreprises de sa région qui ont tenté l'expérience de l'intégration de réfugiés dans leurs équipes. L'entreprise de transport «Autobus Oberbayern GmbH» (850 employés), par exemple, propose des places en apprentissage pour des réfugiés, mais aussi des cours de langue pour ses collaborateurs non germanophones qui auraient des difficultés à lire et à écrire en allemand. Ces cours sont désormais ouverts aux réfugiés en apprentissage. Mais, pour le directeur, Martin Christoph *«l'apprentissage de la langue ne suffit pas, il faut revoir ce que nous considérons comme des évidences, qui ne le sont pas pour d'autres»*. Il souhaite donner des clés de compréhension culturelle du monde de l'entreprise en Allemagne et organise pour se faire des réunions supplémentaires où des discussions sont reprises plus lentement afin d'assurer la bonne compréhension de tous les employés et en particulier ceux qui n'ont pas l'allemand comme langue maternelle.

L'entreprise «Bayerische Blumen Zentrale» (70 employés) spécialisée dans le commerce de fleurs, fait partie du réseau Netzwerk et intègre, depuis 2015, des personnes réfugiées. La directrice, Sonja Ziegltrum souligne l'importance du tutorat et de l'adhésion de son équipe au projet d'intégration. Un accompagnement individuel et une personne de référence lors de la formation et de premiers pas des réfugiés dans l'entreprise sont mis en place pour assurer un contact proche et direct.

Betz-Chrome GmbH (63 employés) travaille dans le traitement des métaux et accueille des personnes migrantes en préformation pour des stages d'observation. Ceux-ci ont pour vocation de se poursuivre par des apprentissages et éventuellement une embauche. Lorsque la directrice, Miriam Betz, identifie de bons profils, mais n'a pas de postes à pourvoir, elle contacte des entreprises partenaires pour y envoyer la personne. Par ailleurs, depuis un an, l'entreprise a développé un partenariat avec la Volkshochschule régionale (centre de formation continue pour adultes) pour qu'un enseignant de langue allemande soit détaché et vienne dans les locaux de l'entreprise donner des cours de langue aux apprentis, stagiaires et personnel allochtones.

Dans le secteur de l'hôtellerie, notons l'expérience du Maritim Hotel München (115 employés) qui, pour son recrutement passe habituellement par des centres d'évaluation externes. Le directeur a toutefois tenté l'expérience, suite à l'appel d'un centre d'accueil pour réfugiés, d'engager à l'essai, pendant cinq à dix jours, des personnes demandeuses d'asile. «Cela nous permet de nous faire une idée de leur motivation et de leurs connaissances linguistiques», explique le directeur. Il valorise également la connaissance de langues étrangères qui, dans son secteur, est un avantage.

Du côté de la grande distribution, le groupe de supermarchés REWE (15500 employés) a entrepris d'organiser des visites guidées pour les réfugiés intéressés, ainsi que des soirées d'information dans son réseau de magasins allemands et autrichiens. L'entreprise, soucieuse de son orientation «client» organise des ateliers afin d'approfondir les compétences relationnelles de son personnel (communication interculturelle, gestion du stress...). L'entreprise offre, par

exemple, la possibilité aux pratiquants musulmans de prier sur leur lieu de travail. Elle est en collaboration avec une haute école bavaroise afin de travailler les manières dont le personnel de l'entreprise et sa direction peuvent œuvrer, de concert, pour une meilleure gestion des diversités dans les équipes.

Légèrement en retrait dans cette mobilisation pour l'insertion professionnelle des migrants, les services publics allemands, dont l'accès est davantage réglementé que l'emploi privé, ont tout de même pris le train en marche, à la suite de la guerre en Ukraine et l'arrivée en Allemagne de nombreux réfugiés de ce pays. La Deutsche Bahn, par exemple, illustre ce mouvement en donnant un coup d'accélérateur à son programme d'intégration et d'embauche des réfugiés. Le programme Turbo pour l'emploi vise ainsi à mettre rapidement des réfugiés en contact avec des possibilités d'emploi dans le secteur des chemins de fer et des transports en commun. Il s'agit pour l'entreprise de «surmonter de manière pragmatique les barrières linguistiques», explique Hubert Heil, ministre fédéral du Travail et des Affaires sociales. Les mesures prises par la DB proposent, entre autres : (1) une étroite collaboration avec les agences locales pour l'emploi afin de territorialiser la recherche de candidats adéquats dans les régions prioritaires pour, notamment les métiers de stewards de restauration à bord, de conducteurs de train, de bus et de poids lourds, ainsi que des aiguilleurs; (2) des cours de langues pour réfugiés avant l'entrée en formation professionnelle, ainsi que des sites d'information en langues étrangères, et l'ouverture — pour la première fois — de postes d'experts informatiques anglophones.

Des projets spécifiques à destination des femmes : un impératif d'intégration

L'Allemagne développe de longue date des cours de langues à destination des personnes migrantes, avec une approche particulière sur le langage professionnel. Du reste, cet enseignement est organisé de manière spécifique pour certains groupes de personnes, comme les jeunes réfugiés ou les femmes immigrées. En effet, comme dans les autres pays européens, les femmes migrantes et davantage encore celles qui ont des enfants en bas âge (près de trois quarts d'entre elles) ou *a fortiori* les mères monoparentales sont nettement moins souvent actives sur le marché du travail que les hommes. C'est également le cas pour la présence aux cours de langue. C'est ce que montre l'Institut de Recherche IAB dans son analyse sur l'intégration des femmes sur le marché de l'emploi. La moitié des réfugiés arrivés en Allemagne depuis 2013 et présents sur le territoire depuis au moins cinq ans ont un emploi. Mais cette proportion est de 60 % pour les hommes contre 28 % pour les femmes. L'offre de prise en charge et d'accueil de l'enfance adaptée aux familles constitue assurément un levier de participation des femmes à la formation et à l'emploi. Toutefois, cette question constitue un des points faibles de l'Allemagne.

L'Agence fédérale pour l'emploi propose néanmoins, en collaboration avec les entreprises, des adaptations de programme d'apprentissage qui correspondent mieux aux réalités des femmes en charge d'enfants et à plus forte raison aux familles monoparentales. L'Agence, le centre de formation et l'entre-

En Suisse également : pré-apprentissage et *Lernwerkstatt*

La Confédération helvétique s'est entendue, en 2019, sur un plan d'intégration rapide des migrants et des personnes admises à titre provisoire sur le marché du travail. Les personnes migrantes, dès leur arrivée, sont accompagnées individuellement avec une attention mise sur l'apprentissage de la langue locale, l'évaluation et l'exploitation des potentiels et compétences. Pour ce faire, les gouvernements cantonaux recommandent la centralisation des services d'accompagnement à l'intégration des migrants, plutôt qu'une répartition entre différentes autorités et/ou services ainsi que la participation des partenaires non gouvernementaux concernés, notamment «*les organisations du monde du travail, les partenaires sociaux, les entreprises, les acteurs de la société civile, les organisations de migrants ainsi que les églises*». Le Secrétariat d'État aux migrations, conscient des potentialités et des compétences portées par les réfugiées, a lancé, en 2018, un projet pilote de pré-apprentissage qui «*jette les bases d'une formation professionnelle initiale, avec promotion linguistique, et vise à assurer une intégration plus rapide et plus durable sur le marché suisse du travail pour les réfugiés reconus et les personnes admises à titre provisoire*». Vingt personnes ont pris part au projet cette même année, âgées de 18 à 38 ans. Elles sont entrées en apprentissage au sein de l'entreprise *Login* pour des postes de construction de voies ferrées, nettoyage de bâtiments, mécanique et

logistique. Sur les neuf apprentis en construction, huit ont commencé une formation professionnelle à l'issue de ce pré-apprentissage. Le modèle des *Lernwerkstatt* suisse est du même type que les *Berufschulen* allemands et fonctionne sur une offre de formations initiales ou continues, diplômantes et en alternance, avec des cours théoriques et un apprentissage pratique en entreprise. Le *Lernwerkstatt* est soutenu par le Secrétariat à la formation et, au-delà de leurs offres de cours, développe également du coaching, du mentoring et d'autres services ciblés. *Social Fabric*, enfin, basée à Zurich, est une initiative qui «*s'engage pour l'intégration professionnelle et la formation des personnes issues de l'immigration*». Son activité centrale est la création d'objets textiles. En Suisse, comme en Allemagne, le lien avec les entreprises se fait, pour l'apprenant, dès l'entrée en formation. Il en va ainsi aussi chez *Social Fabric* qui accompagne les participants de manière individuelle et collective afin de faciliter l'intégration en emploi. Son projet Common Threads est une formation duale qui fluidifie l'entrée dans une entreprise. Le projet souhaite également avoir un impact sur le regard porté par les entreprises sur les migrants et comprend aussi des actions de communication et de sensibilisation..

prise se concertent afin de proposer un programme à la candidate en fonction des besoins exprimés et des possibilités des différentes parties prenantes. Une femme peut ainsi s'engager dans un apprentissage à mi-temps et l'étaler sur plusieurs années afin d'alléger le programme annuel. L'entreprise lui propose, en fonction de ses possibilités, des horaires en tenant compte de sa situation individuelle. Pour une maman célibataire, le fait d'avoir, par exemple, des horaires le matin et être libérée en après-midi peut faciliter la garde des enfants, après l'école et le soir. C'est le cas de Olfa Ouhaibis, maman solo de deux enfants en bas âge, qui réalise un apprentissage en tant que mécanicienne de précision et commence son travail à 7 h 30 pour le terminer à 14 h 30. Son horaire diffère de celui des autres apprentis (elle commence plus tard, finit plus tôt, mais poursuit sa formation sur deux fois plus de temps que les autres), ce qui est expliqué aux collègues. Ce type d'adaptation de la part du centre de formation et de l'entreprise est bénéfique pour les femmes en charge d'enfants, mais ne constitue pas une réponse structurelle aux problèmes de l'accueil de l'enfance.

Conclusion : en Allemagne, l'immigration est une opportunité économique

En République fédérale, l'arrivée de migrants en âge de travailler est perçue, au niveau politique et économique, comme une opportunité pour combler les besoins en main-d'œuvre des entreprises dus au vieillissement de la population. En 2015, lorsqu'un grand nombre de migrants (de jeunes hommes majoritairement) originaires de Syrie demande l'asile à l'Allemagne, celle-ci ouvre ses frontières en proclamant le désormais célèbre « *Wir schaffen das* » en référence à une volonté d'intégration réussie dans la société et sur le marché de l'emploi. Le pays a depuis lors travaillé à différents niveaux (juridique, reconnaissance des diplômes, plans locaux d'intégration, accès aux cours de langue, renforcement des liens avec les entreprises...) afin de faciliter et d'accélérer l'entrée sur le marché de l'emploi des migrants, car l'Allemagne le sait, les migrants au travail bénéficient à son économie.

Le modèle industriel allemand se base sur des postes en apprentissage où les travailleurs se forment mi-temps en entreprise, mi-temps à l'école. Cette entrée en fonction est autant une garantie pour l'apprenti d'avoir un emploi au terme de sa formation, que, pour l'entreprise, d'avoir de la main-d'œuvre formée à son image. Si les entreprises se chargent du recrutement, de nombreuses places désormais restent vacantes, ce qui est une source d'inquiétude pour le monde patronal.

Le pays mise ainsi sur la préformation, afin d'arrimer aux entreprises un public éloigné de l'emploi, dont des personnes migrantes. Le pré-apprentissage dure, en général, de trois à six mois, et consiste en un temps dédié à de la formation de base (en langue et compétences transversales), de l'orientation (présentation des métiers, visites d'entreprises, immersion dans le monde du travail, bilan social et professionnel...), ainsi qu'à une période de stage en entreprise dans le but de proposer une découverte et une acclimatation. Au terme de cette période, la personne décide de son entrée dans le processus d'apprentissage d'une durée de deux à trois ans.

Dans ce processus, la personne migrante bénéficie en outre d'un permis de séjour pendant son apprentissage et deux ans après celui-ci. L'employeur peut dès lors s'engager à former des personnes immigrées sans se soucier de leur titre de résidence.

Consciente qu'une majorité des entreprises sont des PME qui n'ont pas forcément les ressources humaines pour s'informer sur les particularités qu'implique l'engagement d'une personne immigrée ou réfugiée, l'administration allemande développe des pôles de contact avec les entreprises. Le partage d'expériences positives issues de tout le pays est facilité par diverses plateformes numériques. Cela permet aux entreprises de se contacter entre elles, d'échanger des informations et de mutualiser des ressources ou d'entrer plus facilement en contact avec des candidats travailleurs migrants.

Autant d'expériences pratiquement inexistantes en Wallonie dont l'inspiration pourrait être bénéfique tant aux personnes en recherche d'emploi qu'aux entreprises en demande de talent, sans oublier le portefeuille du contribuable. ▲

Concomitance, tutorat, médiation :

clés de l'insertion des personnes migrantes

Charlotte Poisson

Rendre la société plus inclusive au bénéfice de tous nécessite de faire bouger les lignes. En matière d'insertion à l'emploi, il s'agit de dépasser la vision du chômage due uniquement à des défaillances individuelles.

Pour Castra (2003), la prégnance de cette vision au sein des structures pourtant dédiées à l'insertion illustre comment de nombreux dispositifs contribuent à consolider un système qui exclut, au lieu d'inclure. Pour lutter contre cette discrimination institutionnelle, il ne s'agit pas seulement de miser

sur la formation professionnelle des individus (action menée souvent sans lien avec le monde de l'emploi), il est nécessaire de les placer dans des conditions de travail réelles. N'est-il pas plus mobilisant de proposer aux adultes (souvent en charge de famille) une formation par le travail (Nardon et Hari, 2022) ? Les apprentissages nécessaires doivent intervenir en association avec les entreprises, durant le temps de travail. Selon l'IRFAM il s'agit d'aider le travailleur à s'adapter aux exigences du milieu de travail, autant que de rendre plus inclusif ce dernier : cette interactivité entre employé et entreprise peut être le moteur d'une plus grande inclusion au sein du marché de l'emploi.

C'est à cette finalité que tente de répondre la recherche-action «Hospi'Jobs» mise en œuvre dès janvier 2020, à Liège, par l'IRFAM et le centre de formation Le Monde des Possibles. La septième session de la formation a débuté en août 2023. Au total près de 100 stagiaires sont déjà passés par le dispositif. Il vise à favoriser l'insertion professionnelle rapide

des personnes migrantes, en particulier au sein des structures hospitalières qui présentent des besoins non négligeables en main-d'œuvre. Hospi'Jobs outille les personnes migrantes considérées comme éloignées de l'emploi, avec un faible niveau de français, en compétences (soft-skills et français langue étrangère). Visant les métiers du catering, de la logistique et du cleaning, le projet innove en ce sens qu'il propose des cours de français langue étrangère (FLE) orienté vers l'apprentissage du vocabulaire spécifique des métiers visés et ce, de manière concomitante à une mise en stage pratique chez les partenaires du projet, le CHU et le CHC de Liège. Le projet orchestre trois composantes essentielles à l'insertion professionnelle des migrants : *un parcours intégré et concomitant* (1) alliant l'apprentissage du FLE orienté métier et la familiarisation au monde de l'emploi par une mise en stage dans les hôpitaux; le *tutorat* (2) mis en place avec les entreprises accueillant les stagiaires où les tuteurs et tutrices jouent un rôle important dans la transmission tant des compétences attendues que de la culture d'entreprise; la *médiation* (3), enfin, entre les différentes parties prenantes du projet afin d'assurer une bonne communication, une intervention immédiate en cas d'incident, de faciliter et fluidifier les relations entre les stagiaires et les entreprises.

À la suite d'une évaluation couvrant les trois premières années du projet, Hospi'Jobs révèle des chiffres éloquentes en termes de mise à l'emploi, avec plus de 50 % des stagiaires qui signent un contrat au plus tard dans les 18 mois après leur stage. On notera que huit sur dix, dans ces dizaines de mises en emploi générées, sont liées à des contrats à durée indéterminée. De plus, à la fin de la formation, les stagiaires confient se sentir plus confiants pour postuler seul ou pour se rendre à un entretien d'embauche. Les

données soulignent également une progression en français pour quasi la totalité des stagiaires. En quoi Hospi'Jobs peut nous renseigner sur les composantes clés pouvant baliser les dispositifs d'insertion à l'emploi visant un public migrant? Quels enseignements sont à tirer de cette expérience? Quel modèle peut en être extrait? C'est ce que propose de mettre en lumière notre analyse.

La concomitance ou la nécessité d'apporter du sens à l'apprentissage du français

Les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle prônent en général une vision « linéaire » des apprentissages et actions. Ces derniers sont perçus comme des étapes qui se réalisent les unes après les autres, la réussite d'une étape conditionnant l'accès à la suivante (Gillard et coll., 2015). En revanche, la vision « concomitante » de l'insertion soutient l'idée selon laquelle ces étapes peuvent être réalisées en parallèle les unes des autres et dans le même laps de temps. L'idée n'est pas neuve. Déjà en 1994, une étude menée par C. Stercq montrait les bénéfices des parcours intégrés dans le cas des personnes illettrées¹. Les parcours intégrés ou concomitants misent sur la simultanéité des actions, formations, cours de français, accompagnements... Dans cette optique, suivre un cours de

¹ Un rapprochement peut se faire avec la situation des personnes migrantes qui ont un faible niveau de français à l'écrit. De plus, elles sont souvent dans des situations socio-économique et administrative précaires, subissent des discriminations durant leur recherche d'emploi et de logement (Lechevalier et coll., 2022).

FLE ou d'alphabétisation s'effectue, par exemple, en même temps qu'une mise en stage en entreprise, supervisée par un professionnel de l'insertion. Cette démarche va à l'encontre de la vision largement répandue qui voudrait qu'une personne analphabète ou ne maîtrisant pas suffisamment le français doive d'abord suivre des cours de français, acquérir un niveau jugé suffisant, avant de pouvoir commencer un stage ou une formation. Or, les personnes dont nous parlons sont souvent dans des situations d'urgence nécessitant de trouver un emploi. Le sens qu'elles mettront dans l'apprentissage du français leur apparaîtra plus clairement si une finalité opérationnelle telle qu'une entrée rapide dans l'emploi se profile. Lire et Écrire (2015) souligne l'importance pour les stagiaires de donner du sens à leur apprentissage du français. Certaines formatrices en FLE interrogées estiment également que ce type de formation rend l'apprentissage de la lecture et de l'écriture plus rapide parce qu'il est lié à un projet professionnel concret, voulu par la personne. Les recherches de l'IR-FAM montrent également que la maîtrise du français n'est qu'un élément parmi d'autres dans le succès de l'insertion. Il n'est pas toujours nécessaire d'avoir un niveau poussé en français pour pouvoir commencer à travailler. Bien plus déterminantes pour décrocher un emploi seraient l'acclimatation à la culture de l'entreprise et les (bonnes) relations avec les collègues. L'acquisition du français continue pendant les stages et l'emploi. Les progrès y seront d'autant plus notoires. Les entreprises peuvent les accélérer avec un minimum d'accommodements afin de renforcer les liens entre formation et emploi.

Bisrat (nom d'emprunt) vient de l'est de l'Afrique où il a acquis une expérience en tant qu'infirmier. Il a une famille qu'il soutient au pays. Il intègre la formation Hospi'Jobs en 2021 en ne parlant que quelques mots de français. Bisrat utilise l'anglais comme langue de communication tout en se familiarisant avec le français. Il effectue un stage dans un hôpital liégeois en tant qu'ouvrier, et est apprécié par ses tuteurs et collègues qui remarquent son aisance en milieu hospitalier, notent ses progrès en français. À la fin de son stage, l'hôpital lui propose un contrat à durée déterminée qu'il accepte. Au terme de ce contrat, l'hôpital reprend contact avec le formateur Hospi'Jobs pour lui faire part de sa satisfaction envers le travailleur et son souhait de renouveler le contrat de Bisrat à la condition que celui-ci continue de se former en français. Jouant le rôle de médiateur, le formateur trouve un cours du soir en FLE, explique cette conditionnalité à Bisrat qui accepte tout en négociant avec son employeur des aménagements horaires lui permettant d'assister aux cours.

Les parcours de formation concomitante impliquent plusieurs acteurs du secteur de l'insertion et de l'intégration et exigent une adaptation des pratiques professionnelles, une sortie des zones de confort. C'est la raison pour laquelle, l'implémentation de tels parcours peut provoquer des réticences. L'insertion socioprofessionnelle, telle qu'elle est pensée aujourd'hui, en Belgique francophone, ne répond pas efficacement aux besoins des stagiaires migrants ni à ceux des employeurs. Les premiers qui ont eu une vie avant de migrer peuvent avoir besoin de trouver un emploi rapidement, souhaiter comprendre de l'intérieur le fonctionnement du marché de l'emploi en Belgique, ainsi que la culture des entreprises...

C'est la raison pour laquelle un cours de FLE adossé à une filière d'insertion précise, des explications dans d'autres langues que le français, des immersions en contexte de travail, un accompagnement et une médiation avant, pendant et après les stages montrent toute leur utilité. Quant aux employeurs qui ont des objectifs économiques à atteindre, un accueil progressif en entreprise au moyen d'un stage et une médiation qui facilite les relations professionnelles, ainsi qu'un suivi post-stage pour répondre à des difficultés (de langue, administratives, techniques...) représentent une plus-value rassurante.

Les pratiques d'insertion performantes intègrent ces différents acteurs au bénéfice de la progression des stagiaires, et les entreprises y trouvent une nouvelle filière de recrutement. Comme le montre l'exemple d'un centre de formation professionnel liégeois aux métiers de la boulangerie-pâtisserie et d'un cours de français langue étrangère. Ces deux structures accueillent des apprenants en intermitte. Il s'agit donc de s'accorder, de revoir les contenus et la didactique (en français, par exemple), ainsi que l'accueil des stagiaires en fonction des horaires (boulangerie...), de même que les attentes des entreprises du secteur. Toutefois, ce genre de partenariats (entre un centre de formation et un centre FLE) reste l'exception, et nous ne parlons pas encore de partenariat avec des entreprises... En effet, en juin 2023, la Coordination d'Associations Liégeoises d'Insertion et de Formation (CALIF) a mené une collecte des pratiques de *jobcoaching* parmi ses membres. Il en ressort que très peu connectent divers types de structures, dont les entreprises, bien que ces pratiques intégrées soient saluées par une majorité d'organismes sondés. Le secteur semble frileux à mettre en place ce genre de pratiques en alternance (français-mé-



tier), souvent pour des raisons d'ordre pratique, administratif ou encore par manque de connaissance des autres secteurs. Pour d'autres, la croyance qu'il faut d'abord maîtriser le français avant d'accéder à des stages en entreprise reste ancrée et empêche de tester de nouvelles pratiques. Cette croyance se retrouve également auprès des employeurs. L'enjeu d'expérimenter de nouvelles pratiques inclusives est pourtant de taille : il pointe les manquements des dispositifs d'insertion qui échouent à mettre à l'emploi une partie de la population, dont les migrants, alors que l'économie commence à éprouver les effets de la pénurie de main-d'œuvre.

Tutorat en entreprise : l'importance de l'accompagnement

Une deuxième clé de réussite des projets d'insertion des personnes migrantes est le tutorat. Il peut être défini « *comme une approche pédagogique fondée sur une situation de travail accompagnée [et un] outil de socialisation professionnelle* » (Fredy-Planchot, 2007, 24). Le projet Hospi'Jobs a été mis en place grâce à un partenariat avec divers hôpitaux de la région de Liège. Les besoins de ces structures ont été récoltés, leurs spécificités, exigences et leurs perspectives ont été analysées. Une réflexion conjointe a également été menée concernant l'opérationnalisation du projet, en fonction du profil des participants : périodicité, durée des stages, conditions des partenariats et encadrement. Le tutorat apparaît comme une des conditions à la mise en place des stages dans les hôpitaux. L'ensemble des stagiaires sont accompagnés

par un tuteur ou une tutrice en charge de « *faire acquérir à l'apprenant les savoirs professionnels convenus en fonction d'un programme déterminé. Il est également le référent de l'apprenant au sein de l'entreprise* » précise Audrey Gervoise, consultante en Ressources Humaines. Grâce au *jobshadowing* les stagiaires se familiarisent avec les tâches et les objectifs, ainsi que le cadre matériel de l'entreprise en suivant, au quotidien, un professionnel dans sa pratique. Censé ne pas être laissé seul dans les tâches à effectuer, le stagiaire devrait être « doublé » lors des planifications des horaires des équipes. Le tuteur occupe un rôle plus large en introduisant le stagiaire auprès des collègues, ainsi qu'en le familiarisant à la culture de l'entreprise, aux habitudes informelles des travailleurs. Le tutorat est souvent perçu comme une charge pour l'entreprise. Ce sont surtout les brigadières (en cleaning) ou les chefs d'équipe travaillant sur le terrain (en catering et logistique) qui se chargent de la mission de tutorat. Le contexte de travail est cependant parfois tendu et les travailleurs sous pression, sans compter les collègues absents ou malades qui ne sont pas remplacés faute de personnel disponible. Dès lors, les équipes sont tentées de percevoir la présence des stagiaires comme une paire de bras en plus pouvant suppléer les absents. Cela entraîne des exigences qui vont au-delà de ce qu'il est possible d'attendre d'une personne en apprentissage et joue en défaveur de l'appréciation globale en fin de stage puisque le ou la stagiaire n'aura pu remplir que partiellement ces missions dignes d'un travailleur expérimenté. Et la démotivation guette.

Pourtant, les entreprises gagnent à s'impliquer dans le tutorat. Il s'agit d'une opportunité pour elles afin de former directement leurs recrues, en lien avec leurs propres exigences, en contexte réel et sur

leur outillage habituel. C'est ainsi également que les travailleurs les plus expérimentés peuvent transférer aux nouveaux leurs savoir-faire, tout en renforçant le sentiment d'adhésion de tous à l'organisme. Le stagiaire, souvent non rémunéré, s'habitue au travail dans l'entreprise, intègre les tâches petit à petit, sympathise avec les collègues et, au terme de son stage, est prêt à être engagé sous contrat. La nouvelle filière d'embauche est vertueuse pour l'entreprise et représente peu de risques.

Le tutorat et les professionnels qui le prennent en charge méritent ainsi toute notre attention. Dans le projet Hospi'Jobs, nous observons que l'appréciation des tuteurs et tutrices envers les stagiaires est déterminante dans les suites données au stage. Nous avons pu constater qu'un stagiaire apprécié et jugé « *sympathique* » par le ou la responsable aura plus de chance de se voir proposer un contrat qu'un autre, possédant pourtant un niveau de français supérieur et/ou de meilleures compétences techniques, mais estimé peu engageant. Ce qui revient à dire que le capital « sympathie » — ou le sens du contact et de la communication, une des compétences transversales recherchées par les employeurs — prévalent sur les autres compétences², y compris en langue française. Le fait d'être perçu comme « sympathique » peut se construire au fil du stage, dans un environnement accueillant et sécurisant. Les tuteurs jouent, dans ce processus, un rôle primordial, afin d'établir un contexte de confiance. Ce constat vaut à plus d'un titre pour les personnes migrantes qui connaissent peu ou pas les codes culturels locaux, ou les façons

2 Selon LinkedIn, 92 % des entreprises s'accordent à dire que les soft skills sont aussi importants que les compétences techniques, et 80 % estiment qu'elles sont facteur de succès pour les organisations.

d'exister et de faire «histoire commune» en entreprise, de surcroît dans une langue qui leur est étrangère. Le tutorat leur sera, dès lors, d'autant plus favorable qu'il leur apportera des clés de compréhension et d'expression, et servira de pont, facilitera leur intégration dans l'équipe et dans le travail.

Médiation : un coup de pouce pour les équipes interculturelles

«Je suis maman, j'élève mon enfant de 2 ans seule, je parle un peu le français. Quand je faisais mon stage en cleaning à l'hôpital et que j'avais l'horaire du matin (6-14 h), je me levais à 4 h. Je n'avais pas trouvé de place en crèche, mais j'étais très motivée à faire le stage pour trouver un travail, alors j'amenais mon enfant chez une amie avec qui je m'étais arrangée pour qu'elle le garde pendant ce temps. Je la payais pour ça. Il est arrivé que he sois parfois un peu en retard au stage parce que je devais prendre trois bus; déposer mon enfant, aller au stage, les bus ont parfois du retard avec tous les travaux en ville et puis je ne pouvais pas prendre de bus plus tôt, car il n'y en avait tout simplement pas et je n'ai pas de voiture. J'ai eu des remarques de la responsable et elle me disait aussi que je devais travailler plus vite, car on a beaucoup de chambres à nettoyer et il y avait des collègues absentes. C'était très dur, je faisais tout ce que je pouvais. J'ai arrêté mon stage, je n'y arrivais plus. Je n'ai pas eu de contrat de travail évidemment et là, je suis toujours en recherche d'emploi.»

La situation vécue par cette stagiaire complique la réalisation de son projet professionnel. Beaucoup de migrantes vivent ce genre de situations, ce qui explique, en partie, les raisons de leur faible présence dans les chiffres des personnes actives en Belgique. Le manque de places en crèche, d'une part, qui pratiquent des horaires atypiques, d'autre part, cumulé à la problématique de leur accessibilité pour des mamans qui ne seraient pas en emploi et/ou peu habituées/informées du fonctionnement des milieux d'accueil alimente les obstacles systémiques que rencontrent particulièrement les personnes migrantes et à plus forte raison celles en charge d'enfants. Les horaires atypiques des métiers liés au care (souvent occupés par des femmes migrantes) compliquent la conciliation vie de famille et vie professionnelle, ainsi que le montre le témoignage d'une stagiaire Hospi'Jobs.

Les expériences éprouvantes, engendrées par une cascade de situations complexes, font que certaines stagiaires — et les mamans solos en particulier — écoupent potentiellement plus de critiques pendant leur stage et auront une évaluation moins positive que leurs homologues masculins ou leurs consœurs qui n'ont pas d'enfants. Ce témoignage met en lumière les enchainements d'obstacles (en termes de mobilité, de solution de garde d'enfants, d'emploi à horaires atypiques...) qui conduisent à l'exclusion de l'emploi une partie de la population, en particulier les femmes migrantes, plus susceptibles que d'autres à vivre ces situations, alors que la plupart des tuteurs furent, dans le projet Hospi'Jobs, des femmes, dont une partie importante est mère et issue de l'immigration.

Mettre en place une médiation peut soutenir les différentes parties prenantes dans leur recherche d'un dialogue lors de situations critiques. Ces incidents peuvent prendre différentes formes³ et conduisent à des malaises au travail pour l'ensemble des parties prenantes et si rien n'est fait, à l'exclusion *in fine* des stagiaires d'origine étrangère. Ceci représente souvent un frein à leur insertion professionnelle. Lors des évaluations, nous avons pu constater que ces incidents critiques sont majoritairement vécus par les femmes et peuvent avoir un impact durable et déplorable sur leur insertion à l'emploi en constatant que 24 mois après leur stage, celles qui ont vécu un incident n'ont toujours pas trouvé d'emploi. Cependant, le travail de médiation est souvent peu (re)connu et utilisé par les entreprises pour gérer et solutionner des conflits internes. L'action Hospi'talité, mise en place au sein du projet Hospi'Jobs, sensibilise les entreprises aux bénéfices d'une médiation, à court et long terme. En travaillant avec les membres des équipes hospitalières qui rapportent les situations compliquées, avec une méthodologie interculturelle et en injectant des éléments de contexte qui permettent de mieux comprendre les situations de vie des personnes migrantes, les ateliers écoutent les malaises, les rapportent aux stagiaires et inversement, et permettent de trouver des solutions acceptables pour tout le monde. Le fait de traiter des situations vécues ancrent les solutions et discours dans la réalité

3 L'équipe d'Hospi'Jobs collecte et traite les incidents critiques qui lui sont rapportés autant de la part des stagiaires que des responsables hospitaliers. Ces incidents touchent à des sujets tels que la tenue vestimentaire, les compétences en français, le port du voile, le respect des consignes, les relations entre collègues et avec la hiérarchie, les obstacles connexes à l'insertion (mobilité, garde d'enfant, titre de séjour, etc.).

des travailleurs et travailleuses du secteur hospitalier, des stagiaires et des directions. Cette initiative soutient et met en valeur le rôle des tuteurs et tutrices qui portent la charge principale de l'encadrement d'un stagiaire. Pendant que Hospi'Jobs travaille avec le public migrant, Hospi'talité travaille avec le personnel hospitalier. Cette action conjointe par les deux portes d'entrée (stagiaires et entreprises) est indispensable si l'on veut agir en profondeur et de manière durable sur l'insertion à l'emploi des migrants, au sein d'un marché du travail intégrant toutes les diversités.

Conclusion

L'expérience Hospi'Jobs s'est appuyée sur des hypothèses tirées des nombreuses recherches estimant nécessaire l'alliance de trois axes complémentaires, en vue de la réussite de dispositifs d'insertion professionnelle pour personnes migrantes. Le projet met en œuvre de manière concomitante l'apprentissage du FLE orienté métier, la mise en stage en entreprise accompagné d'un tutorat, ainsi qu'une médiation entre les différentes parties prenantes. Les résultats obtenus présentent un taux d'insertion des personnes migrantes en emploi de 50 % au terme de la formation. Les entreprises gagnent à miser sur le tutorat et l'accueil de stagiaires qui familiarisent les personnes dites «éloignées» du marché de l'emploi avec le monde de l'entreprise. Ce processus doit être accompagné par une médiation qui facilite la communication entre les différentes parties prenantes et est capable de prévenir et de résoudre les éventuels incidents critiques. Enfin, la mise en œuvre d'un tel projet nécessite la collaboration entre les acteurs du secteur de l'insertion, de l'intégration et des centres de formation en langue, ainsi que des entreprises.

Les initiatives tablant sur ce partenariat présentent des pratiques innovantes et réussies d'insertion des migrants qui eux, voient le sens d'un apprentissage du français en le reliant directement à leur recherche d'emploi. ▲

Bibliographie

- Castra D. (2003), *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Paris : PUF.
- Fredy-Planchot A. (2007), «Reconnaître le tutorat en entreprise», Paris : *Revue française de gestion*, n° 6, Lavoisier, p. 23-32.
- Gillard P. et coll. (2015), «La formation concomitante : une alternative à l'approche séquentielle du parcours de formation des personnes illettrées?», Bruxelles : Lire et Écrire.
- Lechevalier A., Mercat-Bruno M. et Ricciardi F. (2022), *Les catégories dans leur genre*, Paris : TESEOpress.
- Manço A. et Hajjar R. (2018), «Impact des cours de langue du pays d'accueil sur l'insertion socioprofessionnelle des migrants», Manço A. et Gatugu J. (sous le dir. de), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 33-46.
- Manço A., Scheurette L. et Joachim Debelder J. (2021), «Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi en Wallonie Bruxelles : quel bilan?», *Études de l'IRFAM*, 2021.
- Nardon L. et Hari A. (2022), *Making Sense of Immigrant Work Integration. An Organizing Framework*, Cham: Palgrave Macmillan.
- Stercq C., (1994), *Alphabétisation et insertion socioprofessionnelle*, Bruxelles : De Boeck.

Pour une carte citoyenne communale

Joachim **Debelder**

À la suite de nombreuses villes, Liège pourrait prochainement proposer sa carte citoyenne communale à l'ensemble de sa population. En réflexion, le projet vise à développer une nouvelle forme de citoyenneté locale sur des fondements de solidarité et de participation sociale. Cet article revient sur l'origine des cartes locales, leur logique, mais aussi leurs perspectives et leurs limites¹.

Aujourd'hui l'objet de nombreuses discussions auprès d'acteurs institutionnels en Europe, les cartes communales trouvent leurs racines dans une lutte locale portée par des militantes et militants des communautés latino-américaines aux États-Unis. En 2004, à New Haven (Connecticut), les autorités de la ville organisent une réunion avec la population pour discuter des problèmes que rencontrent les personnes sans-papiers. Parmi les actrices et acteurs présents se trouvent des membres de la Junta Progressive Action et la Unidad Latina en Acción, deux associations locales actives dans la justice économique, sociale et raciale. Avec l'appui d'autres acteurs, ces organisations affirment dans un rapport écrit le besoin de créer une carte d'identification municipale accessible aux migrant-es sans-papiers pour protéger les droits des communautés. Leur action de plaidoyer dure deux ans. En 2007, un important projet de loi de régularisation administrative des personnes

¹ Article initialement publié dans la Revue démocratie n°4, avril 2023.



sans-papiers est bloqué par le Congrès. En l'absence de solution fédérale, les changements sont relégués au niveau des États et des villes. Or dans nombre de celles-ci les dirigeants ont passé les derniers mois à multiplier des projets de loi restreignant les droits des personnes migrantes. Dans ce climat délétère, les revendications portées par la Unidad Latina en Acción et la Junta Progressive Action trouvent un écho dans leurs négociations avec le maire De Stefano qui affirme une orientation politique à contre-courant en annonçant la création du premier programme de "carte d'identité municipale", l'Elm City Resident Card (Lagunes *et al.* 2012). Celle-ci n'est pas prévue pour les seules personnes en situation administrative précaire. Au contraire, la carte est destinée à l'ensemble de la population de New Haven. Durant les quinze années qui suivent, ce type d'initiatives essaime à travers les États-Unis et des dizaines de villes et de comtés développent leur propre programme.

Le programme de carte de New York, débuté en 2015 sous le nom d'IDNYC, a largement contribué à cet essor par son ampleur. L'IDNYC s'affirme, en effet, comme une carte d'identification attrayante pour l'ensemble de la population new-yorkaise. D'une part, elle s'attache à répondre aux besoins de groupes cibles de populations minorisées ou précarisées (femmes, migrant-es, jeunes, personnes en situation de sans-abrisme, LGBTQ+). D'autre part, elle s'appuie sur de multiples partenariats privés pour proposer des incitants financiers (réductions, etc.) qui favorisent son utilisation à grande échelle. La médiatisation de l'IDNYC lui vaut d'inspirer des initiatives similaires sur le

continent européen. En Suisse, autre État fédéral, la ville de Zurich concrétise depuis 2022 son projet de [Züri City Card](#) fondée sur le modèle new-yorkais.

La Carte ardente liégeoise

Bien que séparé d'un océan et de quelques années, le contexte d'origine de la carte citoyenne communale résonne avec les préoccupations de nombreux acteurs qui, au niveau de leur commune en Belgique, souhaitent des politiques respectueuses des droits humains favorisant la sécurité, la cohésion et le sentiment d'appartenance sociale et culturelle d'une communauté locale, qu'importe le statut administratif de ses membres. Pour cette raison, à l'échelle belge, Liège pourrait être la ville pionnière dans l'émission d'une carte citoyenne communale. En réflexion depuis plusieurs années (Debelder 2020), la dénommée Carte ardente fait aujourd'hui l'objet d'un groupe de travail comprenant des actrices et acteurs politiques, administratifs et associatifs, et dont l'objectif est d'évaluer la faisabilité (juridique, économique, administrative, etc.) d'une telle carte. Le projet de carte ardente est élaboré sur le modèle de l'IDNYC new yorkaise et de son adaptation européenne à Zurich.

Les avantages et les services auxquels la carte donnerait accès doivent fonctionner par addition : au départ de certains fondamentaux (public, police), d'autres possibilités s'ajouteraient sur base de partenariats publics ou privés. Ainsi, octroyée gratuitement, la carte donnerait accès à l'ensemble des services communaux. Sa validité auprès de la police communale permettrait de certifier de l'identité en cas de contrôle administratif, d'une part. D'autre part, elle permettrait également le dépôt de plaintes dans n'importe quel commissariat communal, un droit

actuellement obstrué par la crainte d'une arrestation (et d'une expulsion) en raison d'une situation administrative précaire. La législation actuelle permettrait également l'ouverture d'un compte bancaire avec une carte de ce type. L'accès aux réseaux de bibliothèques, écoles, opérateurs culturels ou sportifs permettrait également d'assurer l'effectivité des droits sociaux et culturels.

Aucune donnée liée à la nationalité ou au statut migratoire, administratif ou socio-économique ne serait à fournir pour obtenir la Carte ardente. Il suffirait de prouver son identité et sa résidence, selon un système d'attribution de points par type de documents, [inspiré de la carte new yorkaise](#) (comprenant aussi des factures, des attestations d'associations, etc.). La gestion des risques implique d'accorder une grande attention à la protection des données privées. Pour cette raison, celles-ci sont protégées par le Règlement européen sur la protection des données (RGPD) et détruites après une période déterminée. Par ailleurs, pour ne pas traduire une condition précarisée, une campagne de sensibilisation favoriserait la généralisation de l'utilisation de cette carte par l'ensemble des Liégeois-es.

Rendre effectif l'accès aux droits

Comme dans d'autres pays, en Belgique, l'État fédéral détient le monopole des moyens légitimes d'identification et de circulation des populations (Torpey 2005). Or, les documents d'identification officiels regroupent à la fois les informations propres à l'identité d'une personne et à son *statut de séjour*. Celui-ci implique la nationalité, la durée et le motif du séjour et détermine le type de document d'identification que l'État

fédéral délivre : carte d'identité nationale ou carte A, carte B, carte K, carte L, carte F et carte F+. Autrement dit, le statut de séjour conditionne le moyen légitime d'identification et induit une confusion permanente entre le séjour et l'identité. Cette confusion est source de préjudices. En effet, l'application des droits fondamentaux ne dépend d'aucun titre de séjour. Pourtant, dans de nombreux cas, leur effectivité est conditionnée à la présentation d'une preuve d'identité et/ou de résidence, comme dans les cas de l'accès aux services communaux. En l'absence de document officiel, cette preuve peut prendre, dans les faits, la forme d'un document administratif aléatoire, une attestation par un organisme social ou encore d'une facture d'énergie... Autant de justificatifs fragiles pour assurer l'accès aux services essentiels (soins de santé, etc.). Ainsi, une carte citoyenne communale ne prétend pas créer de nouveaux droits. Elle vise simplement à rendre effectif l'accès aux droits déjà existants. En effet, dans le *statu quo*, le besoin existe d'un moyen d'identification alternatif qui permette de faire valoir localement et quotidiennement ses droits fondamentaux.

Contre la carte d'identité, la carte citoyenne

Appelée "*municipal identification card*" dans le contexte étatsunien, la carte citoyenne communale est pourtant très distincte d'une carte d'identité (nationale) en Europe, à la fois dans son principe et dans la fonction qu'elle vise à occuper.

En effet, le développement des documents d'identité nationaux est historiquement ancré dans des logiques de contrôle et de discipline capitalistes. En Belgique, le livret ouvrier est l'ancêtre de la carte

d'identité. Il s'agit d'une fiche signalétique, rendue obligatoire durant le 19^e siècle, qui correspond à un instrument de contrôle patronal et policier censé permettre au pouvoir (privé ou public) de distinguer l'ouvrier du vagabond. À la suite du livret ouvrier, la "*Personalausweis*" est la carte d'identité imposée à la population belge durant l'occupation allemande de la Première Guerre mondiale. Convaincues de son utilité, les autorités belges la reprennent à leur compte à la fin de la guerre. En France, la carte d'identité vise initialement la surveillance des populations étrangères, ce qui lui confère sa légitimité pour être généralisée à l'ensemble de la population dès 1921 et rendue obligatoire par le régime de Vichy (Parrot 2019, 22). Le fondement de la carte d'identité nationale répond avant tout d'une volonté de domination et d'administration des masses populaires paupérisées et colonisées en vue de renforcer la souveraineté d'un pouvoir politique. Le chercheur Michiel Bot souligne l'ancrage également colonial de ces instruments, et met à jour le caractère actuel de leur logique lorsqu'il rappelle que "les États-nations contemporains, en particulier dans les pays du Nord, utilisent l'absence de papiers pour contrôler les mouvements des personnes pauvres - souvent racialisées - et garantir l'inclusion différentielle des travailleurs et travailleuses dans leurs économies" (Bot 2022, 13).

Pour sa part, la carte citoyenne communale s'inscrit dans une logique inverse. Elle s'appuie sur le constat qu'il existe un besoin au quotidien d'un outil d'identification personnelle alternatif aux cartes émises par l'État fédéral. Le but de la carte citoyenne communale est ainsi d'assurer la protection et le bien-être de chaque membre d'une population sur le territoire désigné. Sans faire abstraction de l'enjeu de pouvoir propre à ce type d'outil, sa gestion doit

être partagée entre, d'un côté, la population et, d'un autre côté, les autorités communales qui, ensemble, lui confèrent sa légitimité.

Quant à leur fonction, les cartes citoyennes communales ne sont pas des cartes d'identité nationale "à plus petite échelle". Elles attestent uniquement de deux éléments, à savoir de l'identité (nom, prénom, date de naissance) d'une personne et de sa résidence sur le territoire d'une commune. En d'autres termes, elles sont uniquement une réponse aux questions "qui êtes-vous ?" et "habitez-vous sur cette commune ?". Elles permettent ainsi l'accès à de nombreux services, publics ou privés, sans prétendre assurer la fonction d'une carte d'identité nationale. Les autorités communales disposent pleinement des compétences à la fois pour établir ces éléments et pour émettre un tel document d'identification sur le territoire en vertu de la notion d'« intérêt communal ».

En effet, la Constitution belge assure que «les compétences communales sont très larges, couvrant tout ce qui relève de «l'intérêt communal»², c'est-à-dire des besoins collectifs des habitants (...)

Limites et perspectives

Le [guide de l'association française ANVITA](#) présente une synthèse comparative de différents programmes de cartes locales sur le continent européen. Ainsi, en France, en Espagne ou aux Pays-Bas ou en Suisse, ces cartes varient dans leurs ambitions, mais elles

2 Théoriquement, une commune peut faire tout ce qui ne lui est pas interdit" ([Belgium.be](#)). En son article 162 2°, la Constitution assure l'intérêt communal, sans le définir, ni en préciser le contenu en raison du principe d'autonomie des communes au sein de l'État fédéral.

témoignent des multiples intérêts que les villes européennes développent pour une modalité d'identification alternative. En observant cette tendance des dernières années, deux aspects sont à souligner. D'une part, ces cartes considèrent la citoyenneté et l'appartenance locale sur base de la résidence et sont ainsi déliées des contraintes administratives nationales. De cette façon, ces cartes sont accessibles aux personnes sans-papiers. D'autre part, elles s'appuient sur des principes liés au droit à la ville et à la citoyenneté urbaine qui dépassent largement les problématiques liées aux personnes sans-papiers (Debelder 2020). L'utilisation des cartes actuelles montre les multiples intérêts des acteurs locaux, issus de la société civile ou des élus locaux, pour ce type de carte à l'adresse de l'ensemble de la population. Une erreur importante serait de ne considérer que l'un des aspects (droits des personnes sans-papiers ou droit à la ville).

L'existence de nombreux programmes permet aussi d'en souligner certains points forts. À ce stade, il semble qu'aucune ville n'ait abandonné ce type d'initiative après y avoir souscrit. Au contraire, l'évolution montre que les cartes locales sont investies continuellement par les politiques qui y trouvent aussi un moyen de mettre en œuvre les objectifs de la ville ou d'assurer l'efficacité des prestations de services (Delvino 2017, 8-10). Une étude récemment menée aux É.-U. s'est ainsi penchée sur l'impact des politiques dites "sanctuaires", c'est-à-dire les politiques locales hospitalières de protection des personnes migrantes. Les conclusions montrent que, à elles seules, ces politiques n'ont pas d'effet positif sur le sentiment de sécurité des personnes étrangères. L'étude souligne la nécessité de développer des mesures concrètes telles qu'un programme de carte locale qui permet de renforcer la sécurité de l'ensemble des habitants

(Davis 2020, 114). Dans le contexte de Bern (Suisse), un article récent évalue les apports de l'introduction d'une carte communale et conclut en soulignant ses avantages pour le droit à la justice, tout en rappelant ses limites par rapport à la police cantonale (Fehr 2021). Ces conclusions rejoignent celles de l'étude de faisabilité réalisée pour la même ville, qui pointait la plus-value du dispositif (Schilliger *et al.* 2020).

Les limites de la carte sont cependant à rappeler. Les possibilités offertes par les cartes citoyennes communales sont, par nature, limitées au territoire communal et ses compétences. Elle ne permettrait par exemple pas d'ouvrir l'accès au travail pour une personne sans titre de séjour, cette compétence étant régionale. Elle ne remplace pas non plus un titre de séjour. À Liège comme à New Haven, la carte citoyenne communale vise à protéger les membres d'une communauté locale en assurant leur accès effectif à leurs droits. Dans la poursuite de cet objectif, cette carte invite à nourrir notre regard sur les critères actuels de la citoyenneté nationale, tout en plaidant pour des politiques de régularisation. ▲

Bibliographie

- Bot M. (2022), "Disrupting Undocumentation: Municipal ID Cards against Passport Fetishism", *Law and Literature*.
- Davis M. F. (2020), "The Limits of Local Sanctuary Initiatives for Immigrants", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, n° 690.
- Debelder J. (2020), "Les cartes d'identité communales : de l'intégration à la démocratie", *Diversités et citoyennetés*, n° 55, p. 47-52.
- Delvino N. (2017), *European Cities and Migrants with Irregular Status: Municipal initiatives for the inclusion of irregular migrants in the provision of services*, Oxford : COMPAS.
- Fehr I. (2021), "Enforcing the rights of migrants with irregular status: City ID cards as a remedy?", *Cognitio*, 1.
- Lagunes P.F., Levin B.M. et Dittmann Ruth K. (2012), "Documenting the Undocumented: A Review of the United States' First Municipal ID Program", *Harvard Journal of Hispanic Policy*, v. 24.
- Parrot K. (2019), *Carte blanche. L'État contre les étrangers*, Paris : La Fabrique éditions.
- Schilliger S., Büchler A. et Weber F. (2020), *Vorstudie City Card Bern: Grundlagen für die Realisierung einer City Card Bern*, Bericht zuhanden der Fachstelle für Migrations- und Rassismusfragen.
- Torpey J. (2005), *L'invention du passeport. États, citoyenneté et surveillance*, Paris, Éditions Belin.

Réfugiés syriens en Turquie

et l'action associative

Mathilda **Zakaria**

Avec le début de la guerre civile syrienne (2011), les dynamiques migratoires vers la Turquie ont pris une ampleur sans précédent, obligeant le gouvernement et les citoyens de ce pays à s'y adapter, afin de mettre en place un système d'accueil pour les centaines de milliers de familles qui fuyaient la Syrie. Les impacts de cette migration, aussi bien d'ordre économique que politique, ont pris une place qu'il aurait été difficile de prévoir. Bien que de nombreuses mesures aient été prises, l'impact généré par cette immigration massive a été longtemps mis de côté par les politiques publiques. Les efforts isolés de membres de la société civile turque et internationale n'ont pas suffi à contrebalancer ce déni. Le défi de l'accueil et de l'intégration de la communauté réfugiée et de sa relation avec la société d'accueil représente, encore en 2023, une réalité parsemée de nombreux obstacles.



Cet article vise à analyser la situation de l'accueil des réfugiés syriens en Turquie sur base des observations et témoignages recueillis, lors d'un stage effectué au sein d'une ONG située à Ankara, dans le domaine de la coopération internationale. Il est important de mettre en évidence que les observations et analyses qui en découlent prennent pour source surtout le récit de huit femmes syriennes vivant dans la capitale turque. Ces constats ne représentent donc qu'un échantillon issu d'une réalité aux multiples facettes.

Communautés d'accueil et réfugiés

Un des premiers éléments significatifs dans l'accueil des réfugiés en Turquie est la relation entretenue entre les communautés d'accueil et les communautés réfugiées. Les discussions et les témoignages recueillis au sein des deux ensembles m'ont permis de mettre en avant le fossé qui existe entre les perceptions de chaque groupe envers l'autre. Les Syriens et les Syriennes ont tendance à sentir une certaine affinité culturelle envers la population de la Turquie : en effet, différentes croyances religieuses et langues sont communes aux deux pays. Pourtant, dans leur majorité, les Turcs et les Turques se sentent culturellement éloignés des Syriens et ne souhaitent pas être assimilés à ces derniers. Ils se définissent comme plus « modernes et libéraux » dans leur pratique religieuse : les valeurs qu'ils défendent, leur façon de concevoir la famille ou encore la place de la femme dans la société seraient différentes de celles des personnes syriennes.

Selon une étude menée par le [UNHCR \(2020\)](#), à la question « À quel point les Syriens se sont-ils intégrés à la société turque? », 48 % des personnes turques

interrogées ont répondu « pas du tout » et 22 % « peu ». À la même question, les Syriens interrogés sont 40 % à répondre « en grande partie » et 45 % « partiellement ». Ces statistiques soulignent l'aliénation sociale que les réfugiés syriens vivent en Turquie.

Bien entendu, le vécu des uns et des autres est bien plus complexe et nuancé. Par exemple, une des femmes syriennes interrogées explique qu'elle ne se sent pas à l'aise à l'idée de créer une amitié avec une personne turque par manque de confiance. Les préjugés et appréhensions à l'égard de « l'autre » sont légion au sein des deux communautés. Cette tendance à distinguer entre le « nous » et le « eux », d'un côté comme de l'autre, apparaît comme étant un frein à l'entente entre les deux communautés.

Par ailleurs, cette dynamique est loin d'être restreinte au niveau informel, puisque les croyances péjoratives portant sur les Syriens sont répandues et nourries tant par les réseaux sociaux et les médias qu'à travers la scène politique turque. Les thèmes de l'intégration des Syriens, de la possibilité de les renvoyer ou non en Syrie, leur liberté de se mouvoir dans le pays sont autant de sujets sur lesquels les politiciens prennent appui pour convaincre et rassembler leurs électeurs à travers des opinions souvent empreintes de xénophobie. Cela érode, bien entendu, la cohésion entre communautés.

Une situation vulnérable

En second lieu, la gestion de l'accès au travail des réfugiés et réfugiées est problématique et influence fortement l'accueil des Syriens en Turquie. L'emploi joue non seulement un rôle primordial dans l'accès aux ressources essentielles comme la nourriture et le logement, mais également dans le développement personnel et la possibilité d'imaginer un futur stable dans le pays de résidence, en ce sens qu'il peut donner accès à des contacts avec les citoyens de la Turquie.

Depuis 2016, les Syriens sont en théorie autorisés à demander un permis de travail. Cependant, l'accord de ce dernier dépend en partie de l'approbation de l'employeur et, dans de nombreux cas, il est bien plus avantageux pour celui-ci d'embaucher des travailleurs de manière informelle. Plus d'un million de Syriens travaillent en Turquie sans protection sociale, et y représentent une main-d'œuvre corvéable bon marché. Les bas salaires occasionnent des difficultés économiques pour 90 % des ménages de réfugiés qui déclarent être incapables de couvrir entièrement leurs dépenses mensuelles pour des besoins de base ([UNHCR, 2022](#)). Sept des femmes interrogées disent également rencontrer des difficultés liées au logement comme le fait de devoir vivre dans des bâtiments insalubres, tandis que trois femmes rencontrent des problèmes pour acheter assez de nourriture pour leur famille. De manière générale, toutes font face à une dépendance financière à leur mari ou famille, ce qui rend leur situation encore plus précaire.

Par ailleurs, l'emploi informel constitue un réel danger étant donné l'absence de protection sociale : il n'y a aucune couverture pour le travailleur en cas d'accident ou de maladie. Le mari de Fatima est décédé en 2021 dans l'incendie d'une usine de confection,

un sinistre lié au système de chauffage défectueux (pour lequel l'entreprise n'avait pas voulu engager des dépenses afin de réaliser les réparations nécessaires). En justice, la voix de Fatima ne vaut malheureusement presque rien contre celle de ceux qu'elle juge responsables de la mort de son époux. Le procès est toujours en cours, elle doit payer un avocat malgré sa situation compliquée et l'entreprise en question a essayé plusieurs fois d'acheter son silence contre le paiement de 25 000 TL (1250 € en 2020), ce qu'elle a refusé.

Le soutien des associations

Dans ce contexte, les aides que reçoivent les familles réfugiées de la part de l'État turc, au sein de leur communauté d'origine ou de la part de certains citoyens turcs, ainsi que le soutien ponctuel ou durable proposé par des ONG turques ou internationales revêtent une certaine importance, même si plusieurs femmes interrogées estiment ce support insuffisant et évoquent des situations de discrimination¹. D'ailleurs, le système d'évaluation des politiques d'intégration [MIPEX \(2020\)](#) note la faiblesse du tissu associatif turc dans le domaine de l'aide aux familles réfugiées.

Une de ces associations d'aide présentes sur le terrain est l'[IGAM](#), un centre de consultation et de support social pour réfugiés, situé à Ankara et financé par des ONG internationales. Son objectif est de réduire les obstacles dans l'accès aux services, principalement

¹ Une femme de l'échantillon dénonce une forme de favoritisme. Selon elle, l'aide accordée par certaines associations caritatives turques dépend de qui est le demandeur, l'assistance allant de préférence aux proches des personnes syriennes bénévoles dans l'association.

le manque d'information, les problèmes financiers et la barrière de la langue. Ses aides se traduisaient par des consultations de groupe et individuelles pour orienter les bénéficiaires vers les ressources (éducatives, juridiques, médicales, psychologiques, administratifs, etc.) à leur disposition. IGAM a pu intervenir auprès de 8000 personnes entre août 2018 et juin 2021.

L'avenir de la jeunesse syrienne

Dans ce contexte, il est important de poser la question des opportunités offertes à la jeunesse syrienne en Turquie qui représente non seulement une proportion importante de la population réfugiée, mais aussi une chance pour le devenir des relations futures entre communautés. L'enjeu est fondamental d'assurer à la jeunesse syrienne un meilleur accès à l'éducation, à la formation et à l'emploi. De nombreux enfants, adolescents et jeunes adultes sont arrivés en Turquie très jeunes et bien qu'ils parlent arabe à la maison, ils ont bénéficié d'une scolarisation en turc. Ces enfants sont amis avec de jeunes turcs et sont de plus en plus intégrés à la société turque. C'est pour cette raison qu'un investissement de la part du gouvernement turc, notamment, dans un programme qui encouragerait ces jeunes à poursuivre leurs études à la fin de l'obligation scolaire serait bénéfique pour les deux communautés. Il est légitime, en outre, de se demander pourquoi des jeunes ayant vécu toute leur vie en Turquie n'y bénéficient pas d'un statut de séjour définitif ([MIPEX 2020](#)). ▲

L'adoption internationale à l'épreuve des diversités

Toufeili Ismael Hamidou Kassim

Adopter un enfant n'est pas un processus aisé, adopter un enfant originaire d'un pays étranger rend l'opération encore plus complexe. Cette note a pour objectif de situer les principales difficultés identifiées par la littérature en sciences sociales concernant les adoptions à l'international impliquant en particulier des enfants et de parents différents par la couleur de la peau. Cette situation est parfois désignée d'adoption transraciale. Sachant que deux enfants sur trois adoptés au monde s'installent dans trois pays seulement (États-Unis, France et Espagne), on peut considérer l'adoption transnationale, voire transraciale comme un fait relativement courant, même si, pour des raisons sociodémographiques, le nombre des adoptions internationales est globalement en déclin : moins de 40000 adaptations par an dans le

monde (Mignot, 2015). Il faut ajouter à ce nombre les adoptions d'enfants nés de parents immigrés dans les pays où ils résident, puisqu'il s'agit également d'adoptions interculturelles et transraciales.

Adoption transraciale

L'adoption transraciale est un type d'adoption, souvent internationale, dans lequel enfants et parents sont d'origines culturelles différentes et se distinguent également par leur phénotype (Lee, 2003). En sciences sociales, certains travaux considèrent ce type d'adoptions comme problématique (Carter, 2003). L'adoption transraciale empêcherait les enfants noirs accueillis dans un pays à majorité blanche de développer une identité raciale et les rendrait davantage vulnérables face à des discriminations probables. Pour d'autres

auteurs, l'adoption internationale, en général, serait une nouvelle forme de colonialisme considérant les enfants adoptables comme des biens économiques (Lee, 2003).

D'autres travaux, en revanche, notent les apports positifs de l'adoption internationale et transraciale. Il s'agirait d'un élan de solidarité d'adultes capables d'aimer, protéger, soigner et éduquer des enfants abandonnés ou orphelins, dans le respect de leurs diversités, de leur histoire et de leurs droits. En fin de compte, l'adoption internationale contribuerait à la lutte contre les discriminations, sachant que, de plus en plus, les adoptions internationales concernent des enfants avec des besoins spécifiques (Samuels, 2009).



Pourquoi adopter à l'international?

La plupart des recherches (Carter, 2003) indiquent que la principale raison qui motive à l'adoption d'enfants issus de pays étrangers est l'infertilité, ainsi que l'indisponibilité d'enfants adoptables en Europe et en Amérique du Nord, régions en grande demande d'adoption. Ce sont souvent des couples blancs infertiles et âgés, appartenant aux classes sociales moyenne ou supérieure, ainsi que participant à un culte religieux chrétien, qui sont les plus susceptibles d'envisager l'adoption, et en particulier l'adoption interracial. Selon Lee (2003), pour les familles qui envisagent l'adoption transraciale à l'international, cette dernière apparaîtrait comme moins controversée que l'adoption dans leurs pays d'enfants immigrants, par exemple, ceux dont les parents auraient été déchés de leurs droits de parenté. La guerre et les cataclysmes médiatisés sont aussi parmi les raisons qui motivent les candidats parents adoptifs à s'orienter vers des enfants victimes qui auraient perdu leur famille, quelle que soit leur origine. La pauvreté et l'absence de protection sociale dans certains pays incitent aussi à l'adoption d'enfants vulnérables originaires de régions éloignées du monde.

Défis posés aux parents adoptifs et aux enfants adoptés par le processus transracial

Mignot (2015) considère que placer un enfant orphelin ou abandonné dans une famille capable de l'accueillir au sein de son propre pays ou région est préférable à une adoption internationale, surtout si le mineur prend en âge et que le pays de destination est éloigné géographiquement et culturellement. Dans le cas d'une adoption internationale, l'enfant sera placé au sein d'une famille et d'un entourage social comprenant des personnes socioculturellement très différentes de lui et dans le cas d'une adoption transraciale, avec des parents qui ne lui ressemblent pas. Les adolescents adoptés de manière interracial rapportent, par exemple, des expériences de discrimination et de harcèlement, notamment dans des écoles tant de la part de camarades de classe que du personnel de l'établissement. Certains enfants et adolescents adoptés de manière interracial ont aussi des difficultés à faire face aux expériences auxquelles ils sont confrontés dans la société, même avec des personnes qui partagent les mêmes origines qu'eux. Ces expériences peuvent avoir des conséquences psychologiques importantes. Même dans leur famille adoptive, les jeunes concernés peuvent vivre un sentiment de discrimination ou de rejet : on pourrait les considérer comme n'étant pas de « vrais membres de la famille », car ils ont un physique différent de celui des autres membres de la famille (Séguin-Baril, 2018).

Les adoptions interraciales ou internationales présentent aussi des difficultés pour les parents adoptifs. Ces épreuves commencent avant même l'adoption. Il peut s'agir de problèmes liés aux procédures administratives souvent longues, aux antécédents médicaux ou psychologiques cachés, à l'impréparation à la gestion des différences culturelles avec l'enfant ou les enfants (fratries) à adopter, ainsi qu'avec leurs éducateurs, etc. D'autres défis émergent après l'adoption. Les parents qui adoptent un ou plusieurs enfants originaires d'une autre culture s'engagent à les éduquer dans le respect de l'identité d'origine. Ils ont également la responsabilité de les aider à s'intégrer dans la société dans laquelle ils s'installent et d'y faire face à d'éventuelles discriminations qu'ils peuvent y rencontrer (Miller, 2013). Si de nombreux parents adoptifs adhèrent à ces principes, la plupart du temps, la réalité complexe qu'ils vivent s'avère être différente de leurs attentes. Les enfants adoptés commencent, quant à eux, à prendre conscience de leurs différences par rapport au reste des membres de la famille ou de la communauté de vie. Certains parents témoignent que leurs enfants adoptés sont taraudés par de nombreuses questions sans réponse liées à leur passé, et celles-ci les affectent beaucoup. Dans le cas spécifique de l'adoption transraciale, ces questions arrivent très tôt de par l'évidence physique et se compliquent à cause des différences culturelles souvent non maîtrisées entre la culture d'origine et d'adoption. De plus, bien des situations de rejet ou de discrimination restent à prévenir et à médier dans le cas des enfants adoptés interraciaux (Miller, 2013).

Séguin-Baril (2018) constate que les enfants de couleur adoptés par des familles blanches marquent une préférence pour la culture du pays d'installation par rapport à la culture de leur pays d'origine.

L'intensité de cette prévalence peut être attribuée à différents facteurs, tels que l'âge de l'adoption, l'environnement social et les expériences de socialisation tant dans le pays d'accueil que d'origines. Des conflits culturels peuvent ainsi survenir et impliquer autant les parents adoptifs que les enfants adoptés, voir opposer les uns aux autres. Il est patent que ces épreuves sont difficiles à prévenir et à dépasser sans une préparation soutenue à la gestion des diversités en situation d'adoption (Ittig, 2003). ▲

Bibliographie

- Carter B. (2003), « Transracial Adoption », Cashmore E. (éd.), *Encyclopedia of race and ethnic studies*, Londres : Routledge, p. 422–425.
- Ittig M. (2003), *A Family Perspective on Transracial Adoption*, Madison : *The Policy Institute for Family Impact Seminars*, University of Wisconsin.
- Lee R. M. (2003), « The transracial adoption paradox : history, research, and counselling implications of cultural socialization », *The counselling psychologist*, v. 31, n° 6, p. 711–744.
- Mignot J. (2015), « L'adoption internationale dans le monde : les raisons du déclin » *Population & Sociétés*, n° 519, p. 1-4.
- Miller K. (2013), *Cultural socialization in international adoptive families*, Tacoma : Université de Puget Sound.
- Samuels, G. M. (2009), « Being raised by White people : navigating racial difference among adopted multiracial adults », *Journal of marriage and family*, v. 71, n° 1, p. 80–94.
- Séguin-Baril S. (2018), *Travail d'analyse sur une problématique liée au placement ou à l'adoption en contexte de la protection de la jeunesse (L'adoption interr raciale)*, Université de Montréal.

ACTUALITÉS ET PARUTIONS

Malades du racisme

Souffrances & dignité

Rachid Bathoum (dir.)

L'Harmattan, Collection Questions contemporaines, 2024.



Cet ouvrage donne la parole aux personnes racisées, invisibilisées et continuellement assignées à « ne rien dire » ou « à dire autrement ». Leurs témoignages décrivent des corps brisés, des souffrances accumulées de génération en génération. Ces expériences interrogent, les processus de domination et le déni qui entourent les discriminations ethno-raciales et leurs conséquences.

Il déploie l'argumentation du racisme en tant que déterminant de la santé et problème de santé publique.

Extrait

« Il y a quand même des conséquences à tout ça (au racisme). La perte de l'estime de soi, perte de confiance. Tu n'as plus de repères, de t'identifier à une logique, liberté d'expression, transparence, de droit. Tu te retrouves après face à cette réalité brutale qui est : « vous êtes juste là pour la décoration », ce côté folklorique. J'ai perdu cette volonté d'aller de l'avant, cette force. Je le sens vraiment car le moral d'avant et

aujourd'hui c'est totalement différent. Je sens que j'ai beaucoup moins d'énergie. Je ne suis pas tout vieux. J'ai 47 ans. Je dois avoir des perspectives et pas que des questions psychologiques.

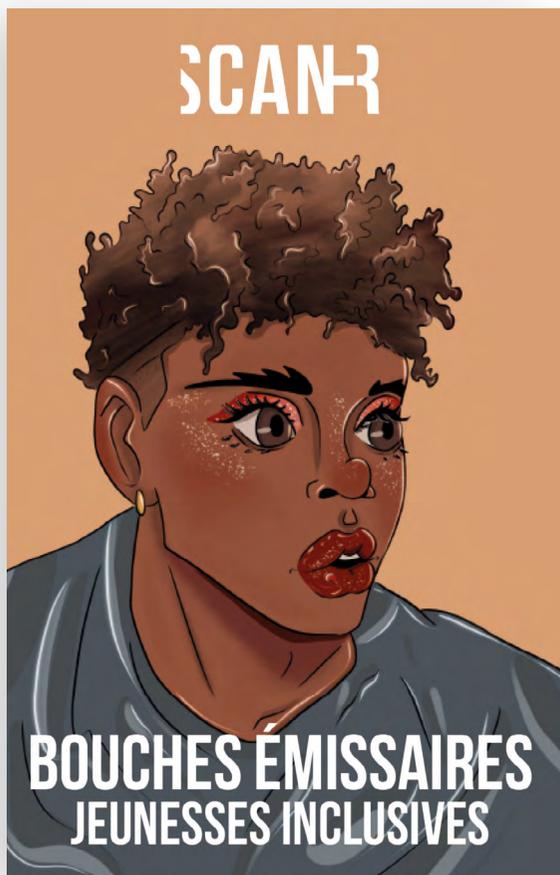
Moi, je suis vraiment défaitiste. Oui, ce manque de confiance, cette dévalorisation personnelle. Tu n'as plus la même énergie, la même conviction. Tu as des énergies négatives qui te mettent des poids dans les pieds, tu n'es plus Brahim insouciant, prêt à réagir face à une injustice... » - Brahim, descendant de l'immigration marocaine.

Rachid Bathoum est chercheur associé à l'Institut de Recherche de Formation et d'Action sur les Migrations (IRFAM). Il travaille sur les discriminations ethno-raciales et notamment en matière de santé.

Contributeur-ices : Tilila Bathoum, Rachid Bathoum, Daniel Bizeul, Saïd Bouamama, Sarah Degée, Altay Manço, Abdeslam Marfouk

Bouches émissaires, jeunesses inclusives

Scan-R, 2024, 96 p.



Troisième ouvrage de notre collection Bouches Émissaires, ce recueil comporte une partie des récits vibrants et inspirés que Scan-R a recueillis auprès des jeunes rencontré-e-s durant l'année 2023, et vous invite à vous immerger dans un univers où les voix résonnent avec force et détermination.

Ces jeunes auteur-ric-e-s se positionnent en véritables sentinelles de leur génération et incarnent une vision audacieuse et engagée pour une société où chaque individu, sans distinction aucune, trouve sa place légitime et respectée.

Au travers de quatre thématiques, qui constituent les 4 chapitres de ce recueil – Genre, Jeunesse, Migration et Précarité – iels témoignent d'une volonté acharnée de faire évoluer les mentalités et de déconstruire les préjugés. Iels nous invitent à réfléchir, à ressentir et à agir pour une société plus inclusive, plus tolérante.

Leur appel est clair : cultivons la différence, aimons la différence. Car c'est dans cette diversité que réside notre richesse, et c'est dans cette acceptation inconditionnelle que se trouve la clé d'un monde véritablement plus juste et égalitaire. Nous convions, donc, les lecteur-ric-e-s à plonger dans ces textes et à se laisser emporter par leur élan d'espoir et d'action, afin

d'éveiller en elleux la même passion pour la construction d'un monde où la différence est non seulement acceptée mais est également chérie et célébrée.

Couverture et illustrations : Belinda Oden

Préface par Soulayman Laqdim, Délégué général aux droits de l'enfant.

Informations : <https://scan-r.be/livre/>

De l'exil à l'avenir :

Recueil d'expertises et témoignages de terrain

La Fédération des CPAS de l'Union des Villes et Communes de Wallonie, 2023.



Cet ouvrage reprend des analyses et des témoignages de professionnels oeuvrant quotidiennement dans l'accompagnement psychosocial des personnes étrangères et d'origine étrangère. Les différents articles proposés entendent donner une place aux difficultés que peuvent rencontrer les professionnels en contact avec ce public mais surtout offrir des pistes de réflexion et des clés de compréhension pour un accompagnement qui rend toute leur dignité aux personnes exilées. Ces outils seront distillés tout à long des 4 chapitres principaux de cet ouvrage collectif que sont le contexte de l'accueil, la santé mentale, l'accompagnement et le soutien des professionnels. En vous plongeant dans les différentes réalités que recouvrent l'accompagnement social des personnes en situation d'exil, nous espérons lever les difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs de terrain.

Le CRéSaM (Centre de Référence en Santé Mentale ASBL) soutient l'action des professionnels de la santé mentale et leur intégration dans le réseau de soins en santé mentale. Dans le cadre de ses missions, le CRéSaM coordonne depuis 2016 la Concertation Wallonne « Exil et Santé mentale ».

La Fédération des CPAS de l'Union des Villes et Communes de Wallonie représente et défend les intérêts des centres publics d'action sociale de Wallonie.

Table ronde 31 mai 2024 - Liège

Vie professionnelle des femmes migrantes et manque de places en crèches

VIE PROFESSIONNELLE DES FEMMES MIGRANTES ET MANQUE DE PLACES EN CRÈCHES

Obstacles et solutions autogénérées

TABLE RONDE ET DRINK
VENDREDI 31 MAI DE 13H À 16H
À LA MENUISERIE
56 RUE DE L'ACADÉMIE 4000 LIÈGE

Les femmes migrantes en recherche d'emploi ou de formation sont souvent confrontées à la problématique du manque de places en crèches pour leurs enfants et à leur accessibilité. Or les femmes migrantes se voient davantage orientées vers des métiers à horaires décalés (care, HORECA, nettoyage, etc.). Comment dès lors concilier reprise d'une formation ou emploi pour les femmes migrantes en charge du soin et de l'éducation d'enfants en bas âge sans solution de garde ?

Pendant un an, Le Monde des Possibles et l'IRFAM, avec le soutien de l'Institut pour l'égalité des genres et des chances, ont mené le projet WOW (WOmen knoW) impliquant 30 femmes ayant un parcours migratoire. La table ronde présentera le contenu de la formation, les stages en entreprises et les résultats de la recherche action sur la conciliation entre vie professionnelle et garde d'enfants qui a été menée dans le cadre du projet.

Programme

- 13h Accueil
- 13h15 Mot de bienvenue
- 13h30 Témoignages des participantes
- 13h45 Présentation du projet et des résultats de la recherche participative
- 14h15 « Découverte de solutions innovantes » avec Fatima Elbouzakhi (Taxi Ride) et Véronique Foucart (Crèche Les P'tits Soleils)
- 14h35 « Inclusion dans le travail - le rôle des entreprises » avec Yara Abazid (Chez Yara)
- 14h55 Autres témoignages
- 15h15 Echanges avec le public
- 15h30-16h15 Drink et réseautage

Logos: WOW, IRFAM, Institut pour l'égalité des genres et des chances, Le Monde des Possibles, OUI DASH 4000, INTERA, European Commission, be.

Table ronde et drink

Les femmes migrantes en recherche d'emploi ou de formation sont souvent confrontées à la problématique du manque de places en crèches pour leurs enfants et à leur accessibilité. Or les femmes migrantes se voient davantage orientées vers des métiers à horaires décalés (care, HORECA, nettoyage, etc.). Comment dès lors concilier reprise d'une formation ou emploi pour les femmes migrantes en charge du soin et de l'éducation d'enfants en bas âge sans solution de garde ?

Pendant un an, Le Monde des Possibles et l'IRFAM, avec le soutien de l'Institut pour l'égalité des genres et des chances, ont mené le projet WOW (WOmen knoW) impliquant 30 femmes ayant un parcours migratoire. La table ronde présentera le contenu de la formation, les stages en entreprises et les résultats de la recherche action sur la conciliation entre vie professionnelle et garde d'enfants qui a été menée dans le cadre du projet.

Programme

- 13h Accueil 13h15 Mot de bienvenue
- 13h30 Témoignages des participantes
- 13h45 Présentation du projet et des résultats de la recherche participative
- 14h15 « Découverte de solutions innovantes » avec Fatima Elbouzakhi (Taxi Ride) et Véronique Foucart (Crèche Les P'tits Soleils)
- 14h35 « Inclusion dans le travail – le rôle des entreprises » avec Yara Abazid (Chez Yara)
- 14h55 Autres témoignages
- 15h15 Echanges avec le public
- 15h30-16h15 Drink et réseautage

Infos et inscriptions

<https://www.irfam.org/table-ronde-vie-professionnelle-des-femmes-migrantes-et-manques-de-places-en-creeches/>

Journée africaine de la Wallonie

1 juin 2024 - Liège

Organisée par la Plateforme Handicap Europe-Afrique & Label Hope

Plateforme Handicap Europe- Afrique & Label Hope organisent

JOURNÉE AFRICAINE de la WALLONIE

01-06-2024
13-20H
LIÈGE

LES ACTIONS DE LA DIASPORA AFRICAINE VALORISATION OU DISCRIMINATION?

Au programme

- Visite d'espaces d'associations
- Atelier interactif et débat autour d'un film
- Exposition diverses animations
- Drinks & networking

MODÉRATRICE: Gemina Mputu Mbuyi - Ecrivaine et conférencière

PARTICIPANTS

Mme Dorcas KAYEMBE Mr Frederic DAERDEN Mme Christie MORREALE Mme Steffy MUNDAY

Animée par des Musiciens de Liège & JP CICERONE chez ONASSIS
Avec la participation d'APOC ASBL

2 Quai- sur -Meuse 4000 Liège St-Lambert
Contact: +32 487 906 199 ou +32 474 21 67 90
pheurope.afrique@gmail.com

Logos: REA, APOC ASBL, MICIC, afeuz, fmdo, de, 2024

13h00 – 14h00 : Accueil et mot de bienvenue

14h00 – 14h30 : Visite des stands des associations

14h30 – 15h00 : Ateliers interactifs sur la communication et la visibilité des associations

15h00 – 15h30 : Lecture poétique(1) – Femme d'argile

15h30 – 16h00 : Lecture poétique (2) – Labello

15h30 – 16h00 : Présentation des projets des associations partenaires

16h00 – 17h00 : Projection film –Débat : La dernière semaine- Nouveau départ ; prestation artistique

17h00 – 17h30 : Débat sur la discrimination avec le public en présence de quelques autorités en compétence de l'égalité des chances et la solidarité internationale.

17h30 – 17h45: Cyclodanse (tam-tam burundais ?)

17h45 – 18h15 : prestation musicale (groupe de musiciens)

18h15 – 19h50 : Drink & Networking

20h : Fin des activités

Crédits photos

P. 6, 16, 20, 28, 32 : Le Monde des Possibles asbl

P. 36 : Mathilda Zakaria

Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations

17 Rue Agimont

B-4000 Liège

04-221 49 89

info@irfam.org

www.irfam.org



IRFAM

Institut de Recherche, Formation et
Action sur les Migrations asbl

Avec le soutien de

