



## Quels futurs pour l'inclusion des personnes d'origine étrangère en Wallonie et à Bruxelles ?

Cindy Massaer

© Une analyse de l'[IRFAM](#) – Liège, 2021 – n° 14

Une version étendue de cette analyse est disponible dans Massaer C. (2021), « Inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail en Wallonie et à Bruxelles : une prospective », Manço A. et Scheurette L. (éds), [L'inclusion des personnes d'origine étrangère sur le marché de l'emploi. Bilan des politiques en Wallonie](#), Paris : L'Harmattan, collection « [Compétences interculturelles](#) », p. 151-162.

La question de l'accueil des migrants<sup>1</sup> est l'un des défis majeurs des pays européens pour les années à venir, et l'un des aspects majeurs de cet accueil est celui de l'insertion socioprofessionnelle. Séparer ces deux thèmes, accueil et insertion, relève de la gageure. Par ailleurs, [si l'UE encourage](#) «les États membres à prendre des mesures destinées à promouvoir l'intégration des ressortissants de pays tiers séjournant légalement sur leur territoire, et les soutenir dans leur action», dans les faits, aucune disposition n'est prévue pour harmoniser les lois et les règlements des États membres. Le libre arbitre est laissé à chaque pays pour gérer l'avenir professionnel des nouveaux venus. De plus, si d'aucuns parlent d'*inclusion sociale*, sous-entendant l'idée de permettre à tout un chacun de faire partie d'une communauté sans discriminations liées aux diversités culturelles, c'est au son de l'intégration que résonnent la plupart des politiques migratoires, à l'instar du dénommé «parcours d'intégration» institué en Région wallonne. *Dans cette brève analyse, nous tentons une mise en perspective de ces politiques et de leurs résultats, avant d'envisager des propositions.*

### Politiques d'immigration et d'intégration en Belgique et dans ses régions

En 1980, alors que le pays connaît une restructuration industrielle importante, éliminant nombre de postes de travail faiblement qualifiés [souvent occupés par des immigrés](#), est votée la révision de loi belge sur le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers, ainsi qu'une loi facilitant l'accès à la nationalité belge (la loi Gol). Ces législations feront elles-mêmes l'objet de nombreuses adaptations jusqu'à ce jour. C'est également de cette époque que date la première loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (la loi Moureaux). Telle est la première phase de la construction d'une

---

<sup>1</sup> Dans l'ensemble de l'article, sauf mention contraire, le masculin est utilisé comme épïcène. Les personnes dont il s'agit sont des femmes et des hommes.

politique belge d'intégration, soit une « *citoyennisation des étrangers* » qui correspond au processus d'attribution collective de droits aux immigrés qui, par ailleurs, sont toujours juridiquement des étrangers. Ce processus sera prolongé par l'extension individuelle de droits égaux à ceux des Belges, sur la base de l'acquisition de la nationalité belge (Rea, 2002).

Il faudra attendre les années 90 pour penser l'insertion des personnes d'origine étrangère par le développement d'une nouvelle stratégie d'intégration civique. Ces politiques « *traduisent l'idée qu'une inclusion réussie dans une société d'accueil repose sur l'emploi (intégration économique), sur l'engagement civique (intégration politique) et sur des engagements individuels envers des attributs caractérisant la citoyenneté nationale, en particulier la connaissance du pays, la compétence linguistique et des valeurs libérales et sociales* » (Rea, 2002). L'emploi est alors perçu comme une composante clé de l'insertion permettant aux personnes d'origine étrangère de rendre visible leur contribution à la société.

Pourtant, ce n'est qu'au début des années 2000 que s'initient, sous l'impulsion européenne, les premiers dispositifs dits « d'intégration des personnes d'origine étrangère » : « *L'intégration des immigrés et de leurs descendants au sein de la société belge s'est posée assez tardivement, comme du reste dans les autres pays européens. Deux raisons peuvent être évoquées pour expliquer ce retard. (...) Les émigrations au sein et vers l'Europe n'ont que très rarement été considérées comme des mouvements définitifs. Dès lors, l'imaginaire du retour au pays a été très présent au sein des familles immigrées. De leur côté, les autorités publiques ont également pensé l'immigration comme un phénomène provisoire. L'immigration était réduite à sa fonction d'adaptation conjoncturelle de la main-d'œuvre. (...) En ne considérant l'immigration que sous sa dimension strictement économique, la Belgique n'a organisé des politiques d'accueil dans les domaines du logement, de l'enseignement, de la culture que très tardivement* » (Rea, 2002, 1). Les politiques sociales qui en découlent aux niveaux fédéral, régional et communautaire visent des groupes défavorisés ou des espaces à forte population immigrée, sans pour autant nommer cet objectif.

Compétent en matière d'intégration sociale, le Parlement wallon adopte le 27 mars 2014, un décret mettant en place un « *parcours d'accueil des primo-arrivants étrangers* ». En effet, des visions différentes concernant l'intégration des personnes d'origine étrangère en Wallonie, en Flandre et à Bruxelles ne permettent pas d'adopter un modèle national unique : il existe donc plusieurs parcours d'intégration en Belgique, selon les régions, répondant d'agendas et de planifications également différents (Gossiaux et coll., 2019).

Théoriquement, le parcours d'intégration wallon devrait s'entendre comme un chemin balisé et clair que le migrant entreprend afin d'acquérir des bases en français, une formation à la citoyenneté et un bilan d'orientation pour se diriger vers le marché du travail ou une formation qualifiante. Mais, ce parcours qui devrait être linéaire dépend de la porte d'entrée par laquelle le migrant le commence : en prenant des cours de français, en s'inscrivant à la commune, en se rendant dans un Centre Régional d'Intégration... Cette non-linéarité du Parcours d'Intégration — également due à l'absence de services *ad hoc* en qualité et en quantité, dans toutes les localités — complique l'accès à l'information. Il en ressort une idée

confuse du parcours à effectuer pour ces personnes. À cela, s'ajoutent les difficultés liées à la mobilité et le manque de lieux de formation proches des localités de résidence des migrants. Par ailleurs, le dispositif régional est trop peu harmonisé avec les politiques fédérales plus générales qui concernent, entre autres, la gestion des migrations, la question de la naturalisation, les procédures de protection internationale et la régularisation des personnes sans papiers (Gossiaux et coll., 2019).

Même si le parcours d'intégration permet à de nombreuses personnes immigrées de s'orienter utilement dans leur nouvelle société, pour dépasser les difficultés signalées, les chercheurs relèvent trois axes à explorer :

- Le premier propose de travailler la société d'accueil pour y créer les conditions optimales d'intégration, en parallèle du parcours d'intégration, à travers *« des actions de promotion de l'interculturalité, de lutte contre la discrimination — y compris les discriminations dans le secteur public, au travail et pour l'accès au logement — et d'accessibilité du marché de l'emploi par la mise en place de procédures efficaces de reconnaissance des compétences des primo-arrivants. »* (Gossiaux et coll., 2019, 14).
- Le deuxième axe s'attache, quant à lui, à une meilleure communication et une définition plus nette des rôles de chacun, soit une information plus claire à donner aux personnes étrangères sur le parcours d'intégration. Elle devrait aller de pair avec une plus grande souplesse et la modularité du parcours, rendant plus cohérente la logique d'intervention des politiques régionale et fédérale en cette matière (Gossiaux et coll., 2019, 12).
- Enfin, le troisième axe souligne des points d'attention relevant de la mise en œuvre du parcours et du dispositif d'insertion socioprofessionnelle : le renforcement de l'offre en interprétariat social, l'optimisation des ressources et l'amélioration de l'accessibilité et de la visibilité de l'offre des associations locales d'intégration et d'insertion dédiée aux primo-arrivants (Gossiaux et coll., 2019, 13).

Bref, la suggestion est de repenser ces processus : aider les primo-arrivants pour se recréer une nouvelle vie, avec toutes les difficultés économiques, culturelles et psychologiques que cela engendre ; et aider les générations suivantes à apprécier leurs racines en se forgeant une identité locale.

## **Les politiques d'intégration à l'épreuve des faits sociaux**

L'héritage culturel n'a, en effet, pas le même impact pour tous : certains, plus que d'autres payent cher l'étiquette « d'origine étrangère » qui transparaît dans certaines caractéristiques physiques, philosophiques, comportementales ou dans leurs nom et prénom. À l'analyse du troisième [Monitoring socio-économique de 2017](#), Unia constate qu'à diplôme égal, *« l'origine détermine encore la réussite sur le marché du travail (...) un niveau élevé d'éducation ne gomme pas les inégalités entre travailleurs d'origine belge et travailleurs d'origine étrangère. »* Selon Devries et Manço (2018, 293) qui étudient les cas des musulmans en Belgique, *« les inégalités face au marché de l'emploi constituent une des tensions les plus importantes impliquant les populations issues de l'immigration en Europe et singulièrement en Belgique. Ces groupes subissent la dualisation et*

*l'ethnocentrification du marché de l'emploi depuis plus de trois décennies. Il ressort que, non seulement ces travailleurs trouvent moins d'emplois que les Belges de souche et autres groupes européens, mais de plus, quand ils travaillent, leurs emplois sont plus précaires. On constate des discriminations, notamment lors de l'embauche, malgré un cadre juridique antidiscriminatoire.»* La discrimination est une réalité indiscutable et un frein dans l'insertion socioprofessionnelle des générations issues de l'immigration. Les nouveaux arrivants se retrouvent, quant à eux, taclés de plein fouet par l'ethnostratification du marché du travail : ils restent cantonnés dans des niches d'emploi correspondant à leur origine.

Obtenir un emploi n'est pas qu'une nécessité économique. À côté d'une sécurité financière, l'activité professionnelle permet au travailleur immigré de construire une identité dans un nouvel environnement et d'accéder à un réseau social diversifié qui contribue à son évolution socioculturelle, ainsi qu'à celle de sa famille (installation dans un quartier, choix d'école pour les enfants, fréquentations et pratique de la langue locale, loisirs et cercles de solidarité au-delà de la communauté ethnique propre, etc.)<sup>2</sup>. Or, la route menant vers l'emploi est décrite comme longue et sinueuse par Martiniello et Rea (2011) qui ont approfondi le concept de carrière migratoire : *«d'une part, la carrière migratoire se construit objectivement par un parcours juridico-institutionnel et socio-économique et, d'autre part, elle se construit aussi subjectivement, en fonction de la confrontation entre les attentes de départ et les réalités vécues au travers de l'expérience migratoire.»* Pour les auteurs, trois éléments sont constitutifs de cette carrière d'intégration : (1) les contraintes et opportunités structurelles découlant du contexte politique et socio-économique du pays de migration, voire de la région d'installation; (2) les caractéristiques des individus comme l'âge, le sexe, l'origine, le niveau d'instruction...; et (3) la mobilisation de ressources telles que des réseaux sociaux.

Pourtant beaucoup de migrants ont des compétences certifiées par leur pays d'origine ou de transit et/ou portent en eux une expérience professionnelle. En Belgique, comme dans d'autres pays, la valorisation de ces ressources se révèle être une démarche longue et fastidieuse impliquant souvent de compléter un cursus par des années d'études ou une équivalence de niveau, en réalité peu utile sur le marché de l'emploi. Cela entraîne une dévaluation des compétences des migrants et donc affaiblit leurs chances d'obtenir un travail similaire à celui exercé dans le pays d'origine. L'un des points névralgiques du problème d'insertion professionnelle concerne donc la valorisation des titres, des compétences et expériences. Un autre des effets des difficultés que connaît le public d'origine étrangère sur le marché de l'emploi est l'orientation par dépit d'une partie de ces travailleurs vers une carrière d'indépendant, avec les risques qui y sont liés.

Ces nombreux défis que rencontrent les personnes d'origine étrangère nouvellement arrivées sur le territoire wallon sont, pour certains, traités par le parcours d'intégration et, pour d'autres, le dépassent largement. Parmi les freins rencontrés par les personnes

---

<sup>2</sup> Soulignons toutefois que le travail n'est pas le seul vecteur d'insertion. Selon Gossiaux et coll. (2019), toute forme d'interactions constructives avec la société dans laquelle une personne évolue est également porteuse d'inclusion. La société d'accueil a un rôle primordial à jouer dans l'accueil des personnes d'origine étrangère, qu'elles soient nouvelles venues ou plus anciennement implantées.

d'origine étrangère en recherche d'emploi, citons les difficultés liées au nouvel environnement socioculturel impliquant de la recherche d'un nouvel équilibre identitaire et l'apprentissage des normes implicites et codes culturels locaux, le manque de réseau utile ou la barrière de la langue. Les constats montrent que l'offre de formation en français reste insuffisante tant en qualité qu'en quantité et n'est pas toujours adaptée aux besoins rencontrés par les personnes arrivant sur le territoire ni à ceux des entreprises qui pourraient les engager.

## **L'avenir des migrations et migrations à venir : comment les envisager avec sérénité ?**

L'avenir et ses inconnues présentent forcément des aspects angoissants pour nombre de citoyens. Un effort de vulgarisation des connaissances scientifiques et une approche pédagogique de l'information sont nécessaires. Les inquiétudes visant l'avenir ne peuvent être rencontrées uniquement de manière rationnelle, dans la mesure où elles prennent leur source dans nos ressentis émotionnels. Ce constat est particulièrement vrai pour des questions globales comme le devenir socio-économique et environnemental de nos sociétés, soit ce que nous allons léguer aux générations futures. La question de l'immigration est intimement liée à ces problématiques (Manço et coll., 2017).

Pour autant, selon Saunders (2012), l'immigration pourrait devenir la clé du développement et de la prospérité des sociétés postmodernes, mais le processus d'intégration n'est efficace que lorsque les migrants sont parmi les moteurs de la société : *« L'immigration fonctionne quand les immigrés deviennent acteurs de la vie économique et profitent pleinement du système éducatif. Lorsque ces facteurs sont réunis, leur culture n'est plus un problème. Une culture qui était considérée comme menaçante lorsque les gens étaient exclus ou rejetés à la marge devient soudain un élément un peu exotique du tissu social »*. En effet, si elle est mal gérée, l'immigration peut déboucher sur des situations d'exclusion et de vulnérabilité, tant pour ceux qui migrent que pour les communautés qui les accueillent. Au lieu de servir de tremplin, l'immigration peut alors devenir un espace de relégation (Bathoum, 2018).

Pour avoir un effet sur l'inclusion dans la société et sur le marché du travail, la migration doit donc être gérée en premier lieu à l'échelon de son environnement immédiat. L'apport des migrants au développement local dépend, dans une large mesure, de la relation qu'ils établissent avec les acteurs du terrain et de l'aptitude de ceux-ci à pallier les éventuelles lacunes de leur environnement institutionnel. Il est indispensable de visibiliser la contribution des migrants et de l'intégrer dans le développement local, à la faveur d'un milieu propice et inclusif. En toute logique, plus l'apport de l'autre sera perçu comme positif, plus son acceptation par la communauté se fera aisément.

La diversité issue des migrations est un facteur avéré d'augmentation de la productivité et peut devenir un atout pour les zones urbaines, dès lors qu'elle est gérée judicieusement (Manço et coll., 2017). Les migrants ont plus de probabilités de lancer des entreprises, de créer des emplois en rendant leur ville d'adoption plus dynamique et en y freinant le déclin démographique. Sitôt sur le marché du travail, la personne d'origine étrangère aura la possibilité de devenir consommatrice et, à son tour, être un rouage de l'économie. Bien

souvent, les personnes d'origine étrangère sont surreprésentées dans les groupes d'âge actif sur le marché du travail. Former les personnes d'origine étrangère, ou reconnaître leurs compétences, pour les insérer qualitativement et durablement sur le marché de l'emploi représente un bénéfice pour l'économie du pays (Manço et Gatugu, 2018). On mesure donc l'importance des politiques de valorisation des diversités et de lutte contre les discriminations, en réponse aux exclusions économiques de plus en plus préoccupantes. Elles visent l'égalité des chances, le respect des diversités socioculturelles et l'éveil des acteurs politiques, de la société civile, des médias, des citoyens et, enfin, des entreprises à leurs responsabilités sociales dans ces domaines (Manço et coll., 2018).

Des études comme celle de Bear, Rahman et Post (2010) soulignent que la mise en place d'une politique de diversité au sein des entreprises peut amener prospérité et performances financières. Pourtant, les entreprises se retrouvent souvent perplexes face à l'application concrète et les bénéfices de ce genre de politiques, surtout en ce qui concerne les dimensions culturelles et religieuses. Le problème récurrent soulevé par les entreprises est : tant que la diversité au sein de l'organisme ne semble pas déranger, même si celle-ci est dysfonctionnante, pourquoi devraient-elles dépenser de l'énergie et des moyens à organiser un plan pour la gérer et quels seraient les apports financiers de cette nouvelle gestion ? On pourra même généraliser cette attitude indolente à la gestion des diversités par de nombreuses communes et autres gouvernements en Belgique. Aussi, la gestion des diversités n'impacte, à l'heure actuelle, qu'un nombre limité d'entités. Or, sans une plus grande implication politique et sans la collaboration des entreprises, la gestion des diversités ne prendra pas l'élan capital qui lui faudrait pour redessiner le paysage de nos régions et du marché du travail (Manço et coll., 2018).

## Conclusions

La vision d'une société et d'un marché de l'emploi où chacun trouve une place qui correspond à ses compétences et ses desseins, en faisant abstraction de ses origines et de ses caractéristiques personnelles est celle qui offre, à la fois, le plus d'égalité et de dignité à tous, et le plus de chance de construire une prospérité commune. En soulignant «*l'intégration ratée*» des personnes d'origine étrangère, certains politiques n'avancent-ils pas, en réalité, le constat d'un manque d'inclusion générale au sein de notre société ? N'est-ce pas finalement l'annonce d'une autocritique peu prometteuse ? Pourtant, des décisions ont bien été prises, des moyens dégagés et des programmes, des plans ou des parcours d'intégration mis en œuvre. Ce qui a manqué, c'est sans doute un projet de société lui-même inclusif et [une pensée transversale de l'intégration sociale](#) : «*la participation inclusive implique un modèle de société où la diversité se construit dans des espaces communs, partagés et respectueux de chacun. La réussite de cette participation implique autant une approche structurelle, préventive, proactive que des mesures déterminées de lutte contre les discriminations.*»

Parler de marché du travail et d'inclusion des personnes d'origine étrangère est un sujet délicat, surtout quand, pour des questions conjoncturelles (la pandémie ou les inondations, par exemple), les entreprises se trouvent en difficulté. L'insertion socioprofessionnelle des personnes d'origine étrangère est, ainsi, un débat que la Belgique, comme d'autres pays

européens, a pendant longtemps cherché à éviter (Vassart, 2016). Ne serait-il pourtant pas plus judicieux au contraire d'y penser comme d'un levier économique au profit de la collectivité? Les migrations et l'inclusion de populations vulnérables ne peuvent pas se limiter à des vues instantanées, elles doivent faire partie d'un investissement social à long terme. Elles nécessitent une mise en *prospectivité* qui esquisserait les scénarios d'avenirs possibles. Et, dans cet objectif, il est crucial de disséquer les politiques passées et poser des diagnostics sur leurs conséquences, avant de projeter des plans faisables en cette matière. C'est une démarche que toutes les parties prenantes du sujet doivent mener de concert. Il s'agit de saisir l'occasion d'une analyse transversale et approfondie de différents scénarios, négatifs et positifs, qui pourraient se dessiner à terme. L'exercice pourrait également avoir la vertu de faire prendre conscience de la multiplicité des avenirs possibles, de comprendre les principales dynamiques en cours et d'anticiper leurs évolutions à venir. Il devrait être coconstruit par le secteur de l'insertion socioprofessionnelle et les représentants des entreprises sous l'arbitrage des ministères concernés, sans oublier l'indispensable consultation des personnes d'origine étrangère elles-mêmes. Pour Gossiaux et coll. (2019), le paysage belge francophone est trop morcelé et adopter un discours transversal aura plus de poids pour appuyer un futur changement. Réunir tous ces acteurs serait un gage de création de langage et d'objectifs communs qui font souvent défaut aux débats autour de la thématique. Des changements sont fondamentaux en la matière pour permettre à ce public «fragilisé» d'avoir les mêmes possibilités d'inclusion et de contribution à la société que tout autre groupe.

## Bibliographie

- Bathoum R. (2018), «L'emploi des immigrés et de leurs descendants : effets de l'intervention publique "spécifique" en France et en Belgique», Manço A. et Gatugu J. (dir.), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 375-392.
- Bear J., Rahman O. et Post B. (2010), « The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation », *Journal of Business Ethics*, n° 97, p. 207-221.
- 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. (dir.), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 293-312.
- Gossiaux A., Mescoli E. et Rivière M. (2019), «Évaluation du parcours d'intégration et du dispositif ISP dédiés aux primo-arrivants en Wallonie», *Rapports de recherche de l'IWEPS*, n° 33.
- Manço A. et Gatugu J. (2018), «Quels dispositifs pour une meilleure insertion professionnelle des migrants?» Manço A. et Gatugu J. (dir.), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 19-30.
- Manço A., Ouled El Bey S. et Amoranitis S. (2017), *L'apport de l'Autre. Dépasser la peur des migrants*, Paris : L'Harmattan.
- Manço A., Ouled El Bey S. et Gatugu J. (2018), «Une gestion responsable de la diversité : un atout pour l'embauche?» Manço A. et Gatugu J. (dir.), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, p. 279-292.
- Martiniello M. et Rea A. (2011), «[Des flux migratoires aux carrières migratoires](#)», *SociologieS*.
- Rea A. (2002), *Les jeunes d'origine immigrée : intégrés et discriminés*, Working paper présenté lors de la Rencontre du CEDEM du 7 mars 2002, Université de Liège.
- Saunders D. (2012), *Du village à la ville. Comment les migrants changent le monde*, Paris : Seuil.
- Vassart C. (2016), *Intégration, mode d'emploi. 15 recommandations*, Bruxelles : Fondation Roi Baudouin.