



L'accès à l'emploi des migrants : un débat nécessaire à l'action

Joachim Debelder

© Une analyse de l'[IRFAM](#) – Liège, 2021 – n° 21

L'insertion socioprofessionnelle en Wallonie-Bruxelles est un secteur qui se caractérise, notamment, par la multiplicité de ses organismes (publics, privés, associatifs), de ses acteurs et de ses dispositifs, mais aussi par la faiblesse de la coordination entre eux. Et les résultats s'en ressentent. Par exemple, le taux d'insertion à l'emploi des personnes issues des migrations¹ reste bien inférieur à la moyenne nationale et européenne. Les [récents travaux de l'IRFAM](#) proposent l'évaluation d'un certain nombre de ces dispositifs et mettent en lumière les initiatives prometteuses qui gagneraient à être développées ou répliquées. Ces publications sont le fruit de collaborations avec un ensemble d'acteurs impliqués de manières variées dans ce paysage complexe de l'insertion. Dans plusieurs cas, les recherches ont également impliqué les personnes migrantes auxquelles s'adressent ces dispositifs par divers moyens de consultation (enquête, entretiens, forums publics, etc.). Pour compléter cette démarche, deux événements ont été organisés fin 2021. Il s'agissait de restituer les résultats et les recommandations de ces travaux aux professionnels de l'insertion, ainsi qu'au grand public. Et de tenter leur mise en débat. Cette étape vise à valider avec les personnes concernées par la problématique, un ensemble de savoirs produits. La présente analyse souhaite mettre en lumière certains des témoignages et des réflexions qui ont été énoncés lors de ces deux rencontres : un forum associatif fin novembre et un colloque en ligne, tous deux organisés en partenariat avec le [CRIPEL](#).

Un forum associatif sur l'insertion socioprofessionnelle

Entre novembre 2020 et janvier 2021, le CRIPEL et l'IRFAM ont collaboré à la réalisation d'une étude adressée aux associations liégeoises animées par et pour des personnes issues des migrations. Cette consultation de la vie associative portée par les migrants et leur descendance actualise une démarche menée par l'IRFAM depuis vingt ans. Deux constats fondamentaux qui la motivent semblent ainsi traverser le temps. Il s'agit d'abord de l'importance de ce tissu associatif en termes d'accueil des primo-arrivants, de participation démocratique, de solidarité citoyenne, de cohésion sociale ou de [co-développement](#). Ensuite, force est de constater que cette vie associative souffre d'un manque de

¹ Dans ce texte, sauf avis contraire, le masculin est utilisé comme épïcène, les personnes désignées sont hommes, femmes et non-binaires.

reconnaissance (financement, partenariat, consultation, etc.) par les décideurs et les institutions, y compris parfois celles dédiées de près ou de loin à l'intégration ou à la gestion des diversités. D'une manière générale, l'étude menée visait à connaître les préoccupations de ces acteurs associatifs sur un ensemble de problématiques notamment liées à l'intégration, dont l'éducation, le logement, la santé, le parcours d'intégration ou encore l'insertion socioprofessionnelle. Thématique transversale des publications de l'IRFAM en 2021, cette dernière problématique a été approfondie dans le cadre d'un forum organisé avec le 23 novembre dernier. Son but était de mobiliser l'expertise des personnes concernées par les politiques et les dispositifs de l'insertion, et de mettre en dialogue un ensemble de conclusions et de recommandations tiré de nos travaux.

Ce tissu associatif se révèle aussi acteur d'innovation au niveau local, comme en témoigne Hermine Azaryan de [l'ASBLARAKS](#). En effet, pour répondre aux besoins de ses bénéficiaires, majoritairement issus des migrations, l'association propose depuis plusieurs années un accompagnement individualisé à la création d'entreprises. Cette initiative ne fait l'objet d'aucun subside spécifique, mais ce fonctionnement est privilégié par l'association pour éviter le processus chronophage d'une reconnaissance. Or le mouvement vers l'auto-entrepreneuriat des migrants, malgré la faiblesse de son accompagnement spécifique, constitue un enjeu important en ce qu'il correspond aussi à une stratégie d'évitement face aux discriminations à l'emploi (Kuete Fomekong et Manço 2021). À travers l'entrepreneuriat, les personnes migrantes ont ainsi l'opportunité mettre à profit des compétences qui manquent de valorisation. Ces démarches nécessitent cependant un soutien pour se développer et se pérenniser. Belinda Moulin détaille ainsi des actions menées par [MicroStart](#) pour outiller de manière pertinente les futurs indépendants, ce qui comprend des séances de coaching ou d'accompagnement individualisés et multilingues, et un accès facilité aux ressources. Tandis que l'accompagnement spécifique des entrepreneurs migrants n'est proposé que par un très faible nombre de structures, dont MicroStart fait partie, remarquons que l'institution de microcrédit est principalement soutenue par des subsides privés, et non publics.

Il est ainsi permis de s'interroger sur rôle de l'État : celui-ci est par ailleurs le premier employeur à travers les services publics, au sein desquels les personnes d'origine étrangère sont sous-représentées, avec un [taux de 5 % des postes occupés](#). Dans son intervention, Flore Dimbi Makoso (VouZenou ASBL) soutenait ainsi que les entreprises publiques doivent servir de modèle pour l'ensemble des employeurs en intégrant dans leur personnel des personnes issues des migrations. Pour l'intervenante, cela se justifie à la fois en raison de la lutte contre les discriminations à l'embauche et en vertu du principe d'égalité des chances. Offrant un regard critique sur les politiques d'insertion, Dimbi Makoso propose d'actionner deux leviers concrets pour construire une approche inclusive du marché de l'emploi en Wallonie. D'une part, il s'agirait de mettre en place une politique de discrimination positive, et, d'autre part, de s'engager dans une politique de partage du travail.

Témoignant de leurs vécus, plusieurs intervenants n'ont pas manqué de dénoncer le « paternalisme » de certains opérateurs de l'insertion, de même que les logiques d'activation qui conduisent les chercheurs et chercheuses d'emploi à occuper des postes pour lesquels

ils et elles sont surqualifiés. En effet, ces pratiques participent à la discrimination systémique et, en l'occurrence, renforcent l'ethnostratification du marché de l'emploi (Manço 2021). L'adéquation et la qualité de l'emploi occupé sont ici des points d'attention fondamentaux.

Clôturer sept ans de dispositif spécifique d'insertion

Le colloque *L'insertion sur le marché de l'emploi des migrants : un enjeu pour la Wallonie de demain*, [organisé en visioconférence](#) le 8 décembre, clôturait sept années de programmation du Fonds Social Européen. Une douzaine d'intervenants et intervenantes ont ainsi livré les principales problématiques identifiées et les recommandations à mettre en œuvre, et ce à travers quatre panels : la langue, la socialisation à l'emploi, les rôles des entreprises et la gouvernance. À nouveau, les constats du terrain soulignent l'ampleur des inégalités d'accès à l'emploi. Présentant les résultats du projet [DiSISMI](#), Axelle Van Harten (CRIPEL) souligne la persistance des discriminations à l'emploi au-delà de l'acquisition de la nationalité. Ce témoignage rejoint une recommandation d'[Actiris](#) et du [Monitoring socio-économique](#) d'intégrer systématiquement la variable de l'origine au sein du suivi statistique ou des évaluations des politiques en matière d'emploi. Van Harten précise également les multiples dimensions de l'inégalité d'accès aux ressources : la recherche d'une activité professionnelle va de pair avec la nécessité d'apprendre les rudiments de la langue ou de trouver un logement. Il importe donc de proposer un accompagnement individualisé afin de travailler ces différents freins *en même temps* et de manière *concomitante* avec la personne.

Le colloque a également été l'occasion d'adresser un important constat, à savoir le manque de collaborations entre le secteur de l'insertion et les entreprises. Ces grandes absentes sont pourtant celles qui tirent également profit de l'insertion des travailleurs issus des migrations. L'implication des représentants d'entreprises wallonnes dans la gouvernance de l'insertion pourrait ainsi rassembler les secteurs marchand et non marchand, traditionnellement éloignés l'un de l'autre. Arnaud le Grelle, directeur régional Wallonie-Bruxelles de [Federgon](#), manifeste sa volonté d'avancer dans ce sens. Le représentant de la fédération de 600 entreprises insiste également sur certaines préoccupations majeures de l'insertion qui se révèlent être des freins. En effet, plutôt que l'équivalence des diplômes ou la connaissance du français, les entreprises favorisent la maîtrise réelle des compétences. Le paysage wallon des entreprises étant principalement composé de PME, les employeurs sont en recherche de travailleurs et de travailleuses qui peuvent s'insérer rapidement sans nécessité une supervision trop importante. Les fédérations d'entreprises peuvent jouer ce rôle d'intermédiaire en termes de gouvernance.

Par ailleurs, un changement de paradigme dans le secteur de l'insertion professionnelle ne peut s'opérer sans l'appui des responsables politiques. La reconnaissance du caractère structurel des inégalités spécifiques auxquelles sont confrontées en Wallonie les personnes originaires de pays extra-européens représente en soi une étape fondamentale. C'est également dans ce sens que s'inscrit l'intervention de Duygu Çelik, conseillère au cabinet de Christie Morreale, ministre de l'Emploi, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances. En effet, la Région wallonne a historiquement privilégié des approches universalistes qui

comprennent les personnes issues des migrations comme faisant partie des populations éloignées de l'emploi. Les travaux réalisés par l'IRFAM, notamment, mettent en avant que les contraintes, les exigences et les discriminations spécifiques nécessitent des réponses tout autant spécifiques. Çelik atteste ainsi d'une évolution des politiques régionales qui tend à de plus en plus cibler les personnes issues des migrations.

Passer à l'action

Le travail de recherche appliquée et participative a permis de dégager des pistes d'actions à privilégier, mais également à mettre en lumière des initiatives prometteuses, notamment dans le champ du mentorat, à l'instar de [Duo for a Job](#), ou d'élaborer le projet-pilote [Hospitjobs](#), qui expérimente la triangulation entre acteurs de l'insertion, entreprises et travailleurs originaires de pays extra-européens. La prochaine programmation du Fonds Social Européen permettra de passer à l'action par la mise en œuvre de cet ensemble de recommandations. Si les Centres régionaux d'intégration ont un rôle de chef d'orchestre à jouer à l'échelle wallonne, il est évident que l'ensemble des acteurs sont indispensables. Il est utile également d'insister sur l'importance d'intégrer dans les instances de gouvernance la participation d'associations de personnes issues des migrations. Cette vie associative est le porte-parole des réalités vécues par les personnes auxquelles s'adressent les dispositifs d'insertion et leur expertise est en ce sens est précieux pour l'évaluation continue des politiques menées et leurs effets concrets.

Bibliographie

- Kuete Fomekong H. et Manço A. (2021), «Création d'entreprises des personnes migrantes en Wallonie : quelle efficacité?», [Analyses de l'IRFAM](#), n° 6.
- Manço A. (2021), «La discrimination systémique des travailleurs issus de l'immigration», [Analyses de l'IRFAM](#), n° 19.