

Rôle des réseaux communautaires informels dans l'employabilité des réfugiés camerounais à Liège

Auteur : Nguemo Zemtsa, Michele Gaelle

Promoteur(s) : Le Gagneur, Marianne

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en gestion des ressources humaines, à finalité spécialisée en "politique et management RH"

Année académique : 2025-2026

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/25768>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

Noms : NGUEMO ZEMTSA

Prénoms : Michèle Gaëlle

Matricule : S214286

Filière d'étude : Master en Gestion des Ressources Humaines

Finalité : Politique et Management RH

Mémoire de fin d'études

« Rôle des réseaux communautaires informels dans l'employabilité des réfugiés camerounais à Liège »

Promotrice : LE GAGNEUR Marianne

Lectrice : LECROART Estelle

Lectrice : CLAREBOUT Alice

REMERCIEMENTS

Ce travail de recherche constitue l'achèvement de mon cursus de master en gestion des ressources humaines à l'université de Liège. C'est avec une profonde reconnaissance que nous souhaitons, à travers ces quelques lignes, adresser nos remerciements à tous ceux qui, de manière directe ou indirecte, ont contribué à l'achèvement de ce projet.

Nous adressons tout d'abord nos sincères remerciements à notre promotrice, Madame Le GAGNEUR Marianne, pour sa disponibilité, ses précieux conseils et son accompagnement dans le recadrage et l'amélioration de ce travail de recherche. Sa rigueur et ses recadrages ont contribué à la qualité de ce travail.

Nous remercions également les lectrices de ce mémoire, Madame LECROART Estelle et Madame CLAREBOUT Alice, pour leur disponibilité. Leurs remarques constructives ont permis d'enrichir et d'affiner la qualité de ce travail.

Nous tenons aussi à exprimer notre gratitude à nos compatriotes réfugiés qui ont accepté de partager leurs histoires avec honnêteté, malgré la sensibilité du sujet.

Une pensée toute particulière va à l'endroit de ma fille, Iris Mya, dont la présence dans ma vie a été une source de force, de motivation et d'espérance. Même si elle ne mesure pas encore pleinement son importance, c'est pour elle que j'ai trouvé la détermination d'aller jusqu'au bout.

Je remercie du fond du cœur mes parents ainsi que toute ma famille pour leur soutien moral, leur encouragement constant et leur motivation, malgré la distance. Leur amour m'a portée tout au long de ce parcours et m'a aidée à ne pas abandonner.

J'adresse également mes remerciements à ma petite sœur Jessica, pour sa disponibilité, son aide précieuse et son affection sincère. Je remercie aussi mes amis Ludovic et Dépores pour leurs relectures attentives et leur disponibilité chaque fois que je les ai sollicités. Je tiens enfin à remercier mon ami et frère Guy Franck, pour ses encouragements dans les moments de doute, ainsi que toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à l'aboutissement de ce travail.

Table des matières

INTRODUCTION	6
1 Contexte et justification.....	8
1.1 Problématique	10
1.2 Questions de recherche	12
1.3 Objectifs de recherche.....	12
2 CADRE THÉORIQUE	13
2.1 LES DÉFIS DE L'EMPLOYABILITÉ CHEZ LES RÉFUGIÉS	13
2.1.1 Clarification sémantique	13
2.1.2 L'employabilité des réfugiés	15
2.1.3 Obstacles à l'employabilité des réfugiés.....	15
2.1.4 Limites des pratiques GRH classiques face aux besoins spécifiques des réfugiés	18
2.2 RÉSEAUX COMMUNAUTAIRES ET EMPLOYABILITÉ DES RÉFUGIÉS.....	21
2.2.1 Fondements théoriques des réseaux communautaires	21
2.2.2 Réseaux communautaires comme soutien informel : rôle et limites	24
2.2.3 Limites des réseaux communautaires	26
3 OPÉRATIONNALISATION DE LA RECHERCHE EMPIRIQUE	29
3.1 Choix méthodologique et justification	29
3.2 Méthode de production des données.....	29
3.3 Structure du guide d'entretien.....	30
3.4 Méthode d'analyse de données et présentation des profils interviewés.....	31
3.4.1 Méthode d'analyse des données	31
3.4.2 Présentation de notre population d'étude	31
3.5 Limites et biais de la recherche	33
4 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSIONS.....	35
4.1 Les barrières à l'employabilité des réfugiés.....	36
4.1.1 Obstacles institutionnels et administratifs	36
4.1.2 Le paradoxe du déclassement	38
4.1.3 Obstacles psychosociaux	38
4.1.4 Obstacles linguistiques	39
4.2 Les ressources communautaires comme levier d'insertion.....	40
4.2.1 L'accès à l'information et le rôle des liens faibles	40
4.2.2 Soutien moral et social	42
4.2.3 Aide matérielle et logistique	43

4.2.4	Orientation et reconversion professionnelle	44
4.3	La divergence des trajectoires	45
4.3.1	L’insertion fragile : le réseau comme filet de sécurité.....	46
4.3.2	L’insertion stabilisée : le réseau comme support.....	46
4.3.3	Analyse croisée de deux profils	47
4.4	Discussion	47
4.5	Recommandations	50
CONCLUSION		52
BIBLIOGRAPHIE.....		54
ANNEXES		61

LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES, SIGLES

ACTIRIS :	Office régional bruxellois de l'emploi
CCE :	Conseil du contentieux des étrangers
CGRA :	Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides
EUAA :	Agence de l'union européenne pour l'asile
FEDASIL :	Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile.
FOREM :	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
GRH :	Gestion des ressources humaines
HCR :	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IRFAM :	Institut de recherche, formation et action sur les migrations
Myria :	Centre fédéral migration
OCDE :	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OE :	Office des étrangers
OIM :	Organisation internationale pour les migrations
UNIA :	Centre interfédéral pour l'égalité des chances

INTRODUCTION

L'Office statistique de l'Union européenne (Eurostat, 2023) relève que, depuis plusieurs décennies, les personnes immigreront pour échapper à des conflits, fuir des situations d'insécurité ou chercher de meilleures conditions de vie. Le même rapport souligne également que les migrations forcées provenant des régions d'Afrique et du Moyen-Orient ont provoqué une augmentation des demandes de protection internationale dans plusieurs pays d'Europe.

Dans ce contexte, les migrations forcées occupent une place à part. Elles sont provoquées par des contraintes majeures telles que les guerres, les persécutions ou les violences structurelles, contrairement aux migrations volontaires (Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés [HCR], 2024 ; Castles & Miller, 2014). Les personnes concernées, souvent en quête de protection internationale, cherchent avant tout à bénéficier d'un environnement garantissant leur sécurité (HCR, 2023). Contrairement aux migrants économiques, dont la mobilité relève d'un choix personnel, les réfugiés n'émigrent pas par décision volontaire, mais par contrainte, pour échapper à des menaces graves pesant sur leur sécurité ou leur liberté (Convention de Genève, 1951, art. 1A(2)).

Toutefois, si l'arrivée dans un pays d'accueil s'apparente à une opportunité de protection, elle n'assure pas une intégration immédiate (Ager & Strang, 2008). L'accès à l'emploi apparaît comme un élément central du processus d'intégration, dans la mesure où il favorise l'autonomie économique et la participation à la société d'accueil (OCDE, 2016). Néanmoins, de nombreux obstacles continuent de freiner l'accès à l'emploi des réfugiés.

Face à ces difficultés, les réfugiés s'appuient sur l'entraide familiale, amicale et communautaire ainsi que sur le voisinage, pour pallier les défaillances institutionnelles (Bilecen, 2022). Parmi celles-ci, les réseaux communautaires occupent une place particulière. Ils désignent des liens d'entraide entre personnes partageant les mêmes réalités culturelles, ethniques et parfois linguistiques, reposant sur la confiance et la proximité (Putnam, 2000). L'étude de Granovetter (1973) a montré qu'une part significative des recrutements s'effectue par des contacts personnels. Des études récentes confirment également que le recrutement par l'entremise des contacts personnels demeure présent sur le marché du travail (Ruiz-Palazuelos et al., 2023).

En outre, Cheung et Phillimore (2014) soulignent que les contacts avec des personnes de même nationalité apportent une aide concrète à l'accès à l'emploi.

C'est pourquoi ce travail s'intéresse au rôle des réseaux communautaires informels dans l'employabilité des réfugiés camerounais à Liège.

Ce travail s'articule en quatre parties. Dans la première partie, on situe l'étude dans son contexte en présentant les principaux obstacles à l'employabilité des personnes réfugiées et en expliquant la problématique. La deuxième partie développe le cadre théorique en mobilisant les concepts clés nécessaires à la bonne compréhension de notre sujet, notamment l'employabilité et la notion de réfugiés, ainsi que les réseaux communautaires. La troisième partie est dédiée au cadre méthodologique. Elle décrit l'approche adoptée, la méthode de production des données, la sélection de l'échantillon ainsi que les limites de la recherche. Enfin, la quatrième partie présente et analyse les résultats des entretiens réalisés à la lumière du cadre théorique mobilisé, avant de dégager les conclusions finales du travail.

1 Contexte et justification

Depuis les années 1990, la Belgique fait partie des pays européens concernés par les mouvements migratoires liés aux conflits armés et aux déplacements de populations forcés (OIM, 2022). En 2023, la Belgique a enregistré 35 507 demandes de protection internationale (CGRA, 2025), soit une légère augmentation par rapport aux années précédentes. Cette augmentation s'explique principalement par la crise en Ukraine, la guerre en Syrie, les tensions en Afghanistan, et les violences dans certaines régions d'Afrique.

À leur arrivée dans le pays d'accueil, les demandeurs d'asile doivent passer par plusieurs démarches administratives avant que leur situation ne soit officiellement examinée selon l'Agence de l'Union européenne pour l'Asile (EUAA, 2023).

En Belgique spécifiquement, cette procédure se déroule en trois phases distinctes : premièrement, les demandeurs d'asile doivent s'enregistrer auprès de l'Office des étrangers (Office des étrangers, 2024). Ensuite, la demande fait l'objet d'un examen de fond par le Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides (CGRA), qui reconnaît le statut de réfugié lorsque les conditions prévues par la Convention de Genève de 1951 sont remplies (CGRA, 2024). Enfin, la troisième étape intervient en cas de décision négative, dans ce cas, des recours sont possibles devant le Conseil du contentieux des étrangers (CCE, 2024).

En Belgique, les personnes qui obtiennent le statut de réfugié ou qui bénéficient de la protection subsidiaire disposent d'un accès au marché du travail dans son ensemble, sans qu'il soit nécessaire de demander un permis de travail¹. Selon le HCR (2024), ce droit est garanti à partir de la reconnaissance du statut, et les réfugiés bénéficient alors des mêmes droits qu'un citoyen belge en matière d'emploi, d'éducation et de protection sociale.

Avoir le droit de travailler ne suffit pas cependant pour trouver un emploi. Comme le soulignent Ager et Strang (2008), accéder au marché du travail est un processus complexe qui dépend de nombreux facteurs. En Belgique, cette difficulté est accentuée par l'organisation politique du pays : l'État fédéral gère les questions d'asile, tandis que les régions s'occupent de l'intégration

¹ Voir la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation de travailleurs étrangers ainsi que son arrêté royal d'exécution adopté le 9 juin 1999.

et de l'emploi (Centre fédéral Migration [Myria], 2022). Cette décentralisation du pouvoir peut compliquer davantage le parcours d'insertion des réfugiés.

C'est la raison pour laquelle les obstacles structurels continuent de freiner leur employabilité. Ils sont notamment liés à la maîtrise insuffisante de la langue, à la faible reconnaissance des diplômes étrangers. Les réfugiés font aussi face à la méconnaissance du marché du travail belge. La discrimination lors de l'embauche constitue également un obstacle majeur. Enfin, l'absence de réseau professionnel représente également un frein important (Myria, 2022).

Au-delà des dimensions institutionnelles, les personnes réfugiées sont confrontées à une vulnérabilité multidimensionnelle qui influence directement leur employabilité (Fugate et al., 2004). Comme le souligne Salim (2024), la migration forcée entraîne des ruptures profondes, une perte des repères sociaux et un traumatisme psychologique qui fragilisent la capacité des réfugiés à rejoindre rapidement le monde du travail.

Ces difficultés maintiennent un écart d'emploi significatif entre les personnes issues de la migration et la population native. Selon le Centre d'insertion et de réflexion éthique (CIRÉ, 2015), quatre ans après la reconnaissance de leur statut et la régularisation, 55 % des réfugiés sont actifs contre 67 % de la population générale. Les données disponibles, bien qu'anciennes, confirment cet écart : le Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG, 2018, p. 5) relève ainsi un taux d'emploi de 47,1 % chez les réfugiés contre 69,4 % chez les Belges de naissance. Ces tendances montrent que les personnes réfugiées restent durablement défavorisées sur le marché du travail, même plusieurs années après avoir obtenu leur statut de résident (Fasani et al., 2022).

Dans ce contexte, être dépourvu de réseau de contacts constitue un obstacle supplémentaire pour les réfugiés. En effet, trouver un emploi passe souvent par des relations personnelles plutôt que par des candidatures officielles (Granovetter, 1973 ; Putnam, 2000). Bourdieu (1986) ajoute que ces relations constituent une forme de capital social, c'est-à-dire des ressources accessibles grâce aux liens que l'on entretient avec les autres.

Ainsi, pour les réfugiés, l'accès à l'emploi ne dépend pas uniquement de leurs compétences, mais également des personnes qu'ils rencontrent et des réseaux auxquels ils appartiennent.

Ce mémoire s'intéresse aux réfugiés camerounais pour plusieurs raisons, notamment celles se rapportant à la crise dite anglophone. Celle-ci débute en octobre 2016 par une grève des avocats anglophones à Bamenda, spécialement contre l'absence de la « *Common Law* » et une grève

des enseignants concernés qui dénoncent la marginalisation de l'éducation anglophone (Keutcheu, 2021, p. 3-4). En réponse à la répression gouvernementale de ces mouvements, le conflit s'est transformé en une lutte armée en 2017. Cette instabilité a entraîné le départ de nombreuses personnes vers d'autres pays : selon les statistiques du HCR, rappelées par le CGRA (2019), 45 100 Camerounais étaient réfugiés et 18 665 demandeurs de protection internationale dans le monde à la fin de l'année 2018, dont 411 demandes de protection internationale de la part des citoyens camerounais ont été déposées en Belgique (CGRA, 2019).

Il apparaît dès lors pertinent d'analyser ces dynamiques dans un cadre local précis, tel que celui de Liège. Manço et Hoogers (2022), dans une étude publiée par l'IRFAM, mettent en évidence, dans ce contexte local, une concentration considérable de populations migrantes et primo-arrivantes, ainsi que la vitalité des réseaux communautaires mobilisés pour soutenir leur insertion sociale et professionnelle. Selon Aksay Aksezer et al. (2023), les ressortissants camerounais figurent parmi les étudiants internationaux de pays tiers les plus représentés à l'université de Liège. Bien que ces données ne concernent pas directement la population étudiée dans ce travail, elles suggèrent l'existence d'une présence camerounaise localement identifiable, susceptible de favoriser la constitution de liens communautaires et de solidarités informelles.

1.1 Problématique

Malgré un cadre juridique garantissant l'accès des réfugiés au marché du travail en Belgique, leur insertion professionnelle demeure plus lente et plus difficile que celle des natifs. À titre de comparaison, le taux d'emploi des personnes issues de pays non-UE atteint 59 % contre 72,8 % pour les natifs (Statbel, 2025). Pour les réfugiés, les écarts sont encore plus marqués (CEPAG, 2018).

Toutefois, l'analyse des seuls obstacles structurels (procédures administratives, non-reconnaissance des diplômes) ne suffit pas à rendre pleinement compte de la complexité du parcours d'insertion. En effet, au-delà du droit au travail, l'accès réel au marché du travail dépend de dimensions sociales et relationnelles souvent invisibles (Ager & Strang, 2008). Comme le soulignent Szkudlarek et al. (2021a), ces dimensions constituent un capital déterminant pour naviguer dans un environnement professionnel face à l'essoufflement des dispositifs d'accompagnement officiels.

Dans cette perspective, les réseaux sociaux au sens sociologique sont fréquemment présentés par la littérature comme des ressources susceptibles de faciliter l'accès à l'emploi. Granovetter

(1973) distingue les liens forts et les liens faibles, et montre que ces derniers sont déterminants pour l'accès à de nouvelles opportunités. Putnam (2000) ajoute que les liens de cohésion (relations entre les personnes partageant la même origine) jouent également un rôle de soutien et de solidarité. Toutefois, leur rôle s'avère ambivalent, dans la mesure où ils peuvent également orienter les individus vers des secteurs plus précaires.

Dès lors, il s'agit de se questionner sur le rôle concret de ces réseaux dans l'employabilité des réfugiés, et plus particulièrement dans un contexte local comme celui de Liège.

1.2 Questions de recherche

Cette recherche vise principalement à comprendre « **comment les réseaux communautaires influencent l’employabilité des réfugiés camerounais à Liège ?** ». Pour y parvenir, trois questions ont guidé ce travail : D’abord, quels sont les obstacles qui limitent l’employabilité des personnes réfugiées en région liégeoise ? Ensuite, comment les réfugiés mobilisent-ils les réseaux communautaires dans leurs démarches professionnelles ? Enfin, quels sont les effets et les limites de ces réseaux sur l’employabilité des réfugiés camerounais à Liège ?

1.3 Objectifs de recherche

L’objectif global de cette recherche est d’analyser le rôle des réseaux communautaires dans l’employabilité des réfugiés camerounais à Liège. Cette recherche poursuit trois objectifs spécifiques. Le premier objectif est d’identifier les obstacles à l’emploi rencontrés par les réfugiés camerounais à Liège. Le deuxième est d’analyser les formes de soutien offertes par les réseaux communautaires informels dans leurs parcours professionnels. Le troisième est d’évaluer les effets et les limites de ces réseaux sur leur employabilité.

2 CADRE THÉORIQUE

Cette partie présente le cadre théorique de la recherche. Elle aborde tout d'abord les défis liés à l'employabilité des réfugiés, clarifiant les concepts clés, analysant les obstacles rencontrés et soulignant les limites des pratiques classiques de GRH. Ensuite, elle étudie le rôle des réseaux communautaires comme soutien informel à l'employabilité des réfugiés.

2.1 LES DÉFIS DE L'EMPLOYABILITÉ CHEZ LES RÉFUGIÉS

Le terme « employabilité » est utilisé ici au sens large pour renvoyer à l'accès à l'emploi et la capacité de s'y maintenir (Hillage & Pollard, 1998). Les réfugiés se heurtent à des obstacles structurels, linguistiques et administratifs (Campion, 2018 ; Szkudlarek et al., 2021), particulièrement dans un marché du travail fortement inégalitaire. Ce chapitre vise à analyser les défis à l'employabilité des réfugiés, en mettant en évidence les spécificités de leurs trajectoires ainsi que les limites des pratiques de GRH classiques.

2.1.1 Clarification sémantique

2.1.1.1 L'employabilité

Dans la littérature en GRH, l'employabilité renvoie à la capacité pour un individu d'accéder à l'emploi, à s'y maintenir et d'adapter son parcours professionnel aux exigences du marché du travail (Hillage & Pollard, 1998). Pour Szkudlarek et al. (2021), l'employabilité correspond à l'ensemble des étapes qui permettent à un individu d'entrer sur le marché du travail et d'y développer une participation active et durable. Toutefois, ces définitions ont été critiquées pour leur caractère individualisant, notamment pour les réfugiés, dont les conditions d'accès à l'emploi dépendent majoritairement de facteurs institutionnels et organisationnels (Blain et al., 2018 ; Szkudlarek et al., 2021). C'est dans cette perspective que Fugate et al. (2004) avancent une conception plus intégrée de l'employabilité, la définissant comme un construit psychosocial multidimensionnel.

Cette approche va au-delà de la dimension technique de l'emploi en mettant en exergue trois principaux critères indépendants. Tout d'abord, l'adaptabilité personnelle, qui désigne la capacité d'un individu à s'ajuster aux changements qui se présentent. Ensuite, nous avons l'identité professionnelle qui correspond ici à la manière dont un individu se perçoit comme travailleur en donnant du sens à son parcours. Enfin, il existe aussi le capital humain et social. Cette variable renvoie à l'ensemble des ressources mobilisables (compétences, qualifications

ou relations sociales). Au regard de ces éléments, l'employabilité peut être vue comme un processus dynamique intégrant les volets individuels, sociaux et structurels. Cette conception permet de se rendre compte qu'il existe des variations de parcours professionnels. En effet, l'accès à l'emploi ne dépend pas uniquement des compétences qu'une personne possède, mais elle dépend surtout de la capacité de l'individu à mobiliser différentes ressources et s'adapter à un environnement tant institutionnel que relationnel.

2.1.1.2 Les réfugiés

La définition juridique du terme réfugié repose sur la Convention relative au statut des réfugiés du 28 juillet 1951 et son protocole de 1967. Selon l'article 1A(2) de ladite convention, un réfugié est une personne qui : « *craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et ne peut, ou en raison de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays* » (HCR, 1951/1967, art. 1A(2)). Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) reprend ce cadre en soulignant que le réfugié n'émigre pas par choix, mais fuit une menace grave pour sa sécurité ou sa liberté. Dans la littérature, les catégories de migrants, de demandeurs d'asile, de réfugiés et de bénéficiaires de la protection subsidiaire sont parfois mobilisées de manière distincte, parfois de façon plus large selon les objets étudiés. Si ces statuts ne se recouvrent pas juridiquement (Convention de Genève, 1951 ; HCR, 2024), certains travaux montrent qu'ils peuvent être associés à des expériences proches en matière de vulnérabilité, de ruptures biographiques et d'obstacles à l'insertion, en particulier dans les recherches portant sur l'intégration sociale et professionnelle (Ager & Strang, 2008 ; Champion, 2018 ; Szkudlarek et al., 2021). Dans ce travail, ces distinctions sont mobilisées chaque fois qu'elles sont nécessaires à la précision de l'analyse.

Les réfugiés présentent généralement des caractéristiques propres aux souffrances psychologiques dues à des expériences traumatiques et un stress post-migration qui affectent leur santé mentale (Fadhli et al., 2025).

2.1.2 L'employabilité des réfugiés

L'employabilité des réfugiés doit être comprise comme un processus prolongé, discontinu, car marqué par des ruptures. Contrairement à celle des travailleurs locaux, leur trajectoire est non linéaire et caractérisée par l'instabilité, la perte de statut et la difficulté à faire reconnaître leurs expériences passées. La forte interruption de leurs parcours implique que les pratiques de GRH classiques, souvent centrées sur l'embauche, deviennent insuffisantes si elles ne prennent pas en compte les dimensions historiques, psychologiques et identitaires du parcours migratoire (Kung & Li, 2023).

Dans la théorie de l'autodétermination de (Deci & Ryan, 2000), les auteurs démontrent que la motivation et le bien-être au travail sont liés à la satisfaction de trois besoins psychologiques indispensables. D'abord le besoin d'autonomie, c'est-à-dire le fait de se sentir libre dans la prise de ses décisions, notamment dans le choix de sa carrière. Ensuite, la compétence qui se rattache à la maîtrise dans l'accomplissement de ses tâches. Enfin, vient le besoin de lien social, l'appartenance, autrement dit le fait de se sentir accepté et soutenu par ses collègues et son environnement de travail. Si cette théorie a été initialement développée pour des travailleurs en contexte de travail stable, il est également possible qu'elle permette de mieux comprendre le parcours des réfugiés.

La satisfaction de ces besoins dans un environnement de travail peut donc constituer un levier essentiel pour reconstruire leur identité professionnelle et encourager leur employabilité. Si l'employabilité des réfugiés repose sur les compétences, la motivation, leurs parcours migratoires donnent ainsi naissance à différents obstacles.

2.1.3 Obstacles à l'employabilité des réfugiés

Selon Campion (2018) et Szkudlarek et al. (2021), malgré des compétences souvent variées et des expériences riches des personnes réfugiées, elles doivent faire face à de nombreux obstacles. Nous distinguerons trois types d'obstacles : les obstacles structurels, les obstacles psychosociaux et les obstacles individuels.

2.1.3.1 Les obstacles structurels

Les obstacles structurels selon Campion (2018) désignent l'ensemble des barrières institutionnelles, réglementaires et organisationnelles qui entravent l'accès des réfugiés au marché du travail, indépendamment de leurs compétences individuelles. On peut citer, entre

autres, la rigidité des procédures administratives, la non-reconnaissance des diplômes, ou encore les exigences linguistiques.

Il existe plusieurs types d'obstacles structurels :

La rigidité des procédures administratives d'accès à l'emploi

Ces auteurs expliquent que l'accès à l'emploi des personnes réfugiées est fortement limité par la rigidité et la complexité des procédures administratives, qui constituent un obstacle structurel majeur à leur employabilité. Dans leur article, Silva et al. (2022) ont montré que, dans le contexte brésilien, la complexité des procédures administratives et documentaires constitue un obstacle structurel majeur à l'emploi des réfugiés. Cette complexité se manifeste dans la reconnaissance des diplômes, qui nécessite généralement de faire une équivalence afin de vérifier l'authenticité et la concordance des diplômes étrangers avec les diplômes belges. La rigidité concerne également le fait de devoir justifier et de fournir des certificats ou des attestations qu'ils ne possèdent souvent plus en raison du parcours migratoire forcé. Ces longues procédures administratives et ces exigences documentaires ralentissent donc l'insertion professionnelle des réfugiés.

Au vu de la complexité administrative de ces situations, certaines entreprises préfèrent sélectionner des candidats dont le profil est plus simple à gérer. De ce fait, les réfugiés se trouvent donc désavantagés par rapport aux autres candidats, ce qui peut les conduire à être exclus du marché du travail (Silva et al., 2022).

La barrière linguistique comme obstacle fondamental à l'employabilité

La maîtrise insuffisante de la langue constitue pour certains réfugiés un obstacle majeur à leur employabilité. Statbel (2022) indique que le marché du travail belge exige des compétences élevées en français et en néerlandais. Cette exigence place les réfugiés dans une position moins favorable. Ainsi, l'apprentissage de la langue nécessite du temps, de l'investissement, de la concentration et une stabilité personnelle, qu'ils ne possèdent pas toujours dès leur arrivée. Ils se heurtent donc à un environnement administratif, professionnel dans lequel la langue joue un rôle déterminant pour comprendre les démarches. Cependant, comme le dit Schmid (2023), l'effet des barrières linguistiques dépend du type de travail, du niveau de compétence, du secteur d'activité sollicité et des détails du parcours migratoire.

Le déclassement professionnel

Le déclassement professionnel survient lorsque les personnes exercent des métiers nettement inférieurs au niveau de qualification ou à l'expérience professionnelle qu'elles ont acquise dans leur pays d'origine (Szkudlarek et al., 2021). Ce problème est surtout ressenti par les réfugiés qui peinent souvent à faire valoir leurs diplômes et leurs compétences dans leur pays d'accueil. En effet, de nombreux réfugiés ne disposent plus de leurs documents académiques, en raison de leurs parcours migratoires forcés ou des conditions de fuite de leurs pays d'origine. Dans ce contexte, de nombreux réfugiés se retrouvent à accepter des emplois moins qualifiés que ceux auxquels devraient correspondre leurs compétences et leurs niveaux d'études (OCDE, 2016).

2.1.3.2 Les obstacles psychosociaux

L'employabilité des réfugiés ne dépend pas seulement des facteurs structurels, mais également d'obstacles psychosociaux, généralement liés aux expériences de migration forcée. Ces obstacles génèrent non seulement un stress chronique, mais fragilisent également la confiance en soi et l'identité personnelle des réfugiés, ce qui peut avoir un impact direct sur leur capacité à entreprendre une recherche d'emploi (Fadhli et al., 2025). Plusieurs de ces freins peuvent être identifiés :

La perte d'identité professionnelle

Certains réfugiés arrivent avec une identité professionnelle forte, mais dans le pays d'accueil leurs compétences ne sont pas reconnues, ils doivent accepter des emplois précaires, cela entraîne un sentiment de dévalorisation et une baisse de la confiance en soi. Comme le soulignent également Szkudlarek et al. (2021), la migration forcée entraîne un processus de « *rupture identitaire* », marqué par la perte des repères professionnels, du réseau et du statut professionnel précédemment acquis. Ces dimensions psychologiques expliquent pourquoi certains réfugiés ont des difficultés à se projeter dans un projet professionnel durable malgré une motivation intense.

L'isolement social et la surcharge mentale

Même après qu'on leur a accordé le statut de réfugié, de nombreuses personnes demeurent en situation d'isolement social dans leurs environnements d'accueil. L'éloignement de leurs familles et de leur milieu professionnel d'origine, associé à un manque de contacts sur place, restreint l'accès à l'information concernant le marché du travail et aux possibilités de formation. Ce retrait social engendre un manque de soutien émotionnel et d'informations, créant un lourd fardeau mental. En effet, ces personnes doivent simultanément gérer des contraintes

administratives, financières et personnelles, sans avoir accès à des ressources de soutien appropriées. Comme l'indique Felder (2020), cette exposition constante à l'incertitude bureaucratique ne crée pas uniquement un stress de longue durée ; elle fragilise la confiance et l'identité personnelle. Cela limite donc la capacité psychologique requise pour s'engager dans une formation ou une recherche d'emploi productive (Fadhli et al., 2025 ; Felder, 2020).

2.1.3.3 Les obstacles individuels

Au-delà des obstacles structurels et psychosociaux, certains facteurs individuels influencent également l'intégration professionnelle des personnes réfugiées. Dans le cadre de l'analyse de l'intégration, Ager et Strang (2008) soulignent l'importance des dimensions liées à la situation individuelle, telles que le parcours antérieur, la situation familiale, les compétences détenues ou encore l'état de santé psychologique. D'abord, le parcours antérieur, marqué par des interruptions de carrière ou des expériences professionnelles difficilement transférables, réduit la lisibilité du profil auprès des employeurs. Parallèlement, la situation familiale, en particulier les responsabilités parentales, principalement pour les parents isolés, limite la disponibilité pour l'emploi ou la formation. De plus, les compétences acquises perdent de leur valeur lorsqu'elles ne sont ni reconnues ni adaptées aux spécificités du marché local.

Ces facteurs individuels ne se manifestent pas de manière homogène et ont tendance à aggraver la vulnérabilité de certains groupes, en particulier des femmes et des réfugiés plus âgés. Les travaux de Freedman (2016) montrent une « double vulnérabilité » des femmes réfugiées, qui ont un accès à l'emploi plus compliqué que leurs homologues masculins. Selon cet auteur, des revenus plus faibles et une précarité constante entravent toute possibilité d'avancement professionnel chez ces femmes. Ce phénomène est souvent renforcé par des représentations sociales persistantes qui cantonnent ces femmes à des rôles traditionnels de mère ou d'épouse, ou les considèrent comme une force de travail « bon marché » (Beaudoin, 2010).

Ainsi, ces barrières individuelles viennent s'ajouter aux barrières institutionnelles et psychosociales, ce qui complexifie davantage le parcours des personnes réfugiées.

2.1.4 Limites des pratiques GRH classiques face aux besoins spécifiques des réfugiés

Les pratiques traditionnelles en matière de gestion des ressources humaines sont généralement conçues pour les candidats dont le parcours professionnel est stable et linéaire, ce qui peut

désavantager les migrants et les réfugiés dont les trajectoires sont marquées par des discontinuités (Zikic & Richardson, 2016).

Ces limites se manifestent notamment à travers des mécanismes de discrimination à l’embauche, la non-reconnaissance des diplômes ainsi qu’une difficulté à considérer les effets de la migration forcée sur les trajectoires professionnelles, comme le montrent plusieurs travaux portant sur l’insertion des réfugiés (Bloch, 2008 ; Campion, 2018 ; Szkudlarek et al., 2021).

2.1.4.1 Discrimination à l’embauche et stéréotypes sur les réfugiés

La discrimination envers les réfugiés relève d’une logique multidimensionnelle qui combine deux formes interdépendantes (Centre interfédéral pour l’égalité de chances [UNIA], 2022). On observe ainsi une discrimination structurelle, caractérisée par les blocages institutionnels, à laquelle s’ajoute une discrimination raciale, marquée par les préjugés d’origine.

Ces obstacles cumulés engendrent une fragilité spécifique sur le marché du travail, puisque le statut de protection internationale est souvent vu par les employeurs comme une source de forte incertitude (Bloch, 2008 ; Waite, 2017 ; Elgin & Elveren, 2024). Cette perception du risque par les recruteurs alimente deux mécanismes. Le premier étant la « discrimination statistique », qui est un concept théorisé initialement par Arrow (1973) et qui demeure au cœur des analyses sur l’exclusion. Il explique que l’employeur, confronté à l’incertitude sur les compétences réelles des candidats (pas de références locales, diplômes étrangers), utilise des stéréotypes de groupe comme raccourcis pour estimer la productivité future. Le statut de réfugié est alors perçu comme un risque, diminuant les chances d’obtenir l’entretien. Le second mécanisme est la « discrimination systémique » qui se manifeste par des exigences institutionnelles apparemment neutres, telles que la valorisation exclusive de l’expérience « belge » ou la rigidité des procédures d’équivalence, entraînant en réalité des exclusions. (CIRÉ, 2022 ; UNIA, 2022).

2.1.4.2 Non-reconnaissance des diplômes et des compétences

Parmi les mécanismes de discrimination à l’embauche touchant les réfugiés en Europe figure la difficulté de faire la reconnaissance automatique des diplômes obtenus dans leur pays d’origine (Gatugu, 2015). En Belgique, l’accès à certaines professions est soumis à une procédure d’équivalence des diplômes étrangers. Comme le signale le CIRÉ (2022) dans son étude sur les discriminations à l’embauche en Belgique, cette procédure est souvent longue et complexe. Selon Manço, Gatugu et Poisson (2024), cette absence de reconnaissance peut également s’analyser comme une manière de protéger les titres professionnels et le marché du

travail local. De ce point de vue, les autorités et certaines institutions professionnelles remettent parfois en cause la valeur des formations et des compétences des réfugiés, considérant qu'elles ne sont pas toujours adaptées aux exigences du pays d'accueil (Manço, Gatugu & Poisson, 2024). Cette situation est particulièrement vraie pour les professions réglementées, telles que les métiers juridiques, administratifs, l'architecture, l'enseignement ou encore les métiers de la santé, dont l'accès est strictement encadré.

2.1.4.3 La méconnaissance des effets de la migration forcée sur le profil professionnel

La majorité des employeurs ne sont pas formés à comprendre l'état psychologique, administratif et social de la migration forcée. Selon Cardoso (2022), les professionnels de l'intégration se retrouvent face à des tensions significatives lorsqu'il s'agit d'accompagner les réfugiés vers l'emploi, notamment dues à la complexité des parcours administratifs. Les pratiques traditionnelles de gestion des ressources humaines ont alors de la peine à intégrer les processus de reconstruction identitaire et psychologique traversés par les réfugiés.

Cette partie nous a permis de montrer que l'employabilité des réfugiés est entravée par des obstacles profondément ancrés dans des dimensions structurelles, psychosociales et individuelles. Face à ces limites, les personnes en situation de vulnérabilité ont développé des systèmes de solidarité communautaire ayant pour logique de servir d'interface d'appui pour aider à l'employabilité de ceux de leurs semblables en situation de difficulté.

2.2 RÉSEAUX COMMUNAUTAIRES ET EMPLOYABILITÉ DES RÉFUGIÉS

L'accès à un emploi ne repose pas uniquement sur le capital humain, mais également sur les relations sociales et les ressources qu'offrent ces relations (Kamanzi et al., 2010). Pour les réfugiés, les relations communautaires jouent un rôle crucial dans leur employabilité (Cheung & Phillimore, 2014). Cette partie présente d'abord les bases théoriques des notions de réseaux sociaux et du capital social, ensuite, elle examinera comment les réseaux communautaires aident les réfugiés dans le processus d'employabilité.

2.2.1 Fondements théoriques des réseaux communautaires

L'étude des réseaux communautaires repose surtout sur les théories des réseaux sociaux et du capital social. Les recherches de Bilecen (2022) montrent que les migrants et les réfugiés utilisent divers réseaux informels, notamment familiaux, communautaires, religieux, dans leurs parcours d'insertion. Cette section présentera d'abord les réseaux sociaux et le capital social, avant d'aborder la différence entre les réseaux formels et informels dans leur ensemble.

2.2.1.1 Les réseaux sociaux comme mécanismes d'accès à l'emploi

Pour Lemieux (2000), les réseaux sociaux « sont des liens, en général positifs, forts ou faibles, de sorte qu'il y a une connexion directe ou indirecte de chacun des participants à chacun des autres, permettant le partage des ressources dans le milieu interne » (p. 18). Ils désignent donc un ensemble de relations entre individus par lesquelles transitent diverses ressources, telles que des informations, de l'aide ou des opportunités.

Ces réseaux ont un rôle très important d'accès à l'emploi en permettant de faciliter la diffusion de l'information sur les recrutements ainsi que les opportunités professionnelles telles qu'elles ont été présentées dans les travaux de Granovetter en 1973. Ce chercheur a démontré que toutes les relations sociales ne produisent pas les mêmes ressources, mais que leur efficacité dépend de la nature des relations qui existent vraiment entre les individus. Selon ce dernier, les liens sociaux se différencient surtout par le temps consacré à la relation, par l'intensité émotionnelle, par la confiance mutuelle et les services réciproques qui les caractérisent. Le chercheur fait donc la distinction entre les liens faibles et les liens forts. Les liens forts sont le plus souvent des relations proches comme la famille ou les amis proches, qui se caractérisent par une fréquence élevée de contact et une grande proximité affective. À l'inverse, les liens faibles renvoient à des relations plus lointaines, mais le plus souvent diversifiées socialement. L'auteur montre que ces liens sont déterminants pour l'accès à l'emploi puisqu'ils permettent d'accéder à des informations nouvelles et à des milieux sociaux différents. L'auteur montre ainsi qu'un

chercheur d'emploi a plus de chances d'obtenir des informations utiles en mobilisant des relations moins proches, mais plus diversifiées. Les liens faibles jouent alors le rôle de « ponts » entre divers groupes sociaux et permettent d'accéder à des opportunités auxquelles l'individu n'aurait pas accès dans son cercle habituel. Cette logique correspond à ce que de nombreux travaux désignent par le terme « marché caché » de l'emploi, à savoir des opportunités professionnelles accessibles principalement par des réseaux relationnels, des recommandations et le bouche-à-oreille (Granovetter, 1973).

En effet, les contacts développés hors du cercle communautaire immédiat peuvent élargir les possibilités d'accès à l'emploi, grâce notamment aux échanges d'informations, aux recommandations et à l'orientation vers certains employeurs. Les réseaux sociaux s'avèrent donc être des mécanismes d'accès aux opportunités professionnelles. Ces mécanismes d'accès à l'emploi par les réseaux sociaux renvoient à une notion plus large : le capital social.

2.2.1.2 Capital social et employabilité

Les réseaux sociaux facilitent l'échange de ressources et d'informations. Cependant la notion de capital social vise surtout à explorer comment ces relations peuvent activement être exploitées pour atteindre certains objectifs, en particulier dans un contexte professionnel. Pour Bourdieu (1986), il s'agit de « l'ensemble des ressources actuelles et potentielles que procure l'appartenance à un réseau durable de relations » (p. 248). Ces liens sociaux produits par le capital social deviennent alors des ressources quand ils permettent d'obtenir une aide, une information, une recommandation ou une opportunité utile à l'insertion professionnelle.

Cette approche paraît d'autant plus pertinente pour les réfugiés, qui arrivent dans le pays d'accueil souvent dépourvus de contacts professionnels et ignorant le fonctionnement du marché du travail local (Ager & Strang, 2008). Les liens sociaux sont, dans ce cadre, des ressources précieuses pour saisir certaines opportunités professionnelles.

Dans une perspective collective, Putnam (2000) affirme que le capital social comprend non seulement les réseaux sociaux, mais aussi la confiance, les normes de réciprocité et la coopération entre les membres d'un groupe. L'auteur fait donc la distinction entre trois formes de capital social. D'une part, les liens de cohésion (*bonding*), qui désignent les relations entretenues entre les individus appartenant à un même groupe social ou culturel, comme les membres d'une même communauté ou les personnes partageant la même origine ethnique. Ces liens encouragent la solidarité et l'entraide entre plusieurs personnes du même groupe. Par ailleurs, selon Putnam (2000), les liens de passerelle (*bridging*) font référence aux relations qui

existent entre les individus provenant de différents groupes sociaux. Ces liens augmentent significativement la capacité d'un individu à accéder à de nouvelles opportunités. D'un autre côté, les liens de liaison (*linking social capital*) sont des relations établies avec des institutions ou organisations formelles qui disposent d'une capacité décisionnelle ou de ressources importantes (services publics de l'emploi).

Pour les réfugiés, les réseaux communautaires sont importants pour mobiliser ce capital social. Cheung et Phillimore (2014) montrent que ces réseaux aident les réfugiés à obtenir des informations sur les recrutements, des recommandations d'employeurs, un accompagnement lié à l'emploi. Les relations communautaires peuvent donc être des ressources importantes pour l'employabilité des réfugiés.

2.2.1.3 Réseaux formels et réseaux informels

Deux types de réseaux font l'objet de recherche le plus souvent chez les personnes migrantes : les réseaux formels et les réseaux informels (Baig & Chang, 2020). D'un côté les réseaux formels renvoient aux services publics, des associations, des structures d'accompagnement tel que le FOREM ou ACTIRIS en Belgique. Ces structures donnent la possibilité d'être informé sur les offres d'emploi, proposent des formations et accompagnent les personnes dans les démarches administratives. Ils sont généralement très structurés et institutionnalisés, mais sujets à la complexité administrative et à des critères d'éligibilité rigides, peu adaptés aux réalités des réfugiés (Baig & Chang, 2020).

Les réseaux informels, d'après l'auteur se forment à partir de liens personnels, communautaires ou ethniques. Contrairement aux réseaux formels, ces réseaux sont non-institutionnalisés, ils sont flexibles et les interactions y sont spontanées (Baig & Chang, 2020). Les réseaux des migrants et des réfugiés sont divers. D'après Bilecen (2022), ces réseaux sont surtout basés sur des relations familiales, amicales, de diaspora, religieuses ou sur des liens avec des voisins, des connaissances de migration et des membres de la même communauté ethnique. L'auteur explique que ces relations sont des ressources clés pour s'insérer, car elles aident à échanger des informations, à obtenir un soutien matériel et à trouver des opportunités de travail. Ces réseaux fonctionnent le plus souvent sur le principe de l'entraide.

Parmi les réseaux informels des réfugiés, les réseaux communautaires occupent une place particulière. Ils reposent souvent sur des liens de proximité, de confiance entre des personnes ayant une expérience migratoire commune, ce qui renvoie à l'idée de liens de cohésion (« *bonding social capital* ») développés par Putnam (2000).

2.2.2 Réseaux communautaires comme soutien informel : rôle et limites

Les réseaux communautaires jouent un rôle essentiel en soutenant les réfugiés dans leur parcours d'intégration sociale et professionnelle. Ils sont capables de rassembler diverses ressources utiles pour la recherche d'emploi, établies sur des liens de solidarité et d'appartenance. Cette partie vise à analyser le fonctionnement de ces réseaux en tant que formes de soutien informel, ainsi que les limites qu'ils peuvent présenter.

2.2.2.1 Définition

Une communauté peut correspondre, selon les cas, à un groupe d'individus vivant sur un même territoire, par exemple un quartier ou une ville, unis par des traits communs (origine, culture, religion, histoire migratoire). Selon Haapajaarvi et al. (2018), elle renvoie à un « entre-soi prenant appui sur un sentiment d'appartenance collective » (p. 5), c'est-à-dire un cercle intime de personnes qui se ressemblent et s'entraident.

Ces interactions communautaires participent activement à créer et à entretenir les liens sociaux qui existent entre les réfugiés et les migrants. Elles permettent la création des réseaux communautaires qui se développent en espace d'assistance de partage, mais aussi d'appui mutuel. Cheung et Phillimore ont ainsi démontré en 2014 que les réseaux communautaires souvent constitués au sein de la diaspora représentent une source importante de l'emploi en termes d'informations.

Ces réseaux agissent comme des agents commerciaux entre le monde professionnel et les réfugiés, en facilitant l'échange de contacts, d'opportunités et de stratégies. Ces auteurs mettent aussi l'accent sur le rôle d'intermédiaire de médiation que jouent les réseaux communautaires : la communauté, en suggérant par exemple un réfugié à un employeur, accentue la crédibilité de cette candidature et diminue la suspicion initiale envers les profils étrangers.

2.2.2.2 Différentes formes de soutiens communautaires

Les liens de cohésion (« *bonding social capital* ») conceptualisés par Putnam renvoient à des relations sociales fortes, fondées sur la solidarité et l'entraide au sein d'un groupe. Dans le cas des réfugiés, ces liens offrent différents types de soutien social, informationnel, matériel et émotionnel comme le montrent notamment Hynie et al. (2011).

Un soutien religieux

La pratique de la religion peut être une grande source de soutien social, émotionnel et psychologique dans les moments difficiles de la vie (Koenig 2012). En effet, dans le contexte

de la migration, les institutions religieuses jouent un rôle très important dans le processus d'intégration des migrants ainsi que des réfugiés. Fesenmyer (2022) dans le cadre de ces travaux a mis en évidence la double fonction de l'église. Selon ce dernier, les institutions religieuses agissent comme des structures avec des activités régulières. Il a aussi démontré qu'elles favorisent les connexions informelles entre les différents membres en partageant les informations sur les offres d'emploi par le système de bouche-à-oreille. Sur le plan mental également, l'église incite ses fidèles à considérer leurs épreuves comme des défis à relever.

Un soutien en matière d'information

Les réseaux communautaires sont au cœur de la diffusion d'informations primordiales pour l'employabilité des réfugiés. Ces informations concernent notamment les offres d'emplois, les lieux de recrutement, les démarches administratives ou encore les possibilités de formation. Pour les réfugiés, les contacts communautaires élargis (membres de la diaspora, connaissances, bénévoles...) agissent comme un levier d'information. Ainsi, le soutien informationnel fourni par l'aide communautaire agit comme un mécanisme essentiel d'accroissement du capital social.

Un soutien moral et émotionnel

Au-delà de l'accès à l'emploi, les réseaux communautaires soutiennent également les réfugiés sur les plans émotionnel et psychologique. Ils offrent un espace d'échange entre personnes ayant vécu des expériences similaires, ce qui permet de réduire le sentiment d'isolement et de renforcer le sentiment d'appartenance (Snoubar & Zengin, 2022). Ce soutien permet aux réfugiés de stabiliser leur état psychologique, ce qui a un effet direct sur leur capacité à s'investir dans la recherche d'un emploi.

Également, ce soutien psychologique se rapproche du concept de « capital psychologique » développé par Luthans et al. (2007), qui renvoie à l'espoir, résilience, optimisme et efficacité personnelle.

Un soutien matériel

Comme le soulignent Baig et Chang (2020) à travers leurs études sur les soutiens informels, les réseaux communautaires sont essentiels pour subvenir aux besoins immédiats des migrants, souvent négligés par les systèmes institutionnels formels. Ce soutien matériel peut se traduire par différentes formes : hébergement temporaire, aide financière ponctuelle (Bilecen, 2022).

D'après cet auteur, le soutien matériel s'inscrit dans une logique de capital social mobilisable, les membres d'une même communauté partageant ressources, informations et moyens matériels pour faciliter l'intégration des plus vulnérables. Cette mobilisation collective permet de réduire à la fois les obstacles pratiques liés à l'accès à l'emploi et de créer un environnement sécurisant où les réfugiés se sentent compris. À cet égard, le soutien matériel fourni par les réseaux communautaires n'est pas seulement une aide ponctuelle : il constitue un levier d'employabilité, puisqu'il permet aux réfugiés de franchir des étapes concrètes qui conditionnent l'accès au marché du travail.

Ces différents soutiens communautaires (informationnel, émotionnel, matériel) ne sont pas isolés : ils se transforment en ressources d'employabilité. Le soutien informationnel renforce la motivation et la capacité à persévérer dans les démarches ; le soutien matériel permet de lever des contraintes pratiques (mobilité, logement, disponibilité) qui conditionnent l'accès à l'emploi et le soutien psychologique favorise la persévérance dans la recherche d'emploi (Hynie et al., 2011 ; Baig & Chang, 2020). Malgré le fait que les réseaux communautaires représentent un soutien pour les réfugiés dans leurs parcours vers l'emploi, ils comportent aussi de nombreuses limites la partie suivante détaillera ses limites.

2.2.3 Limites des réseaux communautaires

Bien que les réseaux communautaires soient un outil essentiel pour l'employabilité, ils comportent également plusieurs limites :

2.2.3.1 Un réseau peut entraver la diversité des opportunités professionnelles

Si le réseautage communautaire aide les migrants et les réfugiés à s'insérer professionnellement, il peut également les enfermer dans ce que les auteurs appellent « enclave ethnique ». C'est-à-dire une concentration de personnes de même origine dans des secteurs spécifiques, souvent peu qualifiés et peu attractifs en termes de salaire (Manço & Barras, 2013). La raison principale est que dès leur arrivée, les migrants et réfugiés sont trop souvent orientés vers leurs pairs, ce qui se traduit par une forte concentration de certaines nationalités dans certains secteurs.

2.2.3.2 Une efficacité variable en fonction des communautés

Portes (1998) rappelle que toutes les communautés ne se valent pas sur le plan de l'entraide. Certaines diasporas sont bien organisées, soudées et ancrées localement, ce qui permet d'aider

efficacement leurs membres. D'autres, en revanche, sont éparpillées, peu structurées et ont plus de mal à soutenir leurs membres.

Autrement dit, le niveau d'aide qu'un réfugié peut espérer recevoir dépend en majeure partie de la communauté à laquelle il appartient, ce qui crée d'importantes inégalités entre les différents groupes.

2.2.3.3 Inégalités de genre dans l'accès aux réseaux

Les membres des réseaux communautaires n'ont pas tous accès de manière égale à l'aide communautaire. De nombreuses études montrent que les femmes réfugiées ont un accès limité aux ressources relationnelles et aux perspectives de carrière, en raison de contraintes liées au genre telles que les obligations familiales et les normes sociales rigides (Freedman, 2016 ; Al-Hamad et al., 2024). Cette inégalité se reflète dans les données du marché du travail : une récente analyse met en évidence un taux d'emploi d'environ 31 % chez les femmes réfugiées, ce qui confirme les difficultés d'insertion professionnelle qu'elles rencontrent (Al-Hamad et al., 2024). Ainsi, les réseaux communautaires peuvent indirectement renforcer les inégalités de genre existantes, en favorisant les personnes les plus actives au sein de ces réseaux.

2.2.3.4 Risque de surqualification professionnelle

L'accès à un marché du travail plus vaste peut également être restreint par les réseaux communautaires. Kracke et Klug (2021) montrent que les migrants dont les ressources de réseaux de relations sociales sont principalement communautaires sont plus susceptibles d'occuper des emplois en décalage avec leur niveau de compétence.

Cela s'explique par le fait que les réseaux partagent principalement des renseignements sur les postes disponibles dans des secteurs d'activité dont ils ont la maîtrise, souvent liés à la communauté d'origine. Ce phénomène peut donc limiter les possibilités d'évolution professionnelle et enfermer les personnes dans des métiers peu qualifiés.

2.2.3.5 Coût social du capital social communautaire

De plus, Portes (1998) met en évidence que le capital social au sein de la communauté peut aussi engendrer certaines restrictions. Ces réseaux sont fréquemment basés sur des engagements implicites de solidarité et de réciprocité susceptibles d'orienter les décisions individuelles. Ces attentes communes peuvent empêcher les personnes de chercher à se faire d'autres contacts professionnels, et réduire ainsi leur liberté dans leurs choix de carrière.

Dans les parties qui suivent, nous envisageons de comparer ces contributions théoriques à une enquête de terrain réalisée auprès de réfugiés camerounais établis à Liège. Le but étant d'examiner de manière précise comment ces individus gèrent les défis qui se présentent à eux au quotidien et comment ils mobilisent les ressources communautaires.

Après avoir dressé le cadre théorique et conceptuel, la partie suivante détaillera l'approche méthodologique adoptée pour collecter et analyser les données de terrain. Ceci afin de répondre à notre problématique concernant l'analyse du rôle des réseaux communautaires sur l'employabilité des réfugiés camerounais à Liège.

3 OPÉRATIONNALISATION DE LA RECHERCHE EMPIRIQUE

Pour répondre à notre problématique, cette partie présente tout d'abord le choix et la justification de l'approche méthodologique retenue. Par la suite, elle présente les outils de production de données, ainsi que l'exposé des cas étudiés.

3.1 Choix méthodologique et justification

La méthodologie de recherche est définie par Paillé et Mucchielli (2016) comme « un ensemble cohérent de principes, de choix et de procédés permettant de construire et de valider des connaissances sur un phénomène » (p. 18). Les auteurs insistent sur le fait qu'une méthodologie ne consiste pas uniquement en la simple collecte des données, mais implique également une réflexion sur la manière de structurer et d'interpréter ces données. Rappelons que l'objectif principal de cette étude est d'analyser le rôle des réseaux communautaires sur l'employabilité des réfugiés camerounais à Liège. Cet objectif nous a conduits à poser quelques questions, notamment : quels sont les obstacles qui limitent l'employabilité des personnes réfugiées en région liégeoise ? Comment les personnes réfugiées mobilisent-elles les réseaux communautaires dans leurs parcours professionnels ? Enfin, quels sont les effets et les limites de ces réseaux communautaires sur l'employabilité des réfugiés camerounais à Liège ?

Pour répondre à ces questions et atteindre notre objectif, nous adopterons une approche qualitative en menant des entretiens en complément de la littérature existante. En effet, il s'agira de comprendre un phénomène social à travers le vécu des individus (Paillé & Mucchielli, 2016). Avec cette approche, les données seront exploitées afin de comprendre les perceptions, les représentations et les expériences des réfugiés.

3.2 Méthode de production des données

La production de données est une étape nécessaire et fondamentale pour la réussite de toute étude empirique. En recherche qualitative, elle s'effectue majoritairement à partir de trois techniques (Krief & Zardet, 2013) : les entretiens, les observations et la recherche documentaire. Pour répondre aux objectifs de notre recherche, nous allons utiliser un guide d'entretien semi-directif. En effet, ce type d'entretien permet d'obtenir des informations sur le sens d'un événement survenu dans la vie d'un participant (Fortin & Gagnon, 2016). Il semble donc approprié de choisir ce type d'entretien pour analyser le rôle des réseaux communautaires sur l'employabilité des personnes réfugiées dans la ville de Liège.

3.3 Structure du guide d'entretien

Pour conduire nos entretiens, un guide d'entretien a été utilisé ; il sera présenté en annexe. Il est structuré autour de quatre thèmes, chacun associé à une question de recherche. Il se compose d'un ensemble de questions ouvertes, qui laissent une ample liberté de réponse aux participants. Par ailleurs, les questions ne suivaient pas toujours strictement l'ordre prévu, les relances étant adaptées en fonction des réponses des interviewés. Le guide a ainsi été ajusté à plusieurs reprises lors de l'enquête.

Une première phase introductive portait sur la présentation générale, le récit de l'arrivée et de l'installation en Belgique. L'objectif ici était de mettre à l'aise le participant et de lui faire comprendre que ce n'était pas un interrogatoire, comme mentionné précédemment. Il a également été précisé que l'entretien visait à mieux comprendre son parcours ainsi que les motivations ayant conduit à son exil. Des interrogations portaient également sur les éléments ci-après : le niveau d'études avant l'exil, le statut professionnel et le niveau de maîtrise des langues. Ceci a permis de mieux catégoriser le profil de chaque participant. Toutefois, compte tenu du caractère sensible du sujet (dû aux expériences parfois traumatisantes vécues), un accent a été mis sur la manière d'aborder ces questions.

La deuxième thématique a porté essentiellement sur les parcours professionnels et les contraintes d'accès à l'emploi. Cette étape a constitué une étape critique, car elle a permis d'obtenir des réponses aux questions de recherche de la présente étude. En effet, les participants ont été invités à s'exprimer en détail non seulement sur leurs expériences de recherche d'emploi en Belgique, mais aussi et surtout sur les obstacles qu'ils avaient rencontrés ainsi que sur les particularités du marché du travail à Liège.

La troisième thématique a porté sur l'usage des réseaux communautaires. Dans ce cadre, les participants détaillaient la manière dont ils faisaient recours à ces réseaux dans leurs démarches professionnelles : les différentes formes d'aides obtenues, les relations engendrées et les informations collectées.

Enfin, la dernière thématique visait à apprécier les effets et les limites de ces réseaux sur l'employabilité. Les participants étaient invités à porter un regard critique sur leur parcours en évoquant les apports et les insuffisances de l'aide communautaire reçue, ainsi que leur situation professionnelle dans deux aspects : stabilité et perspective d'évolution.

Il a été demandé à chaque participant son autorisation avant de procéder à l'enregistrement de l'entretien.

Avant le début de l'enregistrement, un consentement verbal a été recueilli pour les enregistrements menés par téléphone. Les participants ont également été informés que leur anonymat serait strictement garanti et que les fichiers audio seraient effacés à la fin de la phase d'analyse.

3.4 Méthode d'analyse de données et présentation des profils interviewés

3.4.1 Méthode d'analyse des données

Les données recueillies dans le cadre de cette recherche qualitative ont été soumises à une analyse de contenu thématique. Cette méthode permet d'identifier, de catégoriser et de comprendre les idées phares qui ressortent des discours des personnes interrogées. Selon Bardin (1977), l'analyse de contenu se définit comme un ensemble de techniques utilisées pour analyser les communications et en extraire les significations. Dans le cadre de cette recherche, nous avons choisi d'adopter une approche thématique. Elle nous a permis de mettre en lumière non seulement les logiques d'action, les expériences vécues, mais aussi les mécanismes sociaux autour de l'employabilité des réfugiés. Cette méthode a été choisie, car elle permet de mieux comprendre les perceptions et les trajectoires des réfugiés camerounais, en lien avec les objectifs de recherche.

L'analyse des données s'est effectuée en quatre étapes. Dans un premier temps, les entretiens ont été retranscrits intégralement afin de constituer un corpus qui respecte fidèlement les discours des participants. En second lieu, une lecture exploratoire a permis d'identifier les concepts récurrents et les premiers axes d'analyse. En troisième lieu, une codification thématique a été effectuée manuellement à partir des transcriptions, en associant les extraits pertinents à des catégories élaborées sur la base du guide d'entretien et enrichies par les éléments émergents du terrain. Enfin, une étape d'interprétation a contribué à établir un lien entre les résultats empiriques et le cadre théorique mobilisé.

3.4.2 Présentation de notre population d'étude

Dans cette recherche, le terme « réfugié » désigne exclusivement les personnes ayant obtenu la reconnaissance officielle du statut de réfugié en Belgique. Les bénéficiaires de la protection subsidiaire et les demandeurs d'asile n'ont pas été inclus dans l'échantillon. Pour mener à bien nos entretiens, les conditions d'admission étaient : avoir au moins 18 ans, être originaire du

Cameroun, vivre à Liège ou dans ses alentours, jouir d'un statut de réfugié reconnu et avoir vécu une expérience liée à la recherche d'emploi, ou une activité professionnelle en Belgique.

Les participants sont 15 personnes réfugiées d'origine camerounaise installées à Liège, dont 5 femmes et 10 hommes, âgés entre 24 à 45 ans. Les entretiens ont été réalisés en présentiel et par téléphone selon les disponibilités des participants, et duraient entre 30 minutes et une heure. Au moment des entretiens, les participants vivaient en Belgique depuis une durée variant entre deux et neuf ans. Leurs niveaux de qualification au Cameroun étaient divers, allant du diplôme d'enseignement secondaire jusqu'au doctorat.

Le premier participant interrogé était une connaissance de l'auteur. À partir de ce premier contact, l'échantillon a été constitué progressivement selon une logique d'échantillonnage par effet boule de neige, les participants recommandant d'autres personnes correspondant aux critères de l'étude (Paillé & Mucchielli, 2016).

Pour que l'interprétation de leurs propos soit claire et pour préserver l'anonymat des personnes interrogées, chaque participant a reçu un nom d'emprunt. Ce choix rend les verbatims plus fluides, sans compromettre la confidentialité des répondants. Comme dans une étude qualitative, la taille de l'échantillon n'est pas toujours prédéfinie (Hennink & Kaiser, 2022), une saturation partielle a été observée à partir du dixième entretien, les entretiens supplémentaires ayant essentiellement confirmé les catégories déjà identifiées. Nous avons tout de même continué jusqu'à quinze entretiens pour confirmer cette tendance. Devant la répétition des propos et l'absence de nouveaux éléments significatifs, nous avons jugé que le principe de saturation des données était atteint.

Le tableau 1 présente les caractéristiques des personnes interviewées.

Réfugiés	Genre	Nombre d'années en Belgique	Niveau de qualification	Formation en Belgique	Secteur	Type de contrat
Momo	M	2 ans	Bachelier	Aucune	Logistique	CDD
Kenfack	M	4 ans	Bachelier	Aucune	Logistique	CDD
Tsague	F	3 ans	Diplôme secondaire	Aucune	Logistique	CDD
Taguedjou	M	5 ans	Bachelier	Aucune	Horeca	CDI

Réfugiés	Genre	Nombre d'années en Belgique	Niveau de qualification	Formation en Belgique	Secteur	Type de contrat
Makala	F	7 ans	Diplôme secondaire	Aucune	Logistique	Intérimaire
Djankouo	M	6 ans	Bachelier	Aucune	Logistique	CDD
Tsafack	M	8 ans	Diplôme secondaire	Aucune	Logistique	CDD
Seddy	F	3 ans	Bachelier	Aucune	Agro-alimentaire	CDD
Bouopda	F	2 ans	Diplôme secondaire	Aucune	Logistique	CDD
Ayossa	M	3 ans	Diplôme secondaire	Aucune	Logistique	CDD
Wamba	M	6 ans	Formation	Recyclage mécanique	Technique	CDD
Teleking	M	6 ans	Diplôme secondaire	Formation ambulancier	Santé	CDI
Taletsa	F	8 ans	Licence en logistique	Brevet d'aide-soignante	Santé	CDI
Meka	M	7 ans	Doctorat en sciences biomédical	Technicien de laboratoire	Santé	CDI
Ntye	M	9 ans	Bachelier comptabilité	Comptable	Administration	CDI

3.5 Limites et biais de la recherche

Cette recherche comporte plusieurs limites et biais, tant au niveau théorique qu'au niveau méthodologique, qu'il importe de souligner afin de préciser la portée des résultats :

Une première limite porte tout d'abord sur la revue de la littérature. Il convient de noter que peu d'études portent spécifiquement sur le rôle des réseaux communautaires informels dans l'employabilité des réfugiés. La littérature actuelle porte davantage sur l'intégration institutionnelle (Ager & Strang, 2008), la vulnérabilité psychosociale ou encore le capital social dans son ensemble (Bourdieu, 1986). À notre connaissance, peu de travaux portent spécifiquement sur les réfugiés camerounais à Liège.

L'accès au terrain s'est révélé particulièrement difficile par la suite. Bien que nous soyons proches des personnes interrogées, une distance demeurait, en particulier en raison des trajectoires migratoires différentes. Cet état des choses a nécessité notre présence dans leurs milieux de rencontre quotidiens afin d'instaurer un climat de confiance. Ce contexte est susceptible de créer un biais de sélection, la plupart des participants sont issus des mêmes cercles de connaissance.

La méthode de recrutement par effet boule de neige a donné des résultats concluants sur le terrain. En effet, le fait qu'un participant nous ait recommandés chez une personne a significativement facilité la communication et installé une ambiance de confiance. Les personnes cibles se sont davantage prêtées à l'exercice, ce qui a fait disparaître certaines hésitations du début. Toutefois, elle tend à produire un échantillon assez uniforme des personnes partageant plus ou moins les mêmes caractéristiques. Comme les participants sont très souvent issus du même groupe et peuvent donc avoir des expériences ou des perceptions similaires. Cette uniformité s'est retrouvée dans notre échantillon, car la plupart des participants sont des hommes qui travaillent dans la logistique avec des contrats précaires. Une recherche complémentaire spécifique plus ciblée pourrait permettre d'identifier des réfugiés camerounais potentiels parvenus à s'intégrer dans des secteurs plus qualifiés.

Plusieurs participants ont exprimé une inquiétude liée à l'utilisation de leurs propos. Ils craignaient que certaines informations de leur parcours puissent être transmises aux autorités ou utilisées contre eux. Ainsi, même après l'obtention d'un statut légal, un sentiment d'insécurité demeure, et influence leur disposition à faire entièrement confiance dans le cadre de l'entretien. Cette méfiance a parfois limité également la profondeur des discours recueillis. Quelques participants ont fourni des réponses brèves quelquefois malgré les relances, tandis que d'autres ont donné des témoignages plus détaillés.

Enfin, cette étude présente une limitation géographique, dans la mesure où elle se concentre exclusivement sur la ville de Liège. Les résultats mettent en évidence des trajectoires souvent orientées vers certains secteurs spécifiques, tels que la logistique ou le nettoyage. Une extension à d'autres régions, comme Bruxelles ou la Flandre, diversifierait les profils et enrichirait l'analyse.

À l'issue de cette opérationnalisation méthodologique, les résultats empiriques présentés ci-dessous illustrent de façon concrète l'effet des réseaux communautaires sur l'employabilité des réfugiés camerounais vivant à Liège.

4 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS ET DISCUSSIONS

Cette partie présente les données recueillies auprès de quinze réfugiés camerounais à Liège. Pour obtenir des récits authentiques sur ce sujet, être présente régulièrement dans les lieux de socialisation informels tels que les bars du centre-ville, les séances de football ou les « *djangui* ² » a été déterminante. Cette partie sera structurée autour de trois axes : d'une part, les obstacles à l'employabilité rencontrés par les participants, d'autre part, le rôle des réseaux communautaires et enfin, la discussion.

Le tableau 2 présente les thématiques abordées, les résultats principaux et les illustrations empiriques.

Thématiques	Résultats principaux	Témoignages
Obstacles institutionnels	Lenteur administrative, Complexité des démarches, Manque d'information.	Difficultés avec le FOREM, Incompréhension des procédures.
Déclassement professionnel	Non-reconnaissance des diplômes, reconversion professionnelle forcée.	Difficulté à faire valoir les diplômes étrangers, obligation de suivre des formations complémentaires.
Obstacles psychosociaux	Isolement, difficulté d'intégration professionnelle dans le milieu professionnel.	Sentiment d'exclusion dans le milieu de travail, difficultés à créer des liens avec les collègues.
Obstacles linguistiques	Difficulté à maîtriser le langage professionnel et les spécificités linguistiques locales.	Problèmes de compréhension des consignes et des échanges professionnels.
Accès à l'emploi via réseau	Accès rapide à des opportunités via des canaux informels.	Diffusion d'offres d'emploi via WhatsApp ou réseaux sociaux.
Soutien moral	Soutien psychologique et partage d'expériences entre membres de la communauté.	Encouragements entre compatriotes, échanges dans des groupes communautaires.

² Appellation locale des tontines au Cameroun qui représente des rencontres régulières dont le socle repose sur l'entraide, la solidarité et favorise également l'épargne informelle.

Thématiques	Résultats principaux	Témoignages
Aide matérielle	Soutien concret facilitant l'accès ou le maintien dans l'emploi.	Covoiturage pour se rendre au travail, entraide logistique.
Orientation et reconversion	Conseils et réorientation professionnelle via le réseau.	Recommandations menant à un changement de secteur d'activité.

L'analyse des entretiens réalisés avec les participants est résumée dans le tableau ci-dessus. Les thèmes ont été élaborés grâce au codage des données et permettent de repérer les composantes répétitives des discours.

Ces résultats se répartissent en deux axes principaux. D'une part, on constate la présence de barrières à l'employabilité sous différentes formes, composées d'obstacles institutionnels, de déclassement professionnel, de problèmes psychosociaux et de difficultés linguistiques. D'autre part, l'importance des réseaux communautaires se révèle à travers diverses formes d'assistance, telles que l'accès à des opportunités d'emploi par le biais des connexions informelles, le soutien moral, l'aide matérielle, ainsi que les systèmes d'orientation et de reconversion professionnelle.

Des exemples précis tirés des entretiens mettent en lumière chaque thématique et témoignent des expériences vécues par les participants.

4.1 Les barrières à l'employabilité des réfugiés

Le parcours des participants met en lumière une confrontation marquée par des obstacles institutionnels et administratifs qui compliquent leur accès à l'emploi et leur évolution professionnelle.

4.1.1 Obstacles institutionnels et administratifs

Le parcours des personnes interviewées met en lumière une rencontre brutale avec les obstacles institutionnels.

« Le Forem, c'était l'enfer. J'attendais trois à quatre heures chaque fois que je m'y rendais, ils me donnaient un papier (revenir dans 15 jours), dossier incomplet. On me demandait parfois des papiers belges que je n'avais pas, parfois des traductions certifiées de mes documents... Je pleurais parfois dans le bus car c'était trop long. Aussi, avec mon attestation CGRA, qui tardait à sortir ».

(Seddy, femme, 3 ans en Belgique, préparatrice de commande).

D'autres défis se présentent également en relation avec les exigences implicites du marché du travail.

« J'ai postulé à une annonce dans une entreprise, l'entreprise m'a proposé un entretien en ligne par Teams. Moi, je ne savais pas qu'on pouvait faire les entretiens en ligne, je ne savais même pas ce que signifiait Teams. J'étais déjà stressée sans avoir passé l'entretien ».

(Ntye, homme, 9 ans en Belgique, comptable).

De plus, un bon nombre de participants évoquent des difficultés liées à la reconnaissance de leurs compétences.

« J'ai passé un entretien, dans une entreprise pour exercer en tant que mécanicien. L'entretien s'est bien passé, honnêtement. Jusqu'à ce qu'à la fin le monsieur qui m'interviewait commence à me dire que je ne maîtrise pas certaines spécificités locales de terrain. J'étais dépassé, pourtant je comprenais et répondais à toutes ses questions techniques. Comme je n'ai pas été retenu, je me suis résolu à faire un petit recyclage et à avoir une attestation de formation belge ».

(Wamba, homme, 6 ans en Belgique, mécanicien).

Les récits soulignent un parcours semé d'obstacles administratifs, rejoignant les travaux de Campion (2018) sur les barrières administratives.

Le témoignage de « Seddy », qui dit que son expérience au FOREM était un « enfer » montre que les démarches administratives sont longues, compliquées et parfois décourageantes. Cette situation crée un sentiment d'impuissance, comme le montre une étude de Felder (2020), qui indique que la complexité des démarches administratives affaiblit la confiance en soi des personnes. De plus, les attentes cachées du marché du travail, surtout en matière de compétences numériques, aggravent ces problèmes. Ne pas savoir utiliser certains outils ou pratiques, comme les entretiens en ligne, montre un écart entre les attentes du marché du travail belge et les expériences passées des réfugiés (Szkudlarek et al., 2021).

Ces éléments montrent donc que l'employabilité dépend non seulement des compétences, mais aussi de la connaissance des codes institutionnels et professionnels locaux.

4.1.2 Le paradoxe du déclassement

Le déclassement professionnel atteint son paroxysme chez les profils hautement qualifiés, d'après nos entretiens.

« Au Cameroun, j'avais un doctorat en biomédical. Une fois que j'ai obtenu mon statut et que j'ai voulu faire valoir mon diplôme pour pouvoir postuler. On m'a dit de faire une équivalence avant de postuler. Cette procédure d'équivalence de diplômes m'a pris énormément de temps et m'a obligé à suivre des démarches complexes avant de pouvoir postuler à un emploi correspondant à mon niveau. »

(Meka, homme, 7 ans en Belgique, technicien de laboratoire).

Le déclassement apparaît comme une dimension centrale des trajectoires analysées. Les problèmes de reconnaissance des diplômes constituent une forme de non-transférabilité du capital humain (Szkudlarek et al., 2021).

Dans certains cas, les personnes se retrouvent dans une situation de « suspension de l'identité professionnelle » (Zikic & Richardson, 2016), où leur statut professionnel d'origine n'est plus reconnu dans le pays d'accueil. L'exemple du « recyclage » professionnel met en évidence que ces démarches ne répondent pas toujours à un besoin réel de formation, mais relèvent davantage d'une stratégie de reconnaissance face à l'incertitude des employeurs. Ce mécanisme renvoie à la discrimination statistique (Arrow, 1973), où les employeurs mobilisent des critères indirects pour évaluer les candidats.

L'employabilité dépend donc de la manière dont les institutions reconnaissent les compétences, et non de la maîtrise réelle de celles-ci.

4.1.3 Obstacles psychosociaux

Les entretiens révèlent également des difficultés liées à l'intégration des réfugiés dans les environnements professionnels.

« J'ai fini ma formation, ça fait un moment, et par la grâce de DIEU, j'ai eu un poste d'ambulancier. Je travaille à l'hôpital, ça fait un moment, mais je me sens isolé. Mes collègues se connaissent apparemment depuis des années et la plupart ont fréquenté ensemble. Pendant les urgences, ils se comprennent facilement et j'ai du mal à les suivre. Depuis un moment, je

reste à l'écart. Même pendant les pauses, j'ai du mal, je fais les efforts... mais je ne comprends pas leur langage. Ils parlent des repas qu'ils ont l'habitude de manger, de leurs activités du weekend, tu vois... je suis perdu. Je supporte même ça parce que je n'ai pas le choix, je vais faire comment ?»

(Teleking, homme, 6 ans en Belgique, ambulancier).

Ces éléments montrent également que l'accès à l'emploi ne garantit pas une intégration professionnelle complète et réussie. Si la littérature (Felder, 2020) insiste sur l'isolement social comme un frein à l'insertion professionnelle, nos observations révèlent que ce sentiment persiste même une fois l'emploi obtenu.

De plus, le sentiment de solitude exprimé par « Teleking » met en évidence des difficultés d'intégration au sein des équipes de travail. Ce constat confirme que l'employabilité a plusieurs aspects (Fugate et al., 2004), qui comprend non seulement les compétences, mais également le réseau social et l'identité professionnelle. L'absence de liens sociaux au travail avec les collègues peut limiter l'engagement et le bien-être, rejoignant les travaux de Deci et Ryan (2000) sur le besoin d'appartenance.

Ainsi, l'employabilité ne se réduit pas à l'accès à l'emploi ou à l'obtention d'un contrat de travail, mais inclut la capacité à s'y maintenir et à s'y intégrer durablement (Fugate et al., 2004).

4.1.4 Obstacles linguistiques

Les difficultés évoquées portent davantage sur la compréhension du jargon administratif, le vocabulaire professionnel et surtout le ton ou l'accent.

Un réfugié se confie en disant :

« Dans mes débuts à l'hôpital, j'étais trop gênée, j'avais honte de mon accent. Même actuellement, c'est compliqué parce que je cherche toujours à whatiser³ (accent) pour parler comme eux pour qu'ils puissent m'entendre. Malgré ça, quand je parle, à chaque fois, on me dit qu'on ne m'entend pas, c'est très gênant. »

(Taletsa, femme, 8 ans en Belgique, aide-soignante).

³ C'est le fait pour les Africains en général de modifier leurs accents, tentant de modifier leurs voix pour mieux se faire comprendre par les Européens.

Dans certains cas, la langue peut aussi affecter les choix de carrière ou les choix de mobilité géographique.

« J'ai travaillé pendant un bon moment dans une entreprise comme préparateur de commande en Flandre. Le salaire était au top, bien plus que ce que j'espérais comme réfugié. Mais, la langue me bloquait énormément. Bien que j'aie pu obtenir un B1 en néerlandais, j'avais toujours des difficultés. J'avais du mal à suivre les instructions de mes chefs, c'était trop smart. J'ai préféré démissionner et venir à Liège. »

(Kenfack, homme, 4 ans en Belgique, logistique).

Si les exigences linguistiques sont souvent présentées dans la littérature comme un facteur important d'insertion professionnelle des migrants en Belgique (OCDE, 2016), nos résultats nuancent ce constat. Sur les quinze participants, seuls deux participants ont cité la maîtrise de la langue comme un obstacle direct à l'embauche. En revanche, une douzaine d'entre eux ont surtout évoqué des problèmes liés au langage professionnel, aux accents, au jargon ou aux relations quotidiennes.

Ces différents points indiquent que maîtriser la langue ne garantit pas une bonne intégration sur le marché du travail. Comme le souligne Campion (2018), les barrières linguistiques peuvent agir à la fois comme barrières pour trouver un emploi et pour s'y maintenir.

4.2 Les ressources communautaires comme levier d'insertion

Face aux obstacles décrits précédemment : administratifs, psychosociaux et linguistiques, les réfugiés mobilisent leurs réseaux communautaires. Ces derniers n'éliminent pas les barrières, toutefois, ils en atténuent certains effets en apportant quatre formes de soutien.

4.2.1 L'accès à l'information et le rôle des liens faibles

Ces réseaux facilitent la circulation d'informations relatives aux opportunités d'emploi.

« Un ami du 2.0 (séance de football du dimanche) m'a dit qu'Adecco (agence d'intérim) recherchait régulièrement des ouvriers pour le travail dans une chambre froide. »

(Tsague, femme, 3 ans en Belgique, logistique).

Ces réseaux jouent également un rôle essentiel lorsqu'on est dépourvu de repères, en contribuant à la satisfaction des besoins pressants.

« Sans eux, je ne sais pas comment j'aurais fait au début »

(Tsague, femme, 3 ans en Belgique, Logistique).

« Même à 22 h, quelqu'un peut envoyer : on cherche 5 personnes pour un inventaire cette nuit. »

(Bouopda, femme, 2 ans en Belgique, intérimaire).

Nos entretiens montrent que l'accès à l'information constitue le premier levier par lequel les réseaux communautaires informels soutiennent l'employabilité des réfugiés camerounais à Liège. Une participante explique qu'elle a obtenu plusieurs fois des missions en intérim par l'intermédiaire d'une connaissance rencontrée lors d'une rencontre sportive lorsqu'elle accompagnait son conjoint, et non par un proche ou une institution. Une autre évoque les offres d'emploi envoyées à 22 heures sur WhatsApp, illustrant la rapidité propre aux circuits informels. Ce constat confirme la théorie des liens faibles de Granovetter (1973), selon laquelle les relations sociales, les connaissances occasionnelles sont plus efficaces que les liens forts (famille, amis proches) pour accéder à des opportunités nouvelles. Dans notre étude, ce n'est pas un proche parent qui transmet l'information, mais plutôt une connaissance rencontrée lors d'une activité sportive (le 2.0)⁴ et quelquefois lors des fêtes.

Notre analyse met également en lumière que la circulation de l'information repose sur quelques personnes-ressources, qui sont des réfugiés installés depuis longtemps et ayant stabilisé leur situation professionnelle. Ils jouent la plupart du temps un rôle d'interface discret entre la communauté et les agences d'intérim. Ils reçoivent les offres, et les diffusent sans rémunération à leurs communautés via des circuits informels.

Cependant, l'accès rapide à l'information a un prix. La plupart des emplois obtenus sont exclusivement des postes peu qualifiés (logistique, intérim, nettoyage). Malgré le fait que certains secteurs d'activité peuvent offrir des trajectoires stables à long terme, les contrats

⁴ Ce sont des rencontres sportives du weekend, notamment de football, qui s'étalent sur toute une journée, et qui se soldent autour d'un verre.

obtenus via ces réseaux sont pour la plupart précaires (CDD ou missions ponctuelles), ce qui limite les perspectives d'évolution professionnelle.

De ce fait, les réseaux communautaires aident à trouver un emploi rapidement, mais pas nécessairement un travail à la hauteur du niveau de qualification des réfugiés.

Notre étude révèle donc que l'insertion rapide n'est pas synonyme d'insertion porteuse de perspectives d'évolution.

4.2.2 Soutien moral et social

Les réseaux communautaires apportent également un soutien moral important.

« Le fait de voir les frères quasiment tous les jours me faisait du bien, tous me disaient qu'ils sont passés par là et qu'au jour d'aujourd'hui, ils sont fiers d'eux, donc que je devais aussi supporter, surtout quand je me plaignais de la discrimination au boulot ».

(Ayossa, homme, 3 ans en Belgique, intérimaire).

Les propos du participant suivant viennent corroborer ceux de « Ayossa » et ajoutent :

« On avait, un groupe WhatsApp, où on se partageait beaucoup d'informations, je crois que ça existe toujours, et on programait des petites fêtes et rencontres pour pouvoir se retrouver, tu vois... Dans ce groupe circulaient également des offres d'emploi des boîtes qui prenaient régulièrement des profils étrangers. »

(Makala, femme, 7 ans en Belgique, logistique).

Nos entretiens révèlent que le soutien moral est la forme de soutien la plus souvent citée par les participants. Un participant explique que les rencontres quotidiennes avec les membres de sa communauté, qu'il appelle « les frères », l'ont aidé à traverser les moments de doute, en particulier lorsqu'il subissait des discriminations au travail. En effet, dans son récit, il ne mentionne pas réellement le soutien reçu, car aucun membre de sa communauté n'avait une solution concrète au phénomène qu'il décrivait. Ses compatriotes lui ont rappelé qu'ils étaient passés par là avant lui et s'en étaient sortis. Le réseau n'a pas résolu son problème, certes, mais les membres de la communauté ont contribué à normaliser sa difficulté. Cette normalisation a suffi à restaurer sa capacité à tenir.

Ce mécanisme de normalisation des épreuves est, à notre sens, l'une des fonctions les plus importantes des réseaux communautaires. En partageant des expériences similaires, les membres se soutiennent mutuellement. Ainsi, la discrimination ressentie et les lenteurs administratives et institutionnelles deviennent un obstacle partagé qui dépasse la simple frustration personnelle.

Cette dynamique s'inscrit dans le concept de capital social de cohésion (*bonding*) développé par Putnam (2000). Les liens de bonding décrits par cet auteur, ceux qui unissent des personnes partageant la même origine et la même histoire migratoire, sont particulièrement efficaces pour fournir un soutien émotionnel. Contrairement aux liens faibles (Granovetter, 1973), qui ouvrent des opportunités d'information, les liens de cohésion créent un sentiment d'appartenance et de sécurité psychologique. Dans cette étude, ces deux types de liens ne s'opposent pas, mais se complètent, car les liens faibles apportent l'information et les liens forts apportent la force de persévérer.

Les entretiens révèlent également que ce soutien moral se manifeste par des actes du quotidien entre réfugiés, comme planifier des anniversaires, passer des moments de partage ou simplement se soutenir lors de périodes difficiles, telles que les deuils. Le soutien communautaire n'a pas pour but de supprimer les obstacles, mais de soutenir les réfugiés dans leurs démarches de persévérance et de les encourager à tenir bon malgré tout.

4.2.3 Aide matérielle et logistique

Dans certains cas, les réseaux apportent un soutien matériel concret.

« ...Les Camerounais sont solidaires à l'extérieur hein...Pas comme au pays, actuellement, je travaille chez Amazon, je commence à 4 h, je finis à 12 h...Ce n'est pas accessible en bus...Tu connais on a travaillé ensemble...Depuis deux ans, c'est un Camerounais qui me porte, je n'ai pas encore de permis, tous les jours quand il travaille, il me porte vu qu'il a un CDI là-bas. Quand il ne travaille pas, je souffre beaucoup, la plupart du temps je refuse les missions quand il est absent... Payer le taxi au noir me reviendrait trop cher ».

(Kenfack, homme, 4 ans en Belgique, logistique).

Parmi toutes les formes de soutien recensées, l'aide matérielle est la moins fréquemment évoquée, un participant sur quinze l'a mentionnée. Cependant son importance n'est pas à négliger. Ce témoignage est particulièrement éclairant dans la mesure où cet extrait montre que

les réseaux communautaires peuvent être à la fois une ressource majeure et un facteur de vulnérabilité.

Ce participant travaille chez Amazon, en horaires décalés. Son lieu de travail n'est pas accessible en transports en commun, en raison de l'horaire de début (quatre heures). Depuis deux ans, un compatriote le transporte au quotidien. Il nous fait savoir que, lorsque ce dernier est absent, il refuse des missions car payer un taxi au noir lui reviendrait trop cher.

Ce témoignage est un exemple de ce que Bourdieu (1986) appelle le « capital social mobilisable », c'est-à-dire l'ensemble des ressources accessibles grâce aux relations sociales.

Dans cette situation, le capital social ne se limite pas à l'apport d'informations ou aux encouragements. Il devient indispensable à la limite, car sans cette aide communautaire, il n'y a pas de travail.

Ce cas met aussi en lumière une dépendance. Le participant ne peut pas travailler sans son co-voitureur. Sa situation professionnelle dépend donc de la disponibilité d'un tiers. On constate donc que le réseau, qui était une ressource, devient une contrainte. De ce fait, le participant se retrouve bloqué, car il est dans l'incapacité de choisir ses horaires. Ainsi, l'aide matérielle, bien que peu représentative dans l'échantillon, a révélé son importance. Elle nous rappelle enfin que les réseaux communautaires ne sont ni bons ni mauvais ; leur impact dépend de la manière dont ils sont mobilisés.

4.2.4 Orientation et reconversion professionnelle

Les réseaux jouent également un rôle dans l'orientation professionnelle.

« Au Cameroun, j'avais une licence professionnelle en transport et logistique. Une fois que j'ai obtenu mon statut, on m'a conseillé d'aller faire une formation en tant qu'aide-soignante, que cela payait plus, que personne n'allait me recruter avec ma formation en transport et logistique. J'ai eu du mal à tourner le dos à un domaine que j'ai fait quasiment toute ma vie... J'ai quitté la gestion que j'ai faite toute ma vie pour la filière médicale que je n'avais jamais rêvé de faire. »

(Taletsa, femme, 8 ans en Belgique, aide-soignante).

Parmi toutes les formes de soutien, l'aide dans l'orientation professionnelle est la plus porteuse à long terme mais également la plus douloureuse car elle implique souvent un renoncement à l'identité professionnelle d'origine, comme l'illustre le témoignage de Taletsa.

« Taletsa », titulaire d'une licence professionnelle en transport et logistique au Cameroun, a été conseillée par son entourage communautaire de se former comme aide-soignante. Selon cette dernière, avec son diplôme d'origine camerounaise, il serait très difficile pour elle d'être recrutée par les potentiels employeurs belges. De ce fait, elle se trouve obligée de s'orienter vers des emplois de moindre qualité. C'est ainsi que, suivant les conseils reçus, elle a dû abandonner un domaine qu'elle avait pratiqué toute sa vie pour le secteur « médical » qu'elle n'avait jamais imaginé faire.

Ce précieux témoignage démontre clairement le rôle des réseaux communautaires dans la réorientation stratégique des parcours professionnels. Contrairement au soutien informationnel (qui donne des informations relatives aux offres d'emploi) ou au soutien matériel (qui donne accès aux facilités permettant de se rendre à son lieu de service), le soutien psychologique (qui renforce la motivation) et l'orientation professionnelle vont bien au-delà de la simple obtention d'un emploi. Ces éléments permettent aux réfugiés d'adapter leurs profils aux exigences du marché. Ce constat rejoint les résultats des travaux de Szkudlarek et al. (2021) sur la nécessité d'adaptation des réfugiés au marché du travail local.

Ainsi, ce que « Taletsa » a vécu : quitter la logistique pour se tourner vers le domaine de la santé, n'est pas un cas isolé. La plupart du temps, la communauté oriente souvent ses membres vers une redéfinition de leur identité professionnelle pour mieux correspondre aux attentes du marché du travail.

4.3 La divergence des trajectoires

D'après nos entretiens, les parcours professionnels des réfugiés camerounais à Liège sont très différents les uns des autres. En effet, ce qui les distingue n'est pas le nombre d'années passées en Belgique ou leurs niveaux de qualifications, mais plutôt la manière dont chacun utilise les réseaux communautaires à sa disposition. Pour mieux comprendre ces différences, nous distinguons deux types de trajectoires : l'insertion fragile et l'insertion stabilisée. Cette distinction de trajectoires s'appuie sur Hillage et Pollard (1998), pour qui avoir un emploi ne suffit pas, ce qui compte, c'est aussi de pouvoir le garder et d'évoluer professionnellement. On évaluera donc chaque insertion en fonction de la stabilité du contrat, du type de poste occupé et des perspectives d'évolution professionnelle.

L'objectif de cette distinction n'est pas de juger les personnes en termes de mérite, mais d'illustrer comment l'utilisation des réseaux génère des conséquences à long terme. Nous distinguons deux modèles de trajectoires :

4.3.1 L'insertion fragile : le réseau comme filet de sécurité

Les profils classés dans cette catégorie (Momo, Kenfack, Ayossa, etc.) partagent plusieurs traits communs : ils sont pour la plupart titulaires d'un bachelier ou d'un diplôme secondaire et se cantonnent dans des secteurs professionnels tels que le nettoyage, la logistique ou l'intérim. Leurs contrats sont souvent précaires (CDD, missions d'intérim ponctuelles) et le sentiment de déclassement y est persistant. Bien que leur durée de présence en Belgique soit variable (entre 2 et 5 ans), la stabilité de leur emploi reste précaire. Sur le plan de la mobilisation du réseau, celui-ci est sollicité comme un filet de sécurité et un pourvoyeur économique de première nécessité. Cette utilisation du réseau est souvent qualifiée de « passive » ou de « réactive » : l'individu saisit les opportunités qui circulent sans véritable plan de carrière et sans projection professionnelle. L'individu est inséré dans le marché du travail, mais enfermé dans des niches professionnelles peu qualifiées qui limitent sa mobilité verticale.

4.3.2 L'insertion stabilisée : le réseau comme support

Les réfugiés que nous avons classés dans cette catégorie sont ceux qui, après une période de recherche souvent difficile, ont réussi à trouver un emploi stable. Dans cette catégorie, nous avons des réfugiés comme Wamba, Meka ou Ntye. Pour y arriver, la plupart ont dû soit se reconverter, soit obtenir une certification reconnue en Belgique. De cette catégorie ressortent des emplois comme des ambulanciers, des aides-soignantes, des techniciens de laboratoire ou encore des comptables. Leur intégration professionnelle semble plus durable et offre des perspectives d'évolution. Ici, au contraire de l'insertion fragile, le réseau est mobilisé de manière active. Aussi, les réfugiés ne cherchent plus seulement à saisir les offres disponibles mais travaillent à cerner les besoins réels du marché liégeois et à s'orienter stratégiquement. Le réseau joue le rôle d'un « coach informel » qui, soit par des conseils, des encouragements, pousse à l'acquisition de nouvelles compétences ou à la reconnaissance formelle des anciennes. Les verbatims de « Taletsa » et de « Meka » l'attestent, l'un s'oriente vers une formation qui n'a rien à voir avec son domaine initial pour être employable sur le marché de l'emploi grâce aux conseils ; et l'autre entreprend de faire une formation complémentaire de remise à niveau (petit recyclage) pour correspondre aux codes du marché liégeois grâce à son entourage. Ici, la

« belgicisation⁵ » du profil apparaît comme une stratégie clé pour rendre leur capital humain plus lisible et crédible sur le marché du travail. Cette proactivité dans la diversification du capital social devient un facteur déterminant pour restaurer « l'identité professionnelle » perdue au départ.

4.3.3 Analyse croisée de deux profils

L'écart entre « Meka » et « Kenfack » met en évidence les limites des réseaux communautaires en fonction du capital humain initial. Meka, qui a obtenu un doctorat au Cameroun, est confronté à une interruption significative de son identité professionnelle. Ici, le réseau assume une fonction de guide stratégique, en orientant l'individu vers des décisions professionnelles pratiques qui lui permettent de se conformer aux exigences du marché du travail local. L'assistance fournie va au-delà de la simple obtention d'un emploi et contribue à une sorte de reconstruction de son parcours professionnel.

« Kenfack » au contraire, moins qualifié, a utilisé le réseau pour obtenir un accès rapide à l'emploi. Le réseau permet surtout d'accéder à des emplois peu qualifiés, notamment dans le domaine de la logistique. Cette méthode d'intégration, bien que bénéfique à court terme, paraît limiter les possibilités d'évolution professionnelle.

Malgré ces différences de parcours, on observe que, peu importe le profil du réfugié, le réseau communautaire apporte le même type d'aide à tous les réfugiés, que ce soit pour trouver un emploi, suivre une formation ou recevoir du soutien moral : il agit. La communauté ne fait pas réellement de distinction entre ses membres en tenant compte de leurs compétences ou de leur niveau de qualification. Ce qui importe le plus, c'est d'aider la personne à trouver rapidement un emploi et à stabiliser sa situation. C'est cette logique qui explique pourquoi des personnes aux profils très différents, comme Meka avec son doctorat et Kenfack avec son diplôme secondaire, reçoivent le même type d'aide de la part de leur communauté.

4.4 Discussion

Cette recherche a mis en évidence le rôle central des réseaux communautaires dans l'employabilité des réfugiés camerounais vivant à Liège.

⁵ Ce terme est utilisé ici pour désigner le processus par lequel les réfugiés adaptent leur parcours professionnel, ou se réorientent pour pouvoir respecter les standards du marché de l'emploi belge.

À la question « Quels sont les obstacles qui limitent l’employabilité des personnes réfugiées de la ville de Liège ? », nos données confirment de nombreux obstacles tels que des obstacles (psychosociaux, institutionnels, linguistiques). Cependant, les résultats obtenus à Liège nuancent les travaux de Fedrigo et Masdonati (2023) menés en Suisse. En effet, dans notre étude, les obstacles psychosociaux figurent parmi les dimensions les plus marquantes (mentionnés par 12 participants sur 15) et ils sont aggravés par le déclassement brutal, comme l’illustre le passage d’un doctorat en sciences biomédicales à un poste de technicien de laboratoire. Or, dans le cas de la Suisse, les blocages institutionnels tels que (les lenteurs administratives, la non-reconnaissance des diplômes, etc.) sont les obstacles les plus importants. Selon les mêmes chercheurs, la variable de langue est un obstacle majeur pour les réfugiés, car ils doivent obligatoirement se conformer à la langue avant de pouvoir s’intégrer professionnellement. Pourtant, à Liège, ces difficultés linguistiques ne sont pas si importantes car le français est l’une des langues nationales parlées au Cameroun, le seul vrai défi restant l’adaptation aux codes professionnels et au jargon belge. Cette comparaison valide l’universalité des obstacles à l’employabilité des réfugiés, toutefois, l’importance des obstacles varie selon la spécificité locale.

À la question « Quelles sont les formes de soutien offertes par les réseaux communautaires ? », Granovetter (1973) a montré que les liens faibles sont plus efficaces que les liens forts pour trouver un emploi (voir section 2.2.1.3). Nos résultats confirment cette thèse pour la phase d’accès à l’emploi : c’est souvent par une connaissance rencontrée sur un terrain de football (Tsague) ou via un groupe WhatsApp (Makala) que les réfugiés ont obtenu leur premier emploi. Toutefois, une fois l’emploi obtenu, ce sont d’autres formes de solidarités qui deviennent déterminantes pour s’y maintenir. Putnam (2000) qualifie ces relations de liens de cohésion (*bonding*), qui sont des liens entre personnes partageant la même origine et la même histoire migratoire, qui apportent un soutien moral. C’est le cas du co-voitureur sans qui « Kenfack » ne peut aller travailler, ou du cas de l’ami qui encourage (Ayossa) face aux discriminations.

À la question « Quels sont les effets et les limites de ces réseaux sur l’employabilité des réfugiés camerounais à Liège ? », nos recherches mettent en évidence une ambivalence essentielle. Bien que les réseaux communautaires offrent une opportunité d’accès à l’emploi, comme le montrent nos entretiens, ils conduisent surtout vers des emplois précaires et peu qualifiés. Ce constat est en accord avec les travaux de Kracke et Klug (2021), qui indiquent que les migrants et réfugiés qui se reposent uniquement sur des réseaux communautaires composés de personnes aux profils

semblables sont plus susceptibles de se retrouver dans des postes en dessous de leur niveau de qualification.

Également, ces réseaux viennent en partie pallier à la complexité des procédures institutionnelles. Dans les cas où les systèmes formels imposent des procédures longues et compliquées, les réseaux communautaires favorisent un accès rapide à l'information. Cette rapidité répond à l'urgence économique que rencontrent les réfugiés, surtout à leur arrivée. De plus, à l'intérieur de ces réseaux, la compétition est réduite grâce aux connexions culturelles et communautaires qui encouragent et favorisent le partage entre les membres. Par conséquent, un réfugié à la recherche d'une formation d'aide-soignant par exemple peut facilement obtenir des informations d'un compatriote qui connaît un établissement qui recrute, même en contrats temporaires, ce qu'aucune institution ou organisme d'accompagnement ne lui aurait fourni aussi rapidement. Néanmoins, plusieurs limites méritent aussi d'être soulignées. Premièrement, les informations circulent de manière passive et opportuniste : une fois qu'un compatriote ou membre du réseau a vent d'une offre, il la partage, en revanche, quand il n'y en a pas, personne ne cherche activement des opportunités pour les autres. La fonction principale de ces réseaux communautaires n'est pas l'aide à l'employabilité, mais l'entraide et le soutien collectif. De plus, les informations concernent uniquement les membres de la communauté, ce qui engendre une sorte de favoritisme informel que les institutions publiques ne pratiquent pas. Les institutions d'aide et d'accompagnement cherchent généralement à offrir les mêmes chances à tous les demandeurs d'emploi, qu'ils soient camerounais ou jamaïcains. Aussi, les offres partagées ne sont pas qualitatives, il s'agit le plus souvent d'offres dans des secteurs peu qualifiés, ce qui piège les réfugiés dans une dépendance sans leur permettre d'évoluer sur le plan professionnel.

Nos résultats montrent également une différence importante avec l'étude de Kayayan (2024) sur les réfugiés syriens-arméniens. Dans cette étude, ce sont des réseaux diasporiques qui apportent le plus d'aide aux réfugiés dans leurs processus migratoires en leur apportant un soutien matériel, social, informationnel et émotionnel. Ce qui n'est pas le cas pour les réfugiés camerounais à Liège. Ces derniers s'appuient principalement sur des réseaux informels comme les groupes WhatsApp, les rencontres amicales sportives ou les « *djangui* ».

Aussi, contrairement aux travaux d'Herman et Rea (2017), qui montrent que le taux d'emploi des réfugiés augmente de façon progressive avec les années de résidence, nos résultats sont plus nuancés. En effet, Tsafack, présent en Belgique depuis 8 ans, reste dans une insertion professionnelle fragile, avec des contrats précaires en logistique, tandis que Wamba, présent

depuis 6 ans, a réussi une reconversion en mécanique ; Teleking, après 6 ans en Belgique, est ambulancier en CDI. Ainsi, ce n'est pas le temps en soi qui fait la différence, mais plutôt la façon dont ce temps est consacré à la transformation de son capital humain et social.

Nos résultats montrent que ce sont surtout les réseaux informels qui aident les réfugiés camerounais à trouver un emploi à Liège. Ce constat nuance des recommandations du HCR (2024), qui poussent les employeurs et les pouvoirs publics à faciliter l'accès à l'emploi des réfugiés, notamment en simplifiant les procédures de reconnaissance des diplômes. Pourtant, nos entretiens montrent que la réalité est différente. Le HCR (2024) mise sur les procédures officielles, pourtant, nos participants disent avoir trouvé des opportunités d'emploi surtout grâce au bouche-à-oreille, aux groupes WhatsApp, ou aux « *djangui* ». Cela montre que les acteurs de l'emploi doivent désormais prendre en compte la force des liens communautaires informels.

Ces résultats répondent à notre problématique en montrant que malgré un cadre juridique garantissant l'accès au travail, l'employabilité des réfugiés dépend largement de dimensions sociales et relationnelles pas toujours visibles, notamment les réseaux communautaires informels.

4.5 Recommandations

Nos résultats mettent en lumière à la fois le rôle central des réseaux communautaires informels et leurs limites, ainsi que les multiples obstacles auxquels les réfugiés camerounais se heurtent à Liège. À partir de ces constats, nous formulons plusieurs recommandations à destination des différents acteurs concernés par l'employabilité des réfugiés.

À l'attention des services publics d'accompagnement à l'emploi tels que le FOREM et ACTIRIS, il serait intéressant de créer un guichet spécialement pour les réfugiés, avec des agents formés pour mieux orienter les réfugiés. Il serait également intéressant d'accélérer les procédures de demande d'équivalence et de créer des conventions avec les universités des pays les plus représentés en Belgique, afin de palier la non-reconnaissance des diplômes étrangers.

Il existe plusieurs actions envisageables à l'égard des employeurs et des services de GRH. Il serait utile de former les recruteurs et les équipes RH aux réalités des parcours de réfugiés (trous dans le CV, diplômes étrangers, expériences professionnelles non linéaires). Il serait également intéressant d'instaurer des programmes de mentorat ou de parrainage en entreprise, où un salarié référent accompagne le réfugié à prendre son poste et à s'intégrer socialement. Les entreprises

gagneraient à reconnaître la cooptation communautaire comme un canal de recrutement légitime et à promouvoir l'égalité des chances. Il serait également judicieux d'organiser des ateliers de communication interculturelle pour l'ensemble des équipes afin de réduire les préjugés et de faciliter l'intégration de tous.

En ce qui concerne les réseaux communautaires eux-mêmes, face aux limites d'une entraide souvent spontanée et réactive, les communautés camerounaises de Liège auraient intérêt à formaliser partiellement leurs dispositifs de soutien. Concrètement, il s'agirait de créer des associations ou des groupes de coordination par ville avec une structure légère (un référent, des moments de rencontre réguliers), ainsi qu'un système de parrainage ou de mentorat où chaque nouvel arrivant est parrainé par un réfugié installé depuis plus longtemps, chargé de l'accompagner personnellement dans ses premières démarches (logement, emploi, administration). Il serait également utile d'organiser des permanences ou des rencontres programmées (et plus seulement des échanges occasionnels lors des séances de football ou des « *djangui* »). Cela permettrait d'assurer un suivi personnalisé des parcours et d'éviter que l'aide ne dépende uniquement des bonnes volontés du moment, même si jusqu'ici cela marche bien. Ainsi, une telle formalisation partielle rendrait l'entraide plus pérenne, réduirait les inégalités d'accès au soutien (certains réfugiés isolés n'ont pas de réseau), et permettrait de structurer les conseils d'orientation professionnelle pour éviter de tomber dans des niches précaires.

CONCLUSION

« Sans eux, je ne sais pas comment j'aurais fait au début ». Cette phrase, prononcée par « Tsague » au cours d'un entretien, résume ce que cette étude a cherché à comprendre : quel rôle jouent les réseaux communautaires dans l'employabilité des réfugiés camerounais à Liège ?

Pour y répondre, nous avons mené quinze entretiens auprès des réfugiés installés à Liège ; nous avons écouté leurs récits d'arrivée, leurs parcours administratifs, leurs petites victoires professionnelles de même que leurs découragements. Ce travail met en lumière une réalité trop souvent invisible : celle des solidarités informelles qui se nouent en dehors des dispositifs institutionnels.

Notre recherche révèle cependant une ambivalence. D'un côté, le réseau fonctionne comme un filet de sécurité, c'est-à-dire une réponse à l'urgence, mais qui peut enfermer dans des emplois peu qualifiés. De l'autre côté, le réseau devient un levier stratégique après une reconversion professionnelle pour pouvoir aspirer à des emplois plus stables. Entre les deux, ce n'est ni le temps passé en Belgique ni le diplôme initial qui fait la différence, mais la manière d'utiliser les ressources communautaires.

Les réseaux communautaires ne sont pas une solution miracle. Tout dépend de la façon dont chaque réfugié les utilise. Pour certains, ils leur permettent de trouver rapidement un emploi, qu'il soit précaire ou non. Pour d'autres, ils deviennent un véritable point de départ pour un monde rempli d'opportunités.

Ce que ce travail nous apprend avant tout, c'est que trouver un emploi ne suffit pas. Ce qui compte vraiment, c'est de pouvoir le garder, de bien se sentir et d'avoir la possibilité d'évoluer.

Théoriquement, cette étude apporte plusieurs contributions. Tout d'abord, elle vient conforter la théorie des liens faibles de Granovetter (1973) dans un contexte migratoire particulier : c'est bien à travers des connaissances occasionnelles et non par des proches que les réfugiés accèdent à leurs premières opportunités professionnelles. Elle confirme également que les liens de cohésion de Putnam (2000) et les liens faibles de Granovetter (1973) jouent des rôles complémentaires : les liens faibles ouvrent des portes, les liens de cohésion donnent la force de les franchir. Nos résultats montrent également un décalage important entre les dispositifs institutionnels et les réalités vécues. Là où les politiques publiques tablent sur les accompagnements formels, nos participants disent tirer leurs premières opportunités professionnelles quasi exclusivement de canaux informels. Cette observation pourrait conduire

les acteurs de l'emploi, les services publics en leur qualité d'employeurs, à reconnaître et à valoriser ces dynamiques communautaires et à ne pas les ignorer.

L'essentiel des limites de cette étude réside dans le fait qu'elle se concentre sur la ville de Liège et ne dit rien des Camerounais réfugiés sans accès au réseau. Notre recherche a donc interrogé uniquement les réfugiés, mais pas les employeurs ni les institutions. Une recherche complémentaire dans ce sens serait également opportune. Une étude comparative avec d'autres villes belges telles que Bruxelles ou Gand, ou avec d'autres communautés de réfugiés, permettrait de vérifier si ces résultats vont au-delà du contexte liégeois et camerounais.

Au-delà de ces approches comparatives, de nombreuses interrogations nécessitent un approfondissement. Dans un premier temps, il conviendrait d'étudier en profondeur le rôle croissant des outils numériques tels que WhatsApp dans la diffusion des offres d'emploi au sein des communautés réfugiées, afin de déterminer si ces technologies facilitent effectivement l'accès à l'emploi ou engendrent de nouvelles différences entre les individus compétents dans leur utilisation et ceux qui en sont dépourvus. Par la suite, la perception des employeurs à l'égard de ces canaux informels de recrutement demeure inconnue : quelle est leur attitude face aux candidatures transmises par les réseaux informels ?

Au bout du compte, ce travail nous rappelle que l'employabilité des réfugiés ne se joue pas seulement dans les bureaux des agences pour l'emploi, elle se construit également dans les terrains de football, ou dans les groupes WhatsApp. Ces espaces informels méritent aussi d'être pris au sérieux.

BIBLIOGRAPHIE

Articles scientifiques

- Ager, A., & Strang, A. (2008). Understanding integration: A conceptual framework. *Journal of Refugee Studies*, 21(2), 166-191 <https://doi.org/10.1093/jrs/fen016>
- Aksay Aksezer, E., Demiryontar, B., Dorrity, C., & Mescoli, E. (2023). International Student Experiences in Three Superdiverse Higher Education Institutions: Institutional Policies and Intersectionalities. *Social Sciences*, 12 (10), 544. <https://doi.org/10.3390/socsci12100544>
- Al-Hamad, A., Yasin, Y. M., & Metersky, K. (2024). Predictors, barriers, and facilitators to refugee women's employment and economic inclusion: A mixed methods systematic review. *PLOS ONE*, 19(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305463>
- Baig, R. B., & Chang, C.-W. (2020). Formal and informal social support systems for migrant domestic workers. *American Behavioral Scientist*, 64(10), 1461-1478. DOI: 10.1177/0002764220910251
- Bilecen, B. (2022). Reciprocity Within Migrant Networks : The Role of Social Support for Employment. In E. Keskiner, M. Eve & L. Ryan (eds), *Revisiting Migrant Networks. Migrants and their descendants in labour markets (pp. 159-178)*. DOI: 10.1007/978-3-030-94972-3_8
- Bloch, A. (2008). Refugees in the UK labour market: The conflict between economic integration and policy-led labour market restriction. *Journal of Social Policy*, 37(1), 21-36. <https://doi.org/10.1017/S004727940700147X>
- Campion, E. D. (2018). The Career adaptive refugee: Exploring the structural and personal barriers to refugee resettlement. *Journal of vocational Behavior*, 105, 9-24. DOI :/10.1016/j.jvb.2017.10.008
- Cardoso, S. (2022). L'intégration professionnelle pour réfugié-es : des politiques nationales aux pratiques d'accompagnement. *Revue pluridisciplinaire d'éducation par et pour les doctorant.es (RED)*, 1(1), 49-60. <https://doi.org/10.57154/journals/red.2022.e991>
- Cheung, S. Y., & Phillimore, J. (2014). Refugees, social capital, and labour market integration in the UK. *Sociology*, 48(3), 518-536.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

- Elgin, C., & Elveren, A. Y. (2024). Wage-productivity gap and discrimination against Syrian refugees : Evidence from Turkey. *The Economic and labour Relations Review*, 35(2), 243-255. <https://doi.org/10.1017/elr.2024.15>
- Fadhli, T. N., Doosje, B., & Sauter, D. A. (2025). The socio-ecological factors associated with mental health problems and resilience in refugees : A systematic scoping review. *Trauma, Violence & Abuse*, 26 (3), 598-616. <https://doi.org/10.1177/15248380241284594>
- Fasani, F., Frattini, T., & Minale, L. (2022). The struggle for refugee integration into the labour market: Evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), 351- 393
- Fedrico, L., & Masdonati, J. (2023). L'intégration socio-professionnelle des personnes réfugiées : obstacles, ressources et dynamiques vocationnelles. L'orientation scolaire et professionnelle, 52(2), 251-278. <https://doi.org/10.4000/osp.17390>
- Fesenmyer, L. (2022). Ambivalent belonging : Born-again Christians between Africa and Europe. *Journal of Religion in Africa*, 52, 119-145.
<https://doi.org/10.1163/15700666-12340221>
- Freedman, J. (2016). Sexual and gender-based violence against refugee women : A hidden aspect of the refugee « crisis ». *Reproductive Health Matters*, 24(47), 18-26. <https://doi.org/10.1016/j.rhm.2016.05.003>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Haapajarvi, L., Mesgarzadeh, S., & Watkin, T. (2018). Introduction. Faire et défaire les solidarités communautaires. *Sociétés contemporaines*, (109), 5-10. <https://doi.org/10.3917/soco.109.0005>
- Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research : A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>

- Herman, B., & Rea, A. (2017). La longue et sinueuse route vers l'emploi : Les carrières d'insertion professionnelle des réfugiés sur le marché du travail en Belgique. *Revue européenne des migrations internationales*, 33 (4), 109-134. <https://doi.org/10.4000/remi.9467>
- Hynie, M., Crooks, V. A., & Barragan, J. (2011). Immigrant and refugee social networks : determinants and consequences of social support among women newcomers to Canada. *The Canadian Journal of Nursing Research/ Revue canadienne de recherche en sciences infirmières*, 43 (4), 26-46.
- Kamanzi, P. C., Deniger, M.-A., & Trottier, C (2010). L'accès à un emploi permanent: le rôle du capital humain et du capital social. *Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 45(1), 95-113.
- Kayayan, A. V. (2024). Migration forcée et sources de soutien: l'impact des réseaux diasporiques dans les parcours migratoires des réfugiés syriens-arméniens installés au Liban et au Québec. *Alterstice*, 12(3), 33-48. <https://doi.org/10.7202/1115533ar>
- Keutcheu, J. (2021). La crise anglophone: entre lutte de reconnaissance, mouvements protestataires et renégociation du projet hégémonique de l'État au Cameroun. *Politique et Sociétés*, 40(2), 3-26. <https://doi.org/10.7202/1077867ar>
- Koenig, H. G (2012). Religion, spirituality, and health : The research and clinical implications. *ISRN Psychiatry*, 2012, 1 -33
- Kracke, N., & Klug, C. (2021). Social capital and its effect on labour market (mis)match: Migrants' overqualification in Germany. *Journal of International Migration and Integration*, 22, 1573-1598. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00817-1>
- Krief, N., & Zardet, V. (2013). Analyse de données qualitatives et recherche-intervention. *Recherches en Sciences de Gestion*, (95), 211-237. <https://doi.org/10.3917/resg.095.0211>
- Kung, F. Y. H., & Li, S. (2023). Supporting refugee employees' psychological needs at work : The role of HRM practices. *Human Resource Management Review*, 33(4), 101021. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2226797>
- Portes, A. (1998). *Social Capital : Its origins and applications in modern sociology*. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Ruiz-Palazuelos, S., Espinosa, M. P., & Kovarik, J. (2023). *The weakness of common job contacts*. *European Economic Review*, 160, Article 104594.

Salim, S. (2024). *The burden of trauma in the life of a refugee*. *Frontiers in Public Health*, 12, 1298544. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1298544>

Schmid, L (2023). The impact of host language proficiency on migrants' employment outcomes. *American Economic Review : Insights*, 5 (4), 477 -493 <https://doi.org/10.1257/aeri.20220575>

Silva, P. M. M., Cardoso, J. G., Iwaya, G. H., Paula, B. S., Silva, A. W. P., & Oliveira, W. F. M. (2022). Barreiras ao emprego de refugiados no brasil e seus impactos na integraçao de longo prazo. *Revista Brasileira de Estudos de Populaçao*, 39,1-24. <https://dx.doi.org/10.20947/s0102-3098a0210>

Snoubar, Y., & Zengin, O. (2022). Social support effectiveness of the mental health of immigrants living in Belgium. *British Journal of Social Work*, 52(5), 2707-2725. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac031>

Szkudlarek, B., Nardon, L., & Toh, S. M. (2021a). A temporal perspective on refugee employment: Advancing HRM theory and practice. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1-18.

Szkudlarek, B., Nardon, L., & Toh, S.M (2021b). *Refugee employment support : The HRM-CSR nexus and stakeholder co-dependency*. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 936-955.

Waite, L. (2017). *Asylum seekers and the labour market : Spaces of discomfort and hostility*. *Social policy and Society*, 16(4), 669-679.

Zikic, J., & Richardson, J. (2016). *What happens when you can't be who you are: Professional identity at the institutional periphery*. *Human Relations*, 69(1), 139-168.

Ouvrages et chapitres d'ouvrages

Arrow, K. J. (1973). *The theory of discrimination*. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3-33). *Princeton University Press*.

Bardin, L. (1977). *L'analyse de contenu*. Presses Universitaires de France.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). *Greenwood Press*.

Castles, S., & Miller, M. J. (2014). *The age of migration : International population movements in the modern world* (5th ed.). *Palgrave Macmillan*.

Felder, F. (2020). Refugees in Switzerland : *The impact of administrative uncertainty on integration*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-45625-2>

Fortin, M.F., & Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche* (3^e éd.). Chenelière Éducation.

Gatugu, J. (2015). *Les familles africaines et le mythe de l'Occident : Destins migratoires singuliers*. L'Harmattan.

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Department for Education and Employment.

Lemieux, V. (2000). *À quoi servent les réseaux sociaux*. Les Éditions de l'IQRC.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

Manço, A., & Barras, C. (2013). *La diversité culturelle dans les PME : Accès au travail et valorisation des ressources*. L'Harmattan.

Paillé, P., & Mucchielli, A. (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (4^e éd.). Armand Colin.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone : The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.

Rapports et documents officiels

Beaudoin, P. (2010). *Étude sur l'intégration économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2006*. Montréal : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).

Blain, M.J., Chanoux, P., Rufagari, M.-C., Al-Yahya, N., Caron, R., Khanafer, H., Trosseille, N. (2018). Employabilité des personnes réfugiées : Pistes de recommandations. TCRI, ROSINI, ERASME.

CEPAG. (2018). L'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail. État de la situation en 2017. Centre d'Éducation Populaire André Genot.

CGRA. (2019). Cameroun. Le traitement réservé par les autorités nationales à leurs ressortissants de retour dans le pays (COI Focus). Commissariat général aux réfugiés et aux

apatrides. <https://www.cgra.be/fr/infos-pays/le-traitement-reserve-par-les-autorites-nationales-leurs-ressortissants-de-retour-dans-0>

CIRÉ. (2015). Les réfugiés et le marché du travail. Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Étrangers.

CIRÉ. (2022). Les procédures d'équivalence de diplôme pour les réfugiés.es. <https://www.cire.be/publication/procedures-equivalence-diplome-refugiees/>

Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides. (2024). *La procédure d'asile en Belgique*. <https://www.cgra.be/fr/procedure-dasile>

Conseil du Contentieux des Étrangers. (2024). *Le conseil du Contentieux des Étrangers*. <https://www.rvv-cce.be/fr>

EUAA. (2023). Guide pratique : Accès à la procédure d'asile. Agence de l'Union européenne pour l'asile. <https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/Practical-Tools-Access-To-Procedures-Practical-Guide-FR.pdf>

Eurostat. (2023). *Migration and asylum in Europe—2023* edition. Commission européenne. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/migration-2023>

Fedasil. (2024). Rapport annuel 2023. Agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile. <https://www.fedasil.be/fr/publications/rapport-annuel-2023>

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. (2023). Site officiel du HCR. <https://www.unhcr.org>

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. (2024). Site officiel du HCR. <https://www.unhcr.org>

Manço, A., & Hoogers, H. (2022). *Mobilité et insertion professionnelle des réfugiés et primo-arrivants en Belgique*. IRFAM.

Manço, A., Gatugu, J., & Poisson, C. (2024). *Du déni des compétences comme gaspillage à l'auto-emploi comme résilience* (Étude n 2). IRFAM. <https://www.irfam.org/du-deni-des-competences-commme-gaspillage-a-lauto-emploi-commme-resilience/>

Myria. (2024). *La migration en chiffres et en droits 2024 : Rapport annuel*. Centre fédéral Migration. <https://www.myria.be>

OCDE (2024). *Perspectives des migrations internationales 2024*. Éditions OCDE.

OCDE. (2016). *making integration work: Refugees and others in need of protection*. Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264251236-en>

Office des étrangers. (2024). *Demande de protection internationale*. <https://dofi.ibz.be/fr/themes/asile-et-protection-internationale/demande-de-protection-internationale>.

Organisation internationale pour les migrations. (2022). *World Migration Report 2022*. <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

Statbel. (2022). *Une connaissance insuffisante de la langue constitue le principal obstacle sur le marché du travail belge*. Office belge de statistique. <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/une-connaissance-insuffisante-de-la-langue-constitue-le-principal-obstacle-sur-le-marche>

Statbel. (2025). *Emploi et chômage: Situation sur le marché du travail selon la nationalité d'origine*. Office belge de statistique. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>

ANNEXES :

Guide d'entretien:

Les informations sollicitées sont destinées à des fins purement académiques et seront traitées de manière confidentielle. Merci d'y répondre.

CIBLE : Camerounais réfugiées de la ville de Liège.

THEME 1:Présentation et récit d'installation en Belgique

Présentation

1. Pouvez-vous-me parler brièvement de vous (nom, âge, situation matrimoniale)
2. Quel était votre niveau d'études au Cameroun et quel statut professionnel aviez-vous avant d'immigrer ?
3. Quel est votre niveau de langue en français/anglais et néerlandais ?

Récit d'arrivée et installation en Belgique

4. Pouvez-vous me parlez de votre arrivée en Belgique (comment s'est fait votre installation et ont été vos premiers repères) ?
5. Quelles difficultés avez-vous rencontrés depuis votre arrivée en Belgique ? (Langue, logement, isolement, démarches administratives) Comment s'est fait vos premiers contacts avec la communauté camerounaise ? Pouvez-vous me donner un exemple concret de ces premiers contacts ?

THEME 2 : parcours professionnel et obstacles à l'employabilité

6. Avez-vous suivi une formation (langue/académique/ professionnelle) en Belgique dès votre arrivée
7. Pouvez-vous me raconter comment vous avez procéder pour chercher du travail en Belgique (procédures, contacts, obstacles...)
8. Avez-vous déjà travaille en Belgique ?dans quel secteur d'activité? et quelle était nature de vos emplois (CDD, CDI, intérim, travail au noir)
9. Quelles difficultés avez-vous rencontrées dans votre recherche d'emploi (statut, discrimination, manque de reconnaissance des diplômes, langue, manque d'expérience locale...)
10. Pouvez-vous me décrire une situation précise ou vous avez ressenti un obstacle ?

THEME 3 : Rôle des réseaux communautaires

11. Appartenez-vous à un groupe/association ou réseau communautaire ? (culturelles, religieuses)
12. Quels rôles ces associations jouent-ils dans votre vie en Belgique ?
13. En quoi la communauté à laquelle vous appartenez vous a aidé dans vos démarches professionnelles

(préparation de cv, information, soutien, orientation, recommandations...)

14. Avez-vous une situation ou votre communauté vous a mis en contact avec un employeur ?
15. Pensez-vous que le fait d'être proche de votre communauté compense ces obstacles ? De quelles manières exactement ?

THEME 4 : Avantages et limites

16. Selon vous, quel est l'avantage d'appartenir à une communauté ?
17. Qu'est ce qui pourrait être amélioré ?
18. Avez-vous une situation ou vos compatriotes n'ont pas pu vous aider ?
19. Est-ce que vous êtes satisfait de votre séjour en Belgique ?
20. Etes-vous satisfait de votre emploi ?
21. Voulez-vous ajoutez quelque choses d'autres ?