

Dans quelle mesure les dispositifs d'intégration socio-professionnelle en Province de Liège favorisent la capacitation des primo-arrivants à l'intégration sur le marché du travail?

Auteur : Felten, Pascale

Promoteur(s) : Bousetta, Hassan

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences de la population et du développement, à finalité spécialisée
Coopération Nord-Sud

Année académique : 2018-2019

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/8414>

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.

NOM :

Prénom :

Matricule :

Filière d'études :

Remerciements

La réalisation de ce travail n'aurait pas été possible sans le soutien d'un certain nombre de personnes, que nous tenons à remercier à présent.

Tout d'abord, nous souhaitons remercier notre promoteur, Dr. Hassan Bousetta, pour ses conseils judicieux, qui nous ont aidé à cheminer dans nos réflexions. Ensuite, nous tenons à exprimer notre reconnaissance à nos lecteurs, Dr. Altay Manço et Pierre Beaulieu, pour leur écoute et leur disponibilité. Nous tenons également à remercier toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de notre terrain de recherche.

Un grand merci va aussi à notre famille, qui nous a encouragée durant toute notre vie, et qui nous a donné la possibilité de réaliser ces études. Merci aussi à Berry Toussaint, qui a toujours été à l'écoute, et qui nous a épaulée à tant de moments. Finalement, merci à nos amies, qui ont été source d'inspiration, et qui nous ont soutenue durant toutes ces années.

Liste des acronymes et abréviations

- AIGS : Association Interrégionale de Guidance et de Santé
- CISP : Centre d'Insertion Socio-Professionnelle
- CPAS : Centre Public d'Action Sociale
- CRI : Centre Régional d'Intégration
- CRIPEL : Centre Régional pour l'Intégration des Personnes étrangères ou d'origine étrangère de Liège
- CRVI : Centre Régional de Verviers pour l'Intégration
- CV : Curriculum Vitae
- DisCRI : Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration de Wallonie
- DiSISMi : Dispositif Spécifique d'Insertion Socioprofessionnelle des Migrants
- DIPA : Dispositif d'Intégration pour les Primo-Arrivants
- FLE : Français Langue Etrangère
- FSE : Fonds Social Européen
- FOREM : Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
- ISP : Intégration socio-professionnelle
- IWEPS : Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique
- MIREL : Mission régionale pour l'Emploi de Liège
- OCDE : Organisation de coopération et de développement économique
- OSP : Orientation Socio-Professionnelle
- PME : Petites et Moyennes Entreprises
- SeTIS : Service de Traduction et d'Interprétariat en Milieu Social en Wallonie

Table des matières

Introduction générale.....	1
Méthodologie de recherche.....	3
Première partie : Cadre théorique.....	9
Introduction	9
1. Le concept de primo-arrivant	10
2. Le concept d'intégration.....	11
3. Le concept de capacitation	14
4. La théorie des carrières migratoires	15
5. Application de la théorie des carrières migratoires au dispositif d'intégration socio- professionnelle des primo-arrivants	16
Conclusions intermédiaires	18
Deuxième partie : analyse du dispositif d'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants en Province de Liège.....	19
Introduction	19
La politique d'accueil et d'orientation des primo-arrivants : passage au nouveau décret.....	21
Grille d'analyse	22
1. Limitation de choix sur l'orientation professionnelle.....	24
1.1. Éléments légaux.....	24
1.2. Reconnaissance des diplômes et validation des compétences.....	25
1.3. Maîtrise de la langue	27
1.4. Accès à une offre de formations adaptées	30
1.5. Le réseau social et professionnel.....	31
2. Capacité d'orientation	32
2.1. Compréhension des codes sociaux	33
2.2. La multiplication d'acteurs.....	34
2.3. Disponibilités des interprètes	35
2.4. Comprendre ses droits et devoirs.....	36
2.5. Soutien par le réseau social	38

2.6.	Compétences individuelles	40
3.	Prédisposition au travail	41
3.1.	Santé	41
3.2.	Imaginaire migratoire	42
3.3.	Satisfaction des besoins de base	43
3.4.	Avoir le temps	44
3.5.	Obligation malgré tout.....	45
4.	Inégalités géographiques	46
4.1.	Mobilité et permis de conduire.....	46
4.2.	Création de ghettos associatifs	47
4.3.	Collaboration des organismes en fonction du lieu de résidence.....	48
5.	Obstacles à l'accès au marché de l'emploi.....	51
5.1.	Discrimination à l'embauche.....	51
5.2.	Contacts entre les organismes et les entreprises	52
6.	Les inégalités de genre	56
6.1.	Discriminations multiples.....	56
6.2.	La garde des enfants	57
6.3.	La dépendance	58
7.	Vers un parcours plus individualisé	59
7.1.	Un dispositif moins linéaire.....	59
7.2.	Les contraintes liées aux moyens	60
	Conclusions intermédiaires	62
	Recommandations politiques.....	64
	Conclusions générales	65
	Bibliographie.....	67
	Annexes	76

Introduction générale

L'accès au marché de l'emploi constitue un facteur important d'intégration au sein de nos sociétés occidentales. Outre le fait que l'emploi mène à une rémunération et à l'accès à des droits sociaux, « *il est également une composante essentielle qui favorise la participation des primo-arrivants à la société d'accueil à qui il permet d'être "visibles", autrement dit de sortir de l'anonymat, compagnon obligé de l'exclusion sociale* » (Stokink, 2011 : 143). Ainsi, l'emploi est, ensemble avec d'autres, un facteur déterminant qui permet aux individus de trouver leur place sociale au sein d'une société, de se créer un réseau, et de comprendre plus facilement les codes existants dans la nouvelle société (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008). L'Union européenne accorde, elle aussi, un rôle déterminant à l'emploi au sein du processus d'intégration. Ainsi, dans son plan d'action sur l'intégration des personnes venant de pays-tiers de 2016, la Commission Européenne postule que « *Finding a job is fundamental to becoming part of the host country's economic and social life, ensuring access to decent accommodation and living conditions as well as economic inclusion.* » (Commission Européenne, 2016 : 8). Dans ce même ordre d'idées, l'Union prône, dans sa directive 2000/43/CE, un accès égalitaire à l'emploi pour les primo-arrivants, sans distinction de religion, de sexe ou d'origine (Roller, 2012, cité par Manço et Hajar, 2018 : 34). Cependant, la réalité en est souvent une toute autre.

Les personnes d'origine étrangère, et plus spécifiquement les primo-arrivants, rencontrent souvent des difficultés supplémentaires durant leur parcours d'intégration socio-professionnelle par rapport aux autochtones. Par conséquent, en Belgique, « *l'écart entre le taux d'emploi des autochtones et celui des personnes issues de l'immigration est considérable et bien supérieur à la moyenne de l'OCDE* » (Adam et Van Dijk, 2015 : 1). En effet, selon les statistiques publiées par l'OCDE en 2017, le taux d'emploi de la population allochtone en Belgique est de 56,5%, alors que celle des autochtones est de 64%. De la même manière, le taux de chômage de la population active autochtone belge est, avec 5,8%, fortement inférieur à celui des allochtones, qui est à 13,4% (OCDE, 2019). A ceci s'ajoute que, au vu de la situation, bon nombre de migrants, et de primo-arrivants, se retrouvent dans l'obligation d'accepter des emplois pénibles et sous-payés, pour lesquels ils sont souvent largement surqualifiés.

Ces constats nous ont amené à nous pencher de plus près sur la question de l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants¹. Nous avons opté pour le public primo-arrivant, étant donné que nous estimons qu'il s'agit de prendre en considération la question de l'intégration socio-professionnelle dès le début de l'arrivée de la personne, d'autant plus qu'un dispositif adapté aux primo-arrivants aura un impact positif sur le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère de façon plus large (Pironnet,

¹ Pour des raisons de lisibilité, nous avons pris la décision de ne pas opter pour l'écriture inclusive. Notons cependant qu'en utilisant le terme « primo-arrivant », nous considérons autant les femmes que les hommes.

2017). De plus, il s'agit d'un public fragilisé, rencontrant énormément de difficultés à l'arrivée en Belgique, mais ayant surtout un grand nombre de compétences. En effet, nous avons opté pour une vision du primo-arrivant comme étant une personne active, ayant des ressources et compétences, mais dont il s'agit aussi de donner les moyens pour accéder à l'emploi. Dans cette optique, l'intégration est vue comme étant un processus à double sens, impliquant autant les personnes primo-arrivantes que la société d'accueil proposant des dispositifs d'intégration plus ou moins efficaces. Pour cette raison, nous avons choisi une analyse en termes de capacitation à l'emploi.

Pour notre analyse, nous avons choisi de nous pencher plus particulièrement sur le territoire géographique de la Province de Liège, et ce principalement pour deux raisons. Premièrement, la Belgique étant caractérisée par une forte complexité institutionnelle, il ne nous était pas possible de considérer la Belgique comme étant un territoire hétérogène. Un choix a donc dû être réalisé. Ce choix s'est porté finalement sur la Province de Liège, étant donné qu'il s'agit de la Province comptant le plus de personnes primo-arrivantes dans l'obligation de suivre un parcours d'intégration. Il s'agit donc d'un réel enjeu qui mérite réflexion. Dans ce cadre, nous avons rencontré 8 professionnels du secteur œuvrant en Province de Liège ainsi que 17 primo-arrivants habitant sur ce territoire, entretiens auxquels s'ajoutent plusieurs observations de terrain.

Finalement, nos réflexions ont débouché sur la question de recherche suivante : ***Dans quelle mesure les dispositifs d'intégration socio-professionnelle en Province de Liège favorisent la capacitation des primo-arrivants à l'intégration sur le marché du travail ?***

Afin de répondre à cette question, nous allons, dans un premier temps, expliquer la méthodologie que nous avons utilisée. Par la suite, nous allons conceptualiser les termes « primo-arrivant », « intégration » et « capacitation », pour ensuite appliquer le cadre théorique des « carrières migratoires », proposé par Marco Martiniello et Andrea Rea, à notre objectif de recherche. Dans une deuxième partie, nous allons commencer par une brève mise en contexte du dispositif d'intégration socio-professionnelle mis en place par la Région Wallonne. Par la suite, nous allons procéder à une analyse qualitative de ce dispositif, en le confrontant aux besoins des primo-arrivants, afin de répondre à notre question de départ et de formuler des recommandations politiques.

Méthodologie de recherche

1. La question de départ

Afin de mener à bien cette recherche, nous avons décidé de nous appuyer sur le cadre méthodologique en 7 étapes, proposé par Luc Van Campenhoudt, Jacques Marquet et Raymond Quivy (2017). Dans ce cadre, la première étape consiste en la construction d'une question de départ. Le point de départ de cette recherche a été la récente révision du décret du 8 novembre 2018, qui vient modifier le livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Nous avons été interpellée par les changements découlant de cette révision, plus particulièrement en ce qui concerne le module d'orientation socio-professionnelle du parcours d'intégration. Ainsi, une première question a été de se demander pourquoi ce module garde sa même durée de quatre heures, alors que les autres modules, notamment les cours de français et de citoyenneté, ont vu leur durée augmenter considérablement. Ensuite, est venue s'imposer la question de l'efficacité de ces politiques. Quel travail est réalisé durant ce module et comment ? Est-ce que la durée est adéquate ? Est-ce que ce module rencontre ses objectifs sur le terrain ? Finalement, au fur et à mesure de l'avancement de notre recherche, nous avons débouché sur la question de départ suivante :

Dans quelle mesure les dispositifs d'intégration socio-professionnelle en Province de Liège favorisent la capacitation des primo-arrivants à l'intégration sur le marché du travail ?

2. L'exploration

Suite à la construction de notre question de départ, nous avons procédé à une phase d'exploration, durant laquelle nous avons effectué une revue de la littérature scientifique, mais aussi de la littérature grise, principalement issue des associations de terrain et des instances européennes, qui existe autour de ce sujet. Cette étape nous a permis de nous familiariser avec le sujet de recherche, et d'enrichir nos questionnements par rapport à notre question de départ. Dans le cadre de cette exploration, nous nous sommes aussi rendue compte de la réalisation actuelle d'une étude évaluative du parcours d'intégration, commanditée par l'IWEPS², et réalisée par les centres de recherche SPIRAL et CEDEM de l'Université de Liège. Dans ce cadre, nous avons donc rencontré deux chercheurs impliqués dans cette recherche, afin de nous en informer.

3. La problématique

Après cette phase exploratoire, nous avons procédé à la formulation de notre problématique. Il s'agit ici d'aborder le sujet sous un certain angle, de se baser sur des concepts clés qui vont orienter la recherche. Dans ce cadre, nous avons analysé certains concepts clés, comme celui de primo-arrivant, d'intégration et de capacitation. En évoquant le concept de capacitation, nous avons choisi de considérer

² Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

les primo-arrivants comme étant des acteurs, et non pas des personnes passives, qui se retrouvent dans un espace régi de différents rapports de force. Notons que ces trois premières étapes constituent un processus circulaire, dont les étapes sont en constante interaction. Ainsi, la réflexion sur la problématique a influencé notre question de départ, en l'ajustant, pour des raisons de réalisme, aux contraintes de temps et de moyens.

4. La construction du modèle d'analyse

Par la suite, nous avons procédé à la construction du modèle d'analyse. « *La construction se distingue de la problématisation par son caractère opérationnel car cette construction doit servir de guide à l'observation* » (Van Campenhoudt et al., 2017 : 145). A ce propos, nous avons opté pour le cadre théorique proposé par Marco Martiniello et Andrea Rea portant sur les « carrières migratoires ». Nous allons davantage expliquer ce cadre théorique plus loin dans ce travail. Ce choix nous a amené à considérer des hypothèses à trois niveau d'analyse, à savoir les niveau micro, méso et macro, ce qui a pu influencer considérablement les étapes suivantes de notre recherche.

5. L'observation

Nos hypothèses ont ensuite été confrontées à la réalité du terrain, de par l'observation, parfois aussi appelée « *travail de terrain* » (Van Campenhoudt et al., 2017). Il s'agit de la récolte de notre matériau de recherche à travers différents outils. Afin de mener à bien ce travail de terrain, nous avons précisé les limites de notre champ d'analyse, en fixant notamment la période de temps prise en compte, la zone géographique considérée ainsi que les organisations et acteurs étudiés. Sur base de cette précision, nous avons élaboré ensuite un échantillon en ce qui concerne les personnes à rencontrer et les observations à réaliser. Il s'agit pour cet échantillon non pas d'être strictement représentatif, mais de considérer les caractéristiques de la population, notamment en termes d'âge, de genre, de situation familiale, d'origine et de statut, dans le but d'arriver à saturation.

Nous pouvons distinguer nos observations en deux grandes lignes. Premièrement, nous avons réalisé de l'observation indirecte, où « *le chercheur s'adresse au sujet pour obtenir l'information recherchée* » (Van Campenhoudt et al., 2017 : 214). Dans ce cadre, nous avons procédé à des entretiens semi-directifs dans une optique de recherche qualitative. Ces entretiens ont été menés avec différents acteurs impliqués dans l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants en Province de Liège. Tout d'abord, nous avons rencontré les directeurs des Centres Régionaux d'Intégration (CRI) de la Province de Liège, à savoir du CRIPEL et du CRVI. Au sein du CRIPEL, nous avons aussi pu poser nos questions à la coordinatrice du service d'insertion socio-professionnelle. Ensuite, le coordinateur du service primo-arrivants du Service public wallon de l'Emploi et de la Formation (Forem) a été interviewé. Au niveau associatif, nous avons rencontré la responsable du projet « Parcours articulé français-métier » de la Coordination d'Associations Liégeoises d'Insertion et de Formation (Calif ASBL), la *jobcoach*

responsable pour le public primo-arrivant de l'ASBL MIREL, ainsi qu'un des membres fondateurs de l'ASBL F41, qui propose des formations liées à la thématique de l'insertion professionnelle. A ceci s'ajoute un entretien mené avec le directeur du SeTIS wallon. Finalement, nous avons accordé beaucoup d'importance au point de vue des premiers concernés, à savoir les personnes primo-arrivantes. Au total, 17 personnes primo-arrivantes ont été interrogées, de différentes nationalités³, dont 6 hommes et 11 femmes de différents âges. Les personnes ont été contactées à l'aide de différentes associations. Ainsi, nous avons, par le biais de l'ASBL Cap Migrants et du centre de formation Alternatives Formations – AIGS, pu rencontrer 4 personnes primo-arrivantes. Afin de faire cela, nous avons d'abord exposé notre projet de recherche lors d'un cours de Français Langue Etrangère organisé par l'association et le centre de formation. Par la suite, nous avons demandé aux personnes primo-arrivantes si elles accepteraient de témoigner de leurs expériences et ressentis. Ainsi, au sein de l'ASBL Cap Migrants, nous avons mené un entretien individuel avec une primo-arrivante, alors que chez Alternatives Formations - AIGS, nous avons pu mener un entretien de groupe avec trois primo-arrivants. Ensuite, 7 personnes ont été interrogées par le biais du CRVI. Ce-dernier nous a proposé de venir observer une séance d'OSP collective réalisée dans le cadre du parcours d'intégration, et une séance de leur projet FSE « Migr'Emploi », réalisé sur base volontaire, suite auxquelles j'ai pu demander aux participants leur accord d'être interrogés. Dans ce cadre, deux personnes ont accepté un entretien individuel. Les cinq personnes restantes ont été interrogées dans le cadre d'un entretien de groupe. Finalement, 6 personnes ont été interrogées au sein du CRIPEL, suite à leurs entretiens de bilan social réalisés avec leur travailleur social. Nous avons pu participer à ces entretiens, après lesquels nous avons interrogé les personnes individuellement.

Nous avons opté pour l'entretien semi-directif, encore appelé entretien semi-dirigé. Il s'agit d'une variante de l'entretien individuel, qui « *n'est ni entièrement ouvert, ni canalisé par un grand nombre de questions précises* » (Van Campenhout et al., 2017 : 242). Avant chaque entretien, le but de la recherche a été précisé, en mettant l'accent sur la position haute de la personne interrogée. De plus, chaque personne interviewée a été demandée son libre consentement pour participer à cette recherche. Les entretiens ont été basés sur un guide d'entretien, constitué de questions « *formulées de manière ouverte, appelant parfois une brève narration, laissant toujours une large marge de liberté au répondant* » (Van Campenhout et al., 2017 : 228). Ces questions ont été formulées en lien étroit avec nos hypothèses de recherche, notre cadre théorique et notre problématique définie. Il s'agit donc d'un guide reprenant les thèmes à aborder, formulés sous forme de questions, qui ont pu être adaptées sensiblement en fonction du déroulement de chaque entretien. Cette méthodologie permet *in fine* de garder un certain contrôle sur les sujets abordés, tout en laissant la liberté aux personnes interrogées de partager leurs avis, ressentis et expériences librement. Notons à ce propos que nous avons veillé le plus

³ Pays d'origine des personnes interrogées : Turquie, Afghanistan (2), Maroc (4), République Démocratique du Congo, Cameroun, Rwanda, Burundi (2), Syrie (2), Guinée-Conakry (2), Irak.

possible à ne pas imposer notre propre cadre de référence, à adopter une posture de neutralité bienveillante et à reconnaître à l'interviewé une compétence réelle.

Afin de compléter les informations recueillies dans le cadre des entretiens semi-directifs, nous avons mené de l'observation directe, définie comme étant « *celle où le chercheur procède directement lui-même au recueil des informations, sans s'adresser aux sujets concernés* » (Van Campenhoudt et al., 2017 : 213). Ainsi, nous avons d'abord réalisé une observation participante de 9 semaines dans le cadre de notre stage de Master 2 au CRIPEL, qui nous a donné un aperçu du travail des différents services, mais surtout du service « Diversité », qui vise à encourager une meilleure gestion de la diversité au sein des entreprises privées et publiques. Ce stage nous a permis de mieux comprendre les enjeux liés à ce centre régional et a été une porte d'entrée pour s'apercevoir du monde professionnel impliqué dans l'intégration des primo-arrivants. Cette technique « *consiste à étudier un groupe ou une communauté durant une relativement longue période, en participant à la vie collective* ». Durant cette phase d'observation, nous avons réalisé un travail itératif entre le travail de terrain et la réflexion scientifique.

Ensuite, nous avons, comme mentionné déjà ci-dessus, réalisé de l'observation non-participante, durant laquelle « *le chercheur ne participe pas à la vie du groupe, qu'il observe donc "de l'extérieur"* » (Van Campenhoudt et al., 2017 : 249). Ainsi, au sein du CRIPEL, nous avons pu observer une permanence au sein du service DiSISMi⁴, ainsi que 6 entretiens de bilan social réalisés au sein du service DIPA⁵. Au sein du CRVI, nous avons pu observer une séance d'information sur l'OSP ainsi qu'une séance de leur projet FSE intitulé « Migr'Emploi ». À ceci s'ajoutent deux matinées d'observations auprès d'une conseillère au sein du service primo-arrivants du FOREM⁶. Lors de ces observations, réalisées à l'aide d'un guide d'observation, nous avons eu un aperçu sur la réalité du terrain, en observant comment les personnes primo-arrivantes sont accueillies et orientées au sein de ces trois instances. Durant chaque observation, des notes ont été prises, complétées par la suite immédiatement après l'observation à l'aide d'un journal de bord reprenant nos observations et questionnements. Notons cependant qu'en faisant recours à cette technique, il peut y avoir un certain biais dans le sens où la présence du chercheur peut influencer la situation et les comportements des personnes observées.

6. L'analyse des informations

Suite à l'observation, nous avons procédé à l'analyse des informations récoltées, dans le but de confronter ces données à nos hypothèses de recherche, afin de les affiner et de considérer les faits

⁴ Dispositif Spécifique d'Insertion Socioprofessionnelle des Migrants

⁵ Dispositif d'Intégration pour les Primo-Arrivants

⁶ En ce qui concerne le dispositif d'insertion socio-professionnelle pour les primo-arrivants créé en 2016, son objectif est de « *renforcer le Service public de l'Emploi et ses partenaires en ISP afin d'offrir au public primo-arrivant un accueil, un accompagnement, des formations et un soutien adaptés et de leur donner l'opportunité de s'insérer rapidement sur le marché de l'emploi.* » (IWEPS, 2019 : 6)

inattendus. Tout d'abord, chaque entretien a été retranscrit intégralement. Ensuite, une grille d'analyse a été réalisée, afin d'éviter que les entretiens soient analysés en fonction de notre subjectivité. Afin d'analyser les contenus de nos observations, nous avons d'abord analysé chaque entretien et chaque observation un à un, pour ensuite les considérer dans le cadre d'une analyse transversale et comparative. « *Au niveau de l'ensemble des entretiens, des comparaisons peuvent être faites, des convergences et divergences peuvent être mises en évidence de manière à faire apparaître les logiques sociales implicites* » (Van Campenhoudt et al., 2017 : 290). Il s'agissait donc de sélectionner les traits pertinents par rapport à notre objet de recherche et de les articuler par la suite « *dans un schéma de pensée cohérent* » (Van Campenhoudt et al., 2017 : 283). Ceci s'inscrit dans la méthodologie de l'analyse de contenu, qui « *consiste à soumettre les informations recueillies à un traitement méthodique, par exemple : les regrouper par thèmes pertinents selon les hypothèses, les comparer les unes aux autres et les mettre en relation, ou encore les organiser selon une structure qui leur donne sens* » (Van Campenhoudt et al., 2017 : 298).

7. Conclusions, biais et éthique de recherche

Finalement, des conclusions ont pu émerger suite à cette analyse des données. Notons cependant que certains biais ont pu influencer notre recherche.

Tout d'abord, même si les primo-arrivants interrogés ont donné leur consentement, le cadre dans lequel ce consentement a été demandé a pu influencer leur choix. Ainsi, au sein du CRIPEL et du CRVI, les personnes étaient, sauf exceptions, toutes sur place dans le cadre d'une obligation. A ceci s'ajoute que le consentement a été demandé en présence des travailleurs sociaux. Une certaine pression a donc pu se créer, ce qui a pu influencer le consentement de la personne. De plus, selon Van Campenhoudt et al., « *Le cadre spatio-temporel doit favoriser l'expression de la personne interviewée, ce qui suppose qu'il convienne à l'objet d'étude et répondre à certaines exigences techniques comme l'isolement, le calme et la discrétion* » (Van Campenhoudt et al., 2017 : 88). Cependant, des contraintes de temps ont pu être observées à plusieurs reprises en ce qui concerne les entretiens menés avec les primo-arrivants. Ainsi, certaines personnes n'avaient qu'un temps limité, par exemple parce qu'elles devaient aller chercher les enfants à l'école ou aller assister à un autre rendez-vous. Ceci est notamment lié au fait que, de par les possibilités qui nous ont été accordées par les organismes, ainsi que pour des raisons de protection des données, nous n'avons pas pu contacter les primo-arrivants avant qu'ils arrivent dans l'organisme pour fixer une plage horaire à l'avance.

Ensuite, nous pouvons mentionner le biais de la désirabilité sociale, selon lequel la personne interviewée cherchera, spontanément, à donner d'elle-même une image « positive » à l'enquêteur. Ainsi, les éléments positifs peuvent être valorisés d'avantage, alors que les événements vécus comme négatifs peuvent être sous-évalués (Jacquemain, 2016). Il faut en effet prendre en considération la situation dans

laquelle les primo-arrivants se trouvent. Ainsi, il peut, malgré des explications sur la recherche, y avoir des doutes quant aux conséquences de ce qui se dit sur leur parcours, voire leur séjour en Belgique.

Finalement, il existe une « *réalité sociale de référence, extérieure à notre conscience et à notre expérience individuelle.* » (De Sardan, 2012 : 9). Il s'agit ici de l'hypothèse réaliste. L'entretien est une interaction où se jouent des jeux de pouvoir et d'influence, et où peuvent se créer des malentendus, des peurs et des désirs. Ainsi, même en s'efforçant de rester neutre, il faut être conscient des potentielles influences de cette interaction. Les discours récoltés seraient en effet probablement différents, si les personnes interrogées se trouvaient face à un autre chercheur, ayant une personnalité et des réactions différentes (Van Campenhoudt et al., 2017).

Notons aussi que, tout au long de la rédaction de ce travail, notre terrain nous a amené à réfléchir sur l'éthique dans notre recherche. Selon Van Der Maren (1999), trois principes fondamentaux doivent être considérés à ce sujet. Le premier concerne le consentement libre et éclairé. Dans le cadre de notre recherche, les personnes interviewées ont toutes été d'abord informées quant à notre sujet de recherche, pour ensuite être demandées leur accord d'être interviewées. En ce qui concerne les observations, toutes les personnes primo-arrivantes ont été demandées si elles acceptent que nous soyons présente. Le deuxième principe éthique concerne le respect de dignité du sujet. Dans ce cadre, notre recherche veille à ne pas mettre en danger les personnes interviewées et/ou observées, et ce à travers l'application de l'anonymat sur les propos partagés. Ainsi, nous nous appuyons sur Harrisson (2000), expliquant que « *le jugement éthique repose sur l'équilibre des conséquences du processus de recherche pour les sujets humains quant aux bénéfices et aux risques pour les sujets. L'intégrité humaine est le concept central dans l'évaluation des risques* » (Harrisson, 2000 : 39). Enfin, le troisième principe concerne la vie privée et la confidentialité. A ce sujet, nous pouvons mentionner les contrats signés au sein du CRIPEL et du FOREM, garantissant le respect du secret professionnel. Les primo-arrivants sont mentionnés sous l'anonymat total.

Première partie : Cadre théorique

Introduction

Les mouvements des populations ont existé depuis toujours. Ainsi, l'immigration est loin d'être un phénomène nouveau. Nous pouvons observer plusieurs vagues de recrutement de main d'œuvre étrangère, notamment suite à la première et la Deuxième Guerre mondiale, suivies de périodes de réticences et de réglementations par rapport aux migrations, liées principalement à des périodes de crise économique et de montée du chômage (Martiniello et Rea, 2012). À ceci s'ajoutent les mouvements provoqués par des guerres, la misère et la crainte qui ont rendu impossible pour certaines personnes de rester dans leur pays.

Selon l'Organisation Internationale des Migrations, en 2016, 250 millions de personnes dans le monde sont des migrants, dont 60% se trouvent dans les pays dits « du Nord » (Manço et Gatugu, 2018a : 21). En ce qui concerne Liège plus particulièrement, le rapport analytique et prospectif publié en 2018 par le Bassin EFE de Liège indique que « *en 2015, la population étrangère du Bassin de Liège s'élevait à 78.199 personnes, soit 12,64 % de la population totale. En Wallonie, la part des étrangers s'élevait à 9,82 % de la population totale.* » (Bassin EFE, 2018 : 15). De ces personnes, le Bassin EFE estime que 35,04% proviennent d'un pays qui ne fait pas partie de l'Union européenne. En ce qui concerne les primo-arrivants plus spécifiquement, nous pouvons constater que le CRIPEL a suivi, en 2017, 686 primo-arrivants dans le cadre de l'obligation du parcours d'intégration. Le CRVI, quant à lui, a rencontré sur son territoire 302 personnes dans ce même cadre, toujours en 2017.⁷ Ces chiffres peuvent nous donner un aperçu approximatif sur le nombre de primo-arrivants qui se trouvent, chaque année, en Province de Liège.

Au fil du temps, il est devenu progressivement clair que ces migrations allaient prendre un caractère de plus en plus durable. Par conséquent, l'intégration socio-professionnelle des migrants, et plus précisément des primo-arrivants, est devenue un enjeu majeur. En effet, il importe, pour ces personnes, non seulement de trouver leur place sociale au sein de la nouvelle société, mais aussi de pouvoir réaliser leur projet professionnel afin de se sentir membre de ce pays d'accueil. D'ailleurs, « *le travail est aussi un des éléments sur la base duquel l'identité sociale de la personne se construit* » (Martiniello, Rea, Timmermann, Wets, 2009 : 285). Le travail devient ainsi une base pour l'inclusion sociale et l'acquisition d'autonomie.

Avant d'analyser les difficultés que rencontrent les primo-arrivants dans leur intégration socio-professionnelle ainsi que les dispositifs mis en place dans ce cadre, il importe d'abord de clarifier

⁷ Chiffres issues des rapports d'activités du CRIPEL et du CRVI de 2017.

certain concepts théoriques. Par conséquent, ce premier chapitre nous permettra de clarifier les concepts théoriques de primo-arrivants, d'intégration et de capacitation, termes multidimensionnels qu'il importe de définir clairement dans le cadre de ce travail. Ensuite, cette partie du travail nous permettra d'exposer le cadre théorique choisi pour l'analyse qui suivra, à savoir le cadre théorique des « carrières migratoires », développé par Marco Martiniello et Andrea Rea, et adapté ici au phénomène de l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants.

1. Le concept de primo-arrivant

Les dispositifs analysés ci-après concernent un certain public cible, appelé communément les « primo-arrivants ». Il s'agit ici d'un concept qui peut être défini de différentes manières, d'où l'importance de clarifier le sens de cette appellation dans le cadre de ce travail. Les définitions existantes couvrent essentiellement les dimensions concernant la date d'arrivée de la personne, son statut légal, son âge et son origine (Carpentier et Schoumaker, 2018).

Au niveau européen, le primo-arrivant est défini comme étant « *toute personne ressortissante de pays hors Union européenne, arrivée récemment sur le territoire, avec un titre de séjour définitif* » (Stokink, 2012 : 13). Ainsi, l'Union européenne fixe des critères de statut légal et d'origine, mais reste relativement vague par rapport au temps d'installation de la personne. Par conséquent, c'est aux pouvoirs compétents des états membres de fixer leurs critères propres pour définir ce qu'est légalement un primo-arrivant.

En Wallonie, le décret du 8 novembre 2018 définit les primo-arrivants comme « *Les personnes étrangères séjournant légalement en Belgique depuis moins de trois ans et disposant d'un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyens d'un état membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Suisse et des membres de leur famille.* » C'est cette définition qui est appliquée quand il s'agit de savoir si une personne immigrante est dans l'obligation de suivre le parcours d'intégration wallon ou pas. Cette définition ajoute donc un critère de temps d'arrivée de maximum 3 ans. De plus, la condition d'avoir obtenu un titre de séjour de plus de 3 mois exclut, par définition, les demandeurs de protection internationale en procédure ainsi que les personnes sans titre de séjour légal.

Cependant, nous pouvons observer qu'en Wallonie tous les services dits être destinés aux primo-arrivants n'appliquent pas les mêmes règles que celles édictées dans le décret du 8 novembre 2018. Ainsi, à titre d'exemple, le service primo-arrivants du FOREM peut aussi accompagner des demandeurs de protection internationale n'ayant pas de titre de séjour de plus de trois mois. À ceci s'ajoutent bon nombre de projets associatifs qui se montrent moins stricts par rapport aux critères définissant leur public primo-arrivant.

Le concept de primo-arrivant peut aussi, pour certains auteurs, faire référence à leur besoin d'accompagnement individuel (Stokkink, 2012 : 30). Le Think Tank européen *Pour la Solidarité* rejoint ce point de vue en définissant le primo-arrivant comme « *toute personne qui n'a pas encore résolu tous les problèmes liés à son arrivée en Belgique* » (Stokkink, 2011 : 36). Cette conception ajoute alors une dimension sociale à la définition du terme.

Nous pouvons donc constater que le concept de primo-arrivant peut englober des réalités différentes. Pour l'analyse qui suivra, nous avons pris la décision de nous concentrer sur les personnes majeures, issues d'un pays hors Union européenne, et séjournant légalement en Belgique depuis moins de 3 ans. Nous avons choisi de nous focaliser uniquement sur les personnes ayant atteint l'âge de la majorité, étant donné que nous nous concentrerons essentiellement sur la période de vie qui comprend la vie professionnelle. De plus, en limitant l'arrivée de la personne à maximum 3 ans, nous visons plus spécifiquement les personnes qui sont dans l'obligation de suivre un parcours d'intégration. Dans le cadre de ce travail, nous estimons par ailleurs que la notion de primo-arrivant définit un groupe extrêmement hétérogène. Chaque personne arrivant en Belgique a son propre parcours. Ainsi, chaque primo-arrivant a des caractéristiques, ressources et besoins individuels, en fonction desquels ses difficultés et facilités divergent. Ainsi, toute tentative de généralisation représenterait sans doute une vision simpliste de la réalité de ces personnes.

2. Le concept d'intégration

Ce travail se penche sur l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants. Or, le terme d'intégration est un terme multidimensionnel, dont le sens importe d'être défini dans le cadre de ce travail. Selon le Petit Robert (2014), le mot intégration désigne « *l'opération par laquelle un individu ou un groupe s'incorpore à une collectivité, à un milieu* ». Le terme fait ainsi référence aux liens sociaux entre l'individu et la société dans laquelle il s'inscrit.

Cette notion a été forgée initialement, en sociologie, par Émile Durkheim, pour qui l'intégration concerne l'ensemble de la société. « *Celle-ci est plus ou moins intégrée, selon le degré d'interdépendance entre ses membres et selon le niveau de partage des valeurs et de consensus quant aux objectifs poursuivis par les individus.* » (Barreyre et Bouquet, 2006 : 314). L'intégration est ainsi un phénomène qui touche tous les membres de la société, et qui est fonction du degré auquel ils partagent un même cadre de référence. Ainsi, « *un groupe ou une société sont intégrés quand leurs membres se sentent liés les uns aux autres par des responsabilités, des valeurs et des objectifs communs, ainsi que le sentiment de participer à un même ensemble, de partager une même réalisation, un sentiment sans cesse renforcé par des interactions mutuelles et régulières.* » (Manço et Gatugu, 2018a : 20).

De nos jours, le terme intégration est devenu une notion qui renvoie essentiellement à l'intégration des personnes issues des migrations. Dans ce cadre, elle fait aussi souvent référence à son opposé, à savoir la notion d'exclusion. Par conséquent, l'intégration, et les enjeux liés à l'exclusion, sont aussi sujets au débat politique. Ce débat concerne non seulement le budget alloué aux politiques d'intégration, mais aussi l'approche et l'orientation qui sont données à ces politiques (Nagui, 2014). Plusieurs approches peuvent être différenciées en ce qui concerne les politiques d'intégration, à savoir l'approche assimilationniste, multiculturaliste et interculturelle.

L'assimilationnisme est défini comme l'« *action de rendre semblable à quelque chose par intégration* » (Petit Robert, 2014 :158). Selon cette approche, l'individu, ou, dans notre cadre, le primo-arrivant, se fond dans la société d'accueil. Il s'agit de faire disparaître les particularités individuelles et culturelles au profit de la nouvelle culture. Ainsi, « *l'intégration par assimilation est une intégration "normative" dans la mesure où l'individu migrant est soumis à la conformité.* » (Manço, 2016, cité dans Nagui, 2014 : 17). Cette approche est cependant critiquable par de nombreux auteurs, qui estiment que les sociétés « *ne tirent pas leur relative stabilité de l'uniformité, mais bien des régulations permanentes des conflits au sein d'un cadre normatif* » (Lickata, 2008, cité dans Stokkink, 2011 : 18).

En opposition à l'assimilationnisme, qui vise à réduire la diversité culturelle, le multiculturalisme prône et soutient les spécificités culturelles (Adam et Torreken, 2015). Cette approche ne vise donc pas une société culturellement homogène, mais promeut les différences entre les individus. Ainsi, des politiques à visée multiculturaliste valorisent les spécificités apportées par chaque culture au sein d'une même société.

L'approche interculturelle, quant à elle, « *articule l'adhésion du nouvel arrivant aux valeurs de la société d'accueil et les efforts de cette dernière pour tenir compte de ses attaches antérieures.* » (Cohen-Emerique, 2011, cité dans Nagui, 2014 : 18). Ainsi, ce n'est pas uniquement à la personne de s'intégrer dans une société, mais cette dernière se doit aussi de mettre en place un cadre favorable à la personne. Ainsi, il s'agit, selon cette approche, de favoriser les rencontres interculturelles entre des personnes ayant des origines diverses afin de renforcer la compréhension mutuelle et la cohésion de la société.

Enfin, en plus de ces approches, nous pouvons prendre en compte un autre aspect dans l'analyse des politiques d'intégration ; le degré d'intervention étatique. Il s'agit ici de voir si l'état intervient activement pour promouvoir une homogénéité culturelle ou plutôt pour promouvoir la diversité culturelle. Au contraire, l'état peut opter pour une attitude non-interventionniste, aussi appelée attitude de « laissez-faire », en postulant que les spécificités culturelles vont soit disparaître, soit continuer à exister (Adam et Torreken, 2015).

En matière de politiques d'intégration, l'Union européenne a aussi un rôle à jouer. Cependant, elle n'a pas de pouvoir contraignant et ne peut qu'« *établir des mesures pour encourager et appuyer l'action des États membres en vue de favoriser l'intégration des ressortissants de pays tiers en séjour régulier sur leur territoire* » (Art. 79(4) TFUE). Il s'agit donc pour les États membres de déterminer les politiques nationales d'intégration. L'UE n'ayant qu'un pouvoir réduit en la matière, il est cependant « *question des politiques d'intégration dans les directives (c'est-à-dire les textes de loi contraignants) concernant le regroupement familial, le statut des résidents étrangers de longue durée et le droit d'asile* » (Daratos, 2016 : 2). De plus, l'UE peut émettre des conseils, outils et fonds européens pour encourager les États membres à développer leurs dispositifs d'intégration (Daratos, 2016). Ainsi, en 2004, l'Union européenne a émis 11 principes de base communs en matière de politiques d'intégration des migrants dans les pays membres. Le premier de ces critères déclare que « *l'intégration est un processus dynamique, à double sens, de compromis réciproque entre tous les immigrants et résidents des États membres* ». Ainsi, une approche de l'intégration selon l'UE demande des efforts de deux côtés. La personne qui migre vers un pays européen aura un rôle actif à jouer dans son intégration, via notamment l'apprentissage de la langue et du fonctionnement du nouveau pays ainsi que le respect des valeurs européennes. De l'autre côté, la société d'accueil aura, elle aussi, des efforts à fournir afin de garantir une meilleure intégration de la personne, notamment en garantissant l'accès aux services, institutions et biens, en absence de toute forme de discrimination et d'exclusion sociale et politique.

En ce qui concerne plus particulièrement l'intégration socio-professionnelle, ce sont les principes de base 3 et 4 qui méritent d'être évoqués plus particulièrement. Ainsi, le principe 3 déclare que « *l'emploi est un élément clé du processus d'intégration, essentiel à la participation des immigrants* », soulignant ainsi l'importance, pour les migrants, de s'insérer dans le marché du travail. Le principe 4, quant à lui, souligne que « *des connaissances de base sur la langue, l'histoire et les institutions de la société d'accueil sont indispensables à l'intégration ; permettre aux immigrants d'acquérir ces connaissances est un gage de réussite de leur intégration* ». Ce principe fait donc comprendre que, pour arriver à une intégration socio-professionnelle, ce sont autant les efforts des individus que de la société d'accueil qui sont nécessaires (Samek Lodovici, 2010 : 9).

En Belgique, l'intégration est une compétence régionale. Par conséquent, les politiques en la matière diffèrent entre les différentes régions. Dans le cadre de ce travail, nous allons nous focaliser essentiellement sur la politique menée par la Région wallonne. Nous pouvons noter ici que la Wallonie opte plutôt pour une attitude assimilationniste, avec un idéal de société plutôt homogène. En ce qui concerne l'intervention étatique, « *recent policy evolution also seems to indicate a change from a colour-blind integration policy frame to a very slightly interventionist assimilationist policy frame* » (Adam et Torreken, 2015). Ce changement est notamment dû à la mise en place du parcours d'intégration en 2014.

Le terme d'intégration étant très complexe, nous ne pouvons proposer une seule et unique définition. Cependant, dans le cadre de ce travail, nous parlons d'intégration dans le sens d'une intégration socio-professionnelle des personnes primo-arrivantes. Par conséquent, ce concept touche à plusieurs niveaux d'analyse, à savoir politique, social, économique, psychologique et culturel. Selon Manço, « *être inséré socioprofessionnellement (in-sere) signifie avoir une place tant dans la société, en général, que sur le marché de l'emploi, en particulier, être assuré, dans les deux cas, de positions différenciées et reconnues (statut, rôles, etc.).* » (Manço, 2018 : 20). Ainsi, l'intégration socio-professionnelle ne concerne pas uniquement le fait de trouver un emploi, mais aussi de trouver sa place et de devenir acteur au sein de la nouvelle société. Pour atteindre ceci, il importe de considérer l'intégration comme étant un processus à double sens. Dans ce processus, l'individu a un rôle à jouer et il faut prendre en compte les spécificités de la personne. Mais il ne faut pas oublier le rôle de la société d'accueil. Ainsi, il ne suffit pas que la personne s'adapte aux codes culturels du groupe, mais le groupe doit aussi accepter l'individu en son sein (Stokkink, 2011). Finalement, l'intégration permet à une personne primo-arrivante de se sentir « *comme un membre à part entière de la société* » (Stokkink, 2011 : 138), qui bénéficie des mêmes droits que tous, et qui devient acteur dans la société d'accueil. La vision du primo-arrivant comme étant un acteur nous renvoie au concept de capacitation, que nous allons définir au point suivant.

3. Le concept de capacitation

La capacitation, venant du mot latin « *capax* » qui signifie « capable », désigne le processus qui permet de donner aux individus les moyens pour développer leurs capacités, et ainsi de prendre en charge leur destinée économique, professionnelle, familiale et sociale. Selon Amartya Sen (2006), la liberté des personnes de choisir de leur vie ne devient réelle que dans la détention des « *capabilities* ». Toujours selon Sen, c'est à l'état de garantir aux personnes la possibilité d'user de leurs capacités. Paul Ricœur rejoint cette vision, en postulant que « *l'autonomie se décline dans l'ouverture et la réalisation de "capacités"* » (Genard, 2007 : 1).

Nous avons décidé de nous pencher sur cette vision, afin d'analyser si les dispositifs d'intégration socio-professionnelle proposés actuellement en Province de Liège donnent aux primo-arrivants, à un niveau individuel, les moyens pour développer ces capacités. Selon Genard, « *les discussions actuelles sur les nouvelles politiques publiques, en particulier les nouvelles politiques sociales, mettent de plus en plus souvent en avant des termes comme "capacité", "capacitation", "habilitation", "empowerment".* » (Genard, 2007 : 1). Ainsi, de nombreux dispositifs se veulent de travailler les capacités des personnes, afin de favoriser leur intégration. À titre d'exemple, nous pouvons mentionner l'approche du FOREM qui consiste à travailler certaines compétences de leur public afin de l'insérer sur le marché de l'emploi.

Cependant, « *le recours de plus en plus fréquent au vocabulaire de la capacité s'inscrit dans un univers sémantique plus vaste où les mots "responsabilité" et "responsabiliser" occupent une position charnière.* » (Genard, 2007 : 1). Ce vocabulaire lié à la responsabilisation peut être retrouvé dans la plupart des politiques sociales mises en place dans le cadre de l'état social actif dans lequel nous nous trouvons. Ces politiques s'inscrivent et trouvent leur légitimité dans une optique d'« *activation des dépenses sociales* » (Genard, 2007 : 1). Ainsi, c'est à l'individu de prendre ses responsabilités, de créer son projet, sous peine de ne pas pouvoir bénéficier d'un soutien étatique. Les personnes immigrées viennent dans leur pays d'accueil en ayant des compétences, tant sur le plan des savoir-faire que des savoir-être. Cependant, il ne suffit pas de posséder les compétences et de vouloir construire son projet, il faut aussi avoir accès à la liberté et au cadre institutionnel adapté pour les utiliser à bien. C'est dans cette optique que nous allons utiliser cette notion de capacitation.

Les dispositifs d'intégration socio-professionnelle visent, dans l'idéal, à donner aux personnes les informations et l'accompagnement nécessaires pour qu'elles puissent s'intégrer dans le monde du travail du pays d'accueil. Ainsi, la question que nous nous posons plus spécifiquement à travers ce travail est la suivante : est-ce que les dispositifs d'intégration socio-professionnelle existants en Province de Liège permettent la capacitation des personnes immigrées au monde du travail ? Dans d'autres mots, est-ce que ces dispositifs mènent à l'autonomisation des personnes, dans le but de mener à bien leurs projets professionnels ? Nous nous retrouvons ainsi dans une vision de la personne primo-arrivante comme étant actrice, et non comme quelqu'un qui subit les dispositifs proposés. Elle a des compétences et capacités qu'il importe de valoriser à travers les dispositifs mis en place.

4. La théorie des carrières migratoires

Afin de donner un cadre théorique à notre recherche, nous avons choisi de nous pencher plus particulièrement sur la théorie des carrières migratoires, proposée par Marco Martiniello et Andrea Rea. Quand il s'agit de traiter des phénomènes liés à l'immigration, un grand nombre de recherches se focalisent régulièrement sur un seul niveau d'analyse. Certains travaux insistent sur des explications de type macro, en expliquant que ces phénomènes sont régis essentiellement par des forces économiques ou démographiques. D'autres théoriciens se concentrent plutôt sur le niveau micro, défendant que ce soient les caractéristiques psycho-sociales individuelles des migrants qu'il importe d'analyser. Finalement, un troisième niveau d'analyse, communément appelé méso, se concentre plutôt sur le rôle joué par le marché de l'emploi et les réseaux sociaux pour expliquer les migrations.

Le cadre théorique proposé par M. Martiniello et A. Rea ne s'inscrit pas dans un seul de ces niveaux d'analyse, mais a pour particularité de combiner les trois niveaux de la réalité pour arriver à une théorie qui permet de comprendre comment se construisent ce que les auteurs nomment les « carrières migratoires » des nouveaux migrants. Ainsi, elle articule trois perspectives, à savoir les structures des

opportunités et des contraintes, la mobilisation des ressources et les caractéristiques individuelles des acteurs. Cette théorie prend son point de départ dans le concept de « carrière » proposé par le sociologue américain Howard Becker dans *Outsiders* publié en 1963, afin d'analyser la déviance. La théorie de H. Becker voit la carrière comme « *un processus d'apprentissage d'une pratique et d'un changement de l'identité sociale* » (Martiniello et Rea, 2011 : 2). Pour Becker, « *le changement de statut ou de position s'accompagne, au cours de la construction d'une carrière, d'un changement de la conception des "possibles" de l'acteur en fonction de son expérience. Il conçoit la carrière comme un processus où entre en jeu une série de facteurs dont dépend la mobilité d'une position à une autre* » (Martiniello, Rea, Timmerman, Wets, 2010 : 12). Ces facteurs concernent notamment la structure, les projets individuels, la notion de la réussite, d'identité, l'occupation de différents statuts et le temps. Martiniello et Rea utilisent le concept de carrière afin de comprendre les processus inhérents à la construction du projet migratoire de ceux que les auteurs nomment les « nouveaux migrants ». Il s'agit ici d'un terme utilisé pour désigner les flux migratoires récents et hétérogènes, qui prennent des formes diverses. Le concept de carrière permet ainsi une analyse d'un phénomène social qui combine les différents niveaux d'analyse ; macro, micro et méso. Ainsi, le premier niveau d'analyse concerne les structures des opportunités et des contraintes, et se concentre essentiellement sur les « *facteurs sociaux, économiques, institutionnels, culturels et politiques qui organisent tant la migration que les processus d'installation* » (Martiniello, Rea, Timmerman, Wets, 2010 : 4). Le deuxième niveau analyse les caractéristiques et les projets individuels de l'acteur. C'est notamment en fonction de ceux-ci que les « *acteurs seront touchés différemment par les effets de structure* » (Martiniello, Rea, Timmerman, Wets, 2010 : 16). Enfin, le troisième niveau se focalise quant à lui sur la mobilisation des ressources, des réseaux et du capital social des personnes. Dans le cadre de ce travail, nous avons décidé de nous pencher sur cette théorie afin d'analyser l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants. Le point suivant servira d'application de cette théorie à notre sujet de recherche.

5. Application de la théorie des carrières migratoires au dispositif d'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants

La théorie des carrières migratoires s'avère être très intéressante à appliquer sur la question de l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants, étant donné qu'elle permet d'analyser le phénomène étudié selon différents points de vue. En effet, elle permet de considérer des hypothèses au niveau structurel, individuel et de réseaux, pour l'analyse du processus d'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants.

Au **niveau macro**, nous posons l'hypothèse que les politiques en matières d'immigration et d'intégration ainsi que des contraintes institutionnelles ont une influence sur la réalité des personnes immigrées. La structure de la société d'accueil influence les possibilités et difficultés des primo-arrivants afin de pouvoir s'intégrer sur le marché du travail. En ce qui concerne les contraintes institutionnelles

et légales, nous pouvons mentionner tout d'abord les éléments liés au titre de séjour ainsi qu'au permis de travail. Ensuite, mentionnons toutes les contraintes administratives quant à la reconnaissance des diplômes et des compétences. Il s'agit ici de trois données qui vont fortement influencer, voire retarder, l'intégration socio-professionnelle des personnes concernées. Ensuite, un élément de structure qui impacte l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants peut être lié au marché du travail ainsi qu'aux multiples discriminations qui y sont omniprésentes. Enfin, une dernière hypothèse concerne la structure des dispositifs proposés afin d'accompagner l'intégration des personnes primo-arrivantes. Leur efficacité et bonne coordination influencera de manière non négligeable le parcours des personnes, et nécessite donc une analyse critique.

En ce qui concerne le **niveau méso**, il s'agit notamment de prendre en compte l'influence du réseau social et professionnel des personnes immigrées sur leur recherche de travail. Ainsi, nous posons l'hypothèse que ce réseau peut fortement influencer les capacités et les difficultés rencontrées pour s'insérer socialement et professionnellement. Le réseau ethnique peut soutenir le primo-arrivant en fournissant des informations sur le fonctionnement de la société, mais aussi pour aiguiller la personne dans sa recherche d'emploi. Cette dernière peut concerner des canaux professionnels légaux tout comme l'insertion dans une économie irrégulière, qui « *se fonde sur des réseaux de relations informels* » (Ambrosini, 1999 : 191). Cette approche du réseau peut d'ailleurs être rapprochée de ce que des auteurs spécialisés dans les enjeux liés à l'immigration appellent la « *network theory* ». Selon cette théorie, les réseaux ethniques facilitent le processus de migration et d'installation. Ainsi, plus le réseau est développé dans une région d'accueil, plus le risque pris par un migrant est réduit, et par conséquent, plus de migrants vont faire la démarche de migrer (Castles and Miller, 2003). Cependant, l'influence du réseau peut aussi provoquer des difficultés chez la personne. Ainsi, les primo-arrivants peuvent se retrouver en situation de dette envers la famille restée au pays ou la communauté ethnique. Confrontée à des attentes élevées, la personne primo-arrivante peut se retrouver en situation de stress ou développer des sentiments de culpabilité. (Levitt et Jaworsly, 2007). De plus, l'influence de la culture d'origine peut avoir des impacts sur l'intégration socio-professionnelle de la personne. Ainsi, dans certains pays, les codes sociaux liés à la recherche d'emploi peuvent être plus ou moins similaires à ceux appris dans le pays d'origine. Il s'agit donc de questionner le rôle que peut jouer ce réseau dans l'intégration de la personne. Par ailleurs, dans le cadre de ce travail, nous n'allons pas nous concentrer uniquement sur les réseaux ethniques, mais aussi sur les relations interpersonnelles qui peuvent se créer entre personnes d'origines différentes. Enfin, de plus en plus de dispositifs d'intégration se basent sur la création d'un réseau, que ce soit par le biais de stages professionnels ou de projets de mentorats. Il importe donc de considérer leur impact sur l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants.

Finalement, le **niveau d'analyse micro** concerne plutôt les aspects psycho-sociaux ainsi que les motivations et compétences individuelles des personnes. Comme déjà évoqué plus haut, les primo-

arrivants ne représentent aucunement un groupe homogène, chaque personne ayant ses caractéristiques individuelles. Dans ce sens, nous avançons l'hypothèse que la trajectoire individuelle de la personne immigrée influencera ses besoins, difficultés et envies en matière d'emploi. Ainsi, un projet professionnel doit être construit en adéquation aussi bien avec les motivations et les compétences de la personne immigrée qu'avec le marché du travail belge. Ceci amène à croire qu'il y a un lien entre l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants, et l'offre d'accompagnement individuel proposée dans les dispositifs. De plus, nous supposons un lien entre la connaissance de la langue française et l'intégration dans le monde du travail liégeois. L'analyse du niveau individuel permet ainsi d'examiner les dispositifs qui visent à renforcer les compétences individuelles des personnes et à les accompagner durant leur processus d'intégration.

En prenant en compte ces trois niveaux d'analyse, cette grille nous permet donc d'appréhender la réalité sociale des primo-arrivants sous différents angles. Ce cadre théorique nous permet ainsi d'appréhender l'influence potentielle, positive ou négative, du dispositif sur la structure des opportunités, le réseau ou le niveau individuel de la personne, dans une optique de capacitation à l'emploi.

Conclusions intermédiaires

En conclusion de ce chapitre, nous avons tenté de définir les concepts clés qui serviront de base à ce travail. A travers ces définitions, nous avons pu nous rendre compte que le public analysé, celui des primo-arrivants, concerne un ensemble de personnes hétérogène, et que la généralisation n'est aucunement applicable dans ce cadre. Ensuite, nous avons pu nous rendre compte du sens que peut avoir l'expression « intégration socio-professionnelle » ainsi que des différentes approches politiques qui peuvent exister. Nous avons constaté que l'intégration est un processus à double sens, impliquant autant les individus qui veulent s'intégrer que l'ensemble de la société dans laquelle cet individu souhaite s'intégrer. Ceci nous renvoie alors directement au prochain concept, à savoir celui de capacitation. Nous avons décidé de considérer le primo-arrivant comme étant acteur de sa vie, avec des compétences et des difficultés individuelles. Cependant, afin de mettre en place son projet d'intégration, les compétences à elles seules ne sont pas suffisantes. Il faut aussi donner la possibilité aux individus de faire usage de leurs compétences.

Afin d'analyser les difficultés des primo-arrivants quant à leur intégration socio-professionnelle, mais aussi les dispositifs mis en place pour les aider à atteindre ce but, nous avons finalement opté pour le cadre théorique des « carrières migratoires » proposé par Marco Martiniello et Andrea Rea. Ce cadre nous aidera à prendre en considération les multiples facteurs, individuels, collectifs et structurels, qui influencent le parcours d'intégration socio-professionnelle d'un primo-arrivant. Par la suite, nous allons nous baser sur notre travail de terrain afin de tester nos hypothèses de recherche.

Deuxième partie : analyse du dispositif d'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants en Province de Liège

Introduction

En Province de Liège, c'est la Région wallonne qui est compétente pour mettre en place la politique d'intégration, politique qui s'est construite à travers le temps. Ainsi, il ne s'agissait pas toujours d'une politique nommée « d'intégration ». Durant la période après-guerre, une politique d'accueil a été mise en place afin d'accueillir une main d'œuvre étrangère, à ce moment-là considérée comme étant des migrants temporaires. Cependant, cette idée de présence temporaire s'est estompée peu à peu, notamment avec l'arrêt du recrutement de la main d'œuvre étrangère en 1974. C'est à ce moment-là que l'intégration devient une compétence politique des entités fédérées, et non plus de l'Etat. Depuis 1993, les compétences en matière d'intégration sont transférées de la Communauté française vers la Région wallonne, ce qui marque le début des politiques analysées ci-après. (Martiniello et Adam, 2013). Ainsi, si l'Etat fédéral reste compétente pour certaines matières liées aux primo-arrivants, notamment les questions de séjour ou de nationalité, c'est la Région wallonne qui met en place les politiques touchant plus particulièrement à l'intégration socio-professionnelle de ce public (Xhardez, 2014).

Cette régionalisation est aussi à l'origine de la différenciation des politiques d'accueil et d'intégration dans les différentes régions de la Belgique. Ainsi, la Flandre met en place depuis 2003 son parcours d'intégration nommé *Inburgering*, alors que les autres régions se montrent moins proactives quant à la mise en place d'un tel parcours. Par conséquent, il a fallu attendre 2014 pour voir un parcours d'intégration partiellement obligatoire apparaître en Wallonie. Les approches quant à l'intégration diffèrent, elles aussi, d'une région à l'autre. Si la politique flamande a souvent été analysée comme étant plutôt multiculturaliste, la Wallonie opte, quant à elle, pour une approche plus assimilationniste, même si ces approches tendent à changer dans le temps (Martiniello et Adam, 2013). Suite à l'installation durable de migrants, et aux politiques mises en œuvre dans ce cadre, différents dispositifs ont été mis en place en Province de Liège. Afin de clarifier le concept de « dispositif », nous allons rejoindre la définition proposée par Manço et Gatugu en 2018, qui désigne les dispositifs comme étant « *une série d'instruments politiques et pratiques variés visant à renforcer l'intégration socio-économique des travailleurs immigrés au sein des sociétés d'établissement.* » (Manço et Gatugu, 2018 : 19). Dans le cadre de ce travail, nous allons nous concentrer essentiellement sur les dispositifs qui se veulent d'apporter une réponse spécifique aux besoins des primo-arrivants. Cependant, il importe de noter qu'à cette offre peuvent s'ajouter des initiatives générales, qui mettent en place une offre pour l'entièreté de la population résidant en Province de Liège, notamment en termes de formation et d'aide sociale.

Force est de constater que les dispositifs mis en place par la politique d'intégration wallonne s'inscrivent dans une certaine logique d'activation. En effet, nous pouvons observer qu'« *une approche*

essentiellement utilitariste préside depuis sa naissance à l'élaboration de la politique d'immigration. » (Bousetta, Lafleur, Martiniello, 2016 : 28). Selon cette approche, le migrant n'est légitime que s'il profite économiquement au pays d'accueil. L'idée du migrant actif peut aussi être retrouvée dans le troisième des 11 principes de base communs aux pays membres de l'UE, qui stipule que « *L'emploi est un élément clé du processus d'intégration, essentiel à la participation et à la contribution des immigrants dans la société d'accueil et à la visibilité de cette contribution* ». Ainsi, tout comme pour les politiques d'insertion à destination de la population d'origine belge, une certaine conditionnalité d'activation devient inhérente aux politiques d'intégration, « *qui conditionnent le droit de séjour à une obligation de participer à un certain nombre de cours, dans le cadre d'un parcours qui vise l'intégration des personnes.* » (Samek Lodovici, 2010). Dans cette optique, la volonté politique derrière ces dispositifs est que le migrant devienne actif, notamment sur le marché du travail.

Ceci peut d'ailleurs être relié au constat que la Belgique, tout comme d'autres pays majoritairement européens, a besoin de la migration. Tout d'abord, cette migration diminuera la problématique du vieillissement de la population, « *qui n'est totalement remplacée et les systèmes de protection sociale risquent d'en pâler* » (Gatugu, 2018a : 106). A ceci s'ajoute que les migrants sont une source de main d'œuvre dont certains secteurs en pénurie ont fortement besoin. De plus, comme démontré par Lafleur et Marfouk, « *la contribution nette des immigrés aux finances publiques belges est positive [...] estimée à 0,75% du produit intérieur brut* » (Lafleur et Marfouk, 2017 : 98). Il s'agit donc ici d'arguments en faveur d'une politique favorisant l'intégration professionnelle des primo-arrivants, à l'instar des politiques menées actuellement en Allemagne (Cocagne et Stokkink, 2018 ; Gatugu, 2018b). Dans cette optique, « *toute politique qui favorise l'accès rapide des immigrés à l'emploi et la reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger a des effets bénéfiques automatiques sur leur contribution nette aux finances publiques* » (Lafleur et Marfouk, 2017 : 98). Finalement, n'oublions pas les nombreux apports de la diversité sociale et culturelle sur notre société.

Nous pouvons donc constater que créer des dispositifs d'intégration efficaces pour les migrants n'est pas uniquement utile pour ces personnes, mais aussi pour le pays d'accueil (Pironnet, 2017). Cependant, de nombreuses barrières rendent l'intégration socio-professionnelle de ce public difficile. En effet, pour profiter au mieux des apports de la migration, la société d'accueil doit investir dans des dispositifs efficaces, notamment en termes de mise à l'emploi (Gatugu, 2018a). Il s'agit dès lors de la question centrale de ce chapitre ; est-ce que les dispositifs actuels mis en place par la Région wallonne permettent aux primo-arrivants de s'insérer ? Est-ce que ces politiques donnent aux personnes les moyens de trouver leur place sociale et professionnelle ?

La politique d'accueil et d'orientation des primo-arrivants : passage au nouveau décret

L'intégration des personnes d'origine étrangère, et plus spécifiquement des primo-arrivants, est de plus en plus inscrite dans un cadre législatif. Une politique instaurant un parcours d'intégration se développe depuis quelques années progressivement dans les pays européens.

La Région wallonne a voté, le 27 mars 2014, un décret instaurant un parcours d'accueil pour les primo-arrivants, organisé par les Centres Régionaux d'Intégration. Celui-ci se composait d'un seul élément obligatoire, à savoir un module d'accueil, et de 3 éléments facultatifs, concernant l'apprentissage de la langue française, des cours de citoyenneté et une orientation socio-professionnelle. (Xhardez, 2014). Suite à cela, une première révision du décret a été réalisée le 28 avril 2016. C'est cette révision de 2016, qui fixe la durée du volet « orientation socio-professionnelle » à quatre heures, et qui rend celui-ci obligatoire pour les personnes dont le bilan social indique la nécessité. De plus, c'est à ce moment-là que la terminologie appliquée au parcours est modifiée ; dorénavant, le décret parle de « parcours d'intégration », et non plus de « parcours d'accueil », en soulignant ainsi la responsabilité du primo-arrivant dans le processus (IWEPS, 2019).

La dernière révision du décret a été réalisée le 8 novembre 2018, ce qui vient modifier le livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Le parcours d'intégration, tel qu'énoncé dans le décret, vise un « *processus d'émancipation* », et ce à travers un dispositif décliné en 4 axes : « *un module d'accueil personnalisé ; une formation à la citoyenneté ; une formation à la langue française si besoin ; une orientation socio-professionnelle si besoin.* » (Décret, 2018). Ce parcours est obligatoire pour tous les primo-arrivants, avec l'exception de certaines personnes dispensées⁸. Cette modification de décret a amené à plusieurs changements de la politique wallonne en matière d'intégration des personnes primo-arrivantes. Nous allons nous concentrer sur le titre III concernant le parcours d'intégration, et plus précisément sur le volet orientation socio-professionnelle.

Le nouveau décret prévoit un module d'orientation socio-professionnelle d'une durée de minimum 4 heures, visant l'orientation du primo-arrivant vers un dispositif d'intégration socio-professionnelle adapté. Par rapport à 2016, nous pouvons observer un changement d'acteurs impliqués dans ce module, qui est dorénavant organisé conjointement par les Centres Régionaux d'Intégration et le FOREM. Avant, d'autres organismes pouvaient dispenser cette orientation, à savoir les organismes reconnus dans le cadre d'un appel à projets thématique, le FOREM, les CISP (Centres d'Insertion Socioprofessionnelle), les MIRE (Missions Régionales pour l'Emploi), les CEFO (Carrefours Emploi Formation Orientation)

⁸ Comme par exemple, depuis la modification de 2018, « *Les personnes exerçant une activité professionnelle au minimum à mi-temps pendant une période continue de plus de trois mois* ». Cette nouvelle dispense démontre d'ailleurs, à nouveau, l'importance accordée au travail en tant que facteur d'intégration.

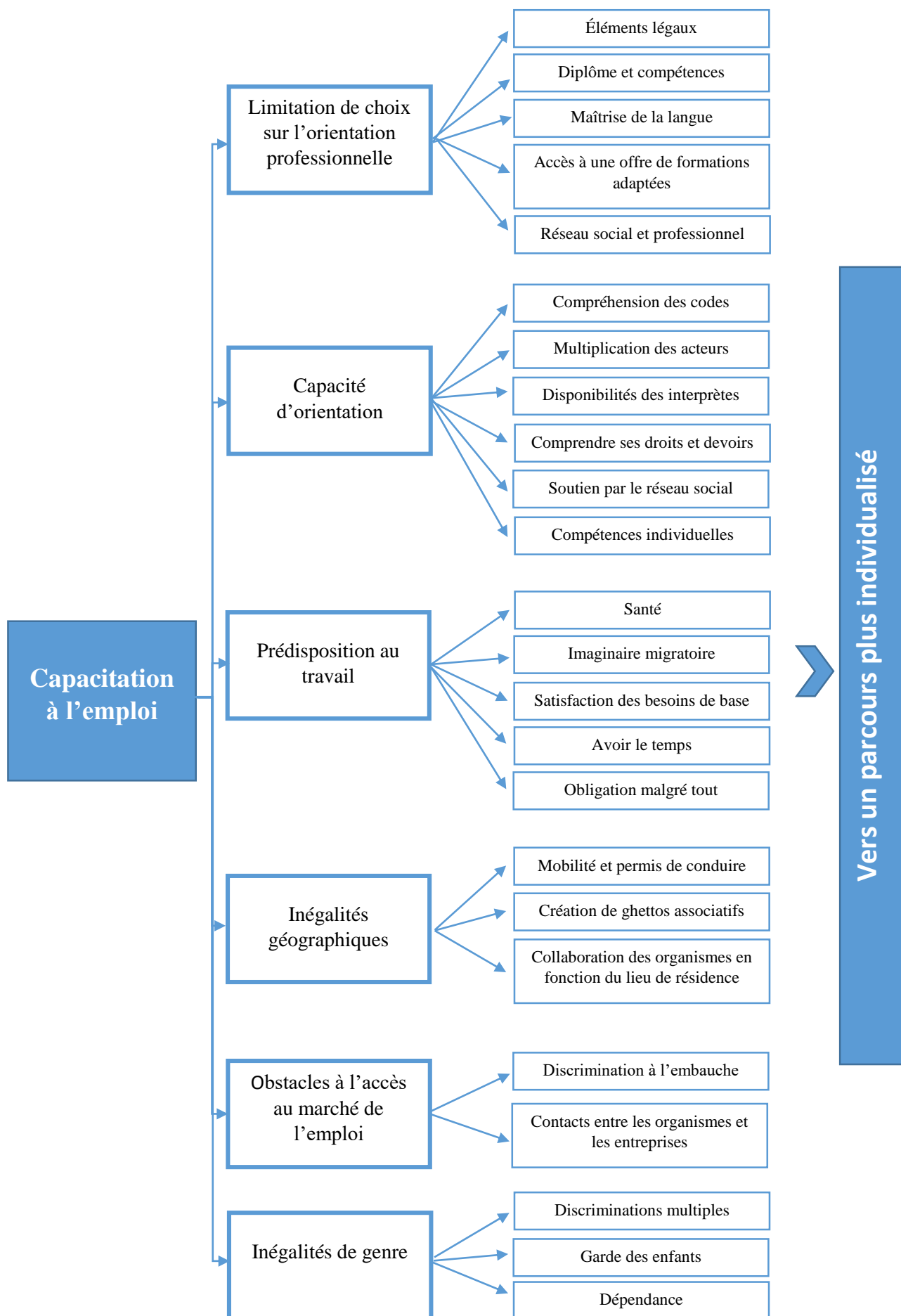
et les Cité des métiers. Il est intéressant à noter que le volet de l'orientation socio-professionnelle garde la même durée de 4 heures, contrairement aux axes FLE et Citoyenneté, qui voient leur durée augmenter considérablement. Cela peut notamment s'expliquer par le pouvoir compétent dans les différentes matières. Ainsi, le bilan social et les cours de FLE et de Citoyenneté sont du ressort du Ministre de l'Action sociale, alors que l'intégration professionnelle relève du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Au module d'OSP instauré par le parcours d'intégration vient s'ajouter, le 29 février 2016, une note au Gouvernement wallon, qui instaure un dispositif d'insertion socio-professionnelle pour les primo-arrivants, mis en place par le FOREM. Celui-ci, contrairement au module des 4 heures d'OSP, n'est pas obligatoire, mais vise à soutenir les personnes qui le désirent dans leur recherche d'un emploi ou d'une formation. De plus, ce dispositif voit son public élargi aux demandeurs de protection internationale. Afin de mettre en place ce dispositif, un budget supplémentaire a été alloué, dans le but de renforcer les acteurs d'intégration impliqués.

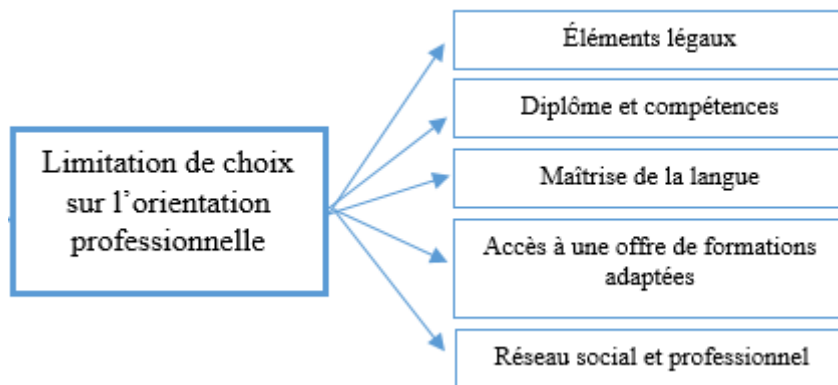
Finalement, notons que ce 26 mai dernier, des élections ont été organisées en Belgique, tant au niveau fédéral que régional. « *Extensive comparative research has shown the importance of electoral factors, in particular the presence of a successful extreme-right party, in explaining the type of immigrant integration policies.* » (Adam et Torrekens, 2015 : 1). Les suites de ces élections peuvent donc avoir un impact sur les politiques d'intégration menées jusqu'ici en Province de Liège

Grille d'analyse

Afin de considérer notre question de départ, nous avons construit une grille d'analyse sur base de nos observations de terrain. Celle-ci prend en considération les différents éléments influençant la capacitation des primo-arrivants à l'emploi. Ainsi, nous avons déterminé six éléments clés, à leur tour composés de différents paramètres, qui vont influencer plus ou moins fortement la capacitation du primo-arrivant à l'emploi. Les flèches représentent l'influence de chaque élément sur la capacité du primo-arrivant à l'emploi, influence qui peut être d'intensités variées en fonction de l'individualité de la personne.



1. Limitation de choix sur l'orientation professionnelle



Arrivés en Belgique, les primo-arrivants sont amenés à faire des choix quant à leur futur professionnel. Or, plusieurs éléments vont influencer, voire limiter ce choix, tels des éléments légaux, la maîtrise de la langue, l'accès aux formations, la reconnaissance du diplôme et des compétences et le réseau de la personne. Ainsi, le choix de la direction que le primo-arrivant souhaite donner à sa vie professionnelle en Belgique ne semble pas toujours lui appartenir.

1.1.Éléments légaux

Un premier élément qui influence le choix professionnel de la personne se trouve au niveau structurel, et concerne les éléments légaux liés à la procédure et au titre de séjour de la personne. Ainsi, les différents titres de séjour, souvent limités dans le temps, auront une influence claire sur le type d'emploi et sur les droits auxquels la personne a accès. De plus, le fait d'avoir des incertitudes quant au fait de pouvoir rester durablement en Belgique peut influencer la motivation et les projets de la personne (Stokink, 2011). Yakushko et al. rejoignent ce point de vue en expliquant que « *the legality of a person's status and the circumstances of his or her relocation are undoubtedly among the key contextual factors that influence the career trajectories of recent immigrants and refugees* » (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008: 368). Ainsi, le statut de séjour et le parcours de la personne aura une influence sur son projet professionnel et sur ce qu'elle espère obtenir dans le nouveau pays (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008). De plus, les éléments liés au séjour amènent une charge administrative qui peut impacter la disponibilité de la personne à la recherche d'emploi. « *Il y a tellement de documents législatifs pour les titres de séjour que ça n'en revient complètement compliqué* » (entretien opérateur associatif).

A ceci s'ajoute le temps, souvent très long, lié aux procédures de séjour. Même si un accès limité à l'emploi existe pour les demandeurs de protection internationale en cours de procédure, cet accès reste difficile à mettre en place, autant pour le travailleur que pour un potentiel employeur. Par conséquent, la personne reste souvent en position d'attente. Une fois que la procédure a pris une fin positive, le primo-arrivant se voit attribuer un titre de séjour supérieur à 3 mois, ce qui a comme conséquence qu'il est maintenant dans l'obligation de suivre le parcours d'intégration. « *S'ils obtiennent le statut de*

réfugié, ils sont alors tenus de suivre le parcours d'intégration, ce qui peut paraître étonnant, voire redondant, dès l'instant où cela peut faire plusieurs mois, voire plus d'un an qu'ils se trouvent en Belgique. Ils ont donc déjà pu suivre d'autres formations organisées notamment par les centres d'accueil. » (Pironet, 2017 : 15). Au vu de l'investissement élevé en termes d'heures que demande ce parcours, la personne est de nouveau souvent indisponible pour la recherche d'emploi. Nous pouvons donc constater que le système actuel contraint la personne à un temps d'attente, qui peut s'avérer très difficile, et qui peut avoir des effets dévastateurs sur le bien-être de la personne (Carpentier et Schoumaker, 2018).

Le permis de travail est directement lié au permis de séjour. Même si tout porte à croire que la Wallonie a besoin de main d'œuvre, autant pour les secteurs en demande de travailleurs qualifiés que dans d'autres secteurs en pénurie, les procédures de délivrance du permis de travail sont rigides (Stokkink, 2011). Notons cependant que des récents changements ont introduit le permis unique. Ainsi, sur la carte de séjour, une notion indique un « accès au marché de l'emploi illimité ». Le permis C a disparu. *« Avec le permis unique, ils ont changé notamment, ça simplifie un peu les choses »* (entretien opérateur associatif). Ainsi, dans certains cas, les démarches sont facilitées pour certaines personnes. Cependant, des difficultés persistent, ce qui a comme conséquence qu'une autre voie s'ouvre régulièrement aux migrants ; à savoir le travail informel.

Selon Ambrosini, des recherches confirment *« le lien entre chômage "officiel" et participation à des activités précaires »* (Ambrosini, 1999 : 100). Ainsi, dans un contexte où l'accès au marché du travail légal devient trop difficile d'accès, et que les aides sociales ne suffisent pas toujours à mener une vie dans la dignité humaine, certaines personnes se voient contraintes à faire appel à des alternatives informelles, avec toutes les conséquences néfastes que cela peut engendrer (Ambrosini, 1999 ; Cocagne et Stokkink, 2018). Nos recherches confirment ceci à travers le témoignage d'un primo-arrivant, qui confirme que les employeurs proposent souvent des contrats *« moitié-moitié »* (entretien P4), où seule une partie du travail est déclarée, et que beaucoup de primo-arrivants sont contraints à accepter, faute d'alternatives légales. *« Ils ne trouvent pas de boulot officiel parce que en noir, pratiquement toutes les personnes d'origine étrangère peuvent trouver un boulot. Donc ça ne pose pas de problème. Il y en a énormément qui travaillent en noir. Alors pour des salaires de misère et dans des conditions lamentables et ça dérégule tout le marché de l'emploi. Mais ça ne fait pas des emplois statutaires qui permettent de s'inscrire dans la société »* (Entretien SeTIS).

1.2.Reconnaissance des diplômes et validation des compétences

Une autre difficulté structurelle majeure qui peut impacter le choix professionnel de la personne concerne la reconnaissance des diplômes et des compétences des primo-arrivants. Tous les experts interviewés s'accordent sur le fait qu'il s'agit ici d'un enjeu majeur, dont il importe d'améliorer les

dispositifs existants en Fédération Wallonie-Bruxelles. En ce qui concerne l'équivalence des diplômes, en plus du coût de la procédure, « *en Fédération Wallonie-Bruxelles c'est très très énergivore ; il faut ramener des documents, [...] il faut attendre longtemps parce que les procédures sont longues et c'est coûteux.* » (entretien CRVI). A ce sujet, un primo-arrivant interrogé, diplômé d'un Master dans son pays d'origine, témoigne que « *pour accomplir mon supérieur il me demandent beaucoup de papiers en Syrie, comme les notes et tout ça, mais maintenant en Syrie il n'y a pas, il y a la guerre là-bas et je ne peux pas avoir ça.* » (entretien P10).⁹ A ceci s'ajoute que « *les gens souvent ils obtiennent une équivalence en deçà, s'ils en obtiennent une, elle est en-deçà de leurs compétences et de leur diplôme réel.* » (entretien CRIPEL). Ainsi, même si les primo-arrivants réussissent à faire les efforts économiques et bureaucratiques de demander une équivalence, ils doivent « *majoritairement trouver de l'emploi en-dessous de ce qu'ils sont capables réellement de faire* » (entretien CRIPEL). Par conséquent, ils sont souvent amenés à refaire une formation ou à se réorienter professionnellement. « *Dans beaucoup de cas on est obligés d'apprendre autre chose et à certains moments c'est un âge un peu difficile d'encore recommencer des études.* » (entretien P9). « *Parfois je me dis qu'est-ce que je dois travailler ici en Belgique ? S'il n'y a pas l'équivalence et tout ça.* » (entretien P10). Par conséquent, le statut socio-professionnel de la personne peut être affecté négativement à travers le processus migratoire (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 ; Cocagne et Stokink, 2018). Ceci mène non seulement à un gaspillage en termes de compétences employées (Manço, 2008), mais inévitablement aussi à bon nombre de frustrations et un mal-être, qui peuvent avoir des impacts importants sur le parcours de l'individu. « *Beaucoup de force, et après ils vont dire non, on ne peut pas travailler avec ce diplôme, il était comme cassé mon cœur.* » (entretien P15). Cette personne témoigne de son mal-être suite au fait que son diplôme de Master n'a pas été reconnu, ce qui a eu comme conséquence que le FOREM lui a proposé une formation inférieure à son diplôme. Des découragements peuvent alors survenir (Gatugu et Manço, 2018b). « *C'était pas facile aussi d'aller faire une formation qui dure beaucoup des années. T'as pas la tête à ça. [...] J'avais essayé de faire la, l'équivalence, mais je dois encore faire deux ans [...] c'est ça qui m'a découragé je pense.* » (entretien P16).

Pour les primo-arrivants qui n'ont pas de diplôme à faire reconnaître en tant que tel, un dispositif de validation des compétences a été mis en place par la Fédération Wallonie-Bruxelles, afin de valoriser les compétences et l'expérience professionnelle des primo-arrivants. Cependant, ce dispositif « *est méconnu et très peu accessible aux personnes étrangères* » (entretien CRVI). A ceci s'ajoute que ces compétences ne sont souvent « *reconnues que partiellement pour les primo-arrivants* » (entretien CRIPEL). Notons d'ailleurs que cette procédure est uniquement réalisée en français, et reste donc peu accessible à un grand nombre de personnes, ne maîtrisant pas la langue française (Gatugu et Manço,

⁹ A ce sujet, nous pouvons mentionner l'efficacité de la « Recognition Procedure for Persons, without verifiable documentation », mise en place par la Norvège afin de reconnaître les compétences des migrants ne pouvant pas produire leurs documents de qualification (Gatugu et Manço, 2018b).

2018b). A ceci s'ajoutent les personnes analphabètes ou peu scolarisées. « *Comme pas, j'ai pas fait études, il faut que je cherche un travail qui me corresponde. Soit restauration, serveuse, même ça il faut que tu connais lire et écrire.* » (entretien P14). Berset et al. (1999) précisent à ce sujet qu'il ne suffit pas de posséder certaines compétences, encore faut-il pouvoir les mobiliser dans le nouveau contexte de travail. Pour ce faire, Berset et al. postulent qu'il faut qu'une adaptation occupationnelle se mette en place, sous forme d'une négociation entre « *l'offre de compétences du travailleur migrant et les besoins en compétences de l'entreprise* » (Berset et al., 1999 : 92). Finalement, cette négociation débouchera sur une migration déqualifiante, neutre ou qualifiante, en fonction de comment coïncident l'offre de compétences du travailleur et la demande sur le marché du travail. De plus, cela dépendra de la capacité de l'individu à mettre son altérité et ses compétences au profit sur le marché du travail (Berset et al. 1999). Nous pouvons donc constater que la reconnaissance des compétences acquises dans le passé est un enjeu crucial lors du processus d'intégration du primo-arrivant dans la société d'accueil.

1.3. Maîtrise de la langue

Quand il s'agit de parler des difficultés des primo-arrivants à l'intégration socio-professionnelle, un élément clé est mentionné à chacun de nos entretiens ; celui de la connaissance de la langue française. Celle-ci semble indispensable en Province de Liège pour ne pas être limité dans ses choix professionnels. Tous les primo-arrivants rencontrés estiment qu'il est important, mais aussi très difficile, d'apprendre le français. « *Surtout avec l'âge quand tu dois commencer à bas âge ça peut aller. Mais quand tu as déjà appris d'autres langues et après le français ça c'est compliqué* » (entretien P9). Cependant, le rôle accordé à la langue dans le processus d'intégration ne fait pas consensus chez les professionnels interrogés. Ainsi, certains auteurs et experts estiment que l'apprentissage de la langue est une base primordiale pour l'intégration socio-professionnelle. D'autres estiment que la personne peut d'abord s'intégrer, notamment grâce à son réseau ou ses compétences, et apprendre la langue par la suite. Encore d'autres défendent un avis intermédiaire, en se basant sur l'individualité du parcours des primo-arrivants.

La Commission Européenne souligne le rôle primordial de la langue en postulant que l'apprentissage de la langue est crucial pour un primo-arrivant afin d'accéder au processus d'intégration. Dans cette optique, les cours de langue doivent être dispensés le plus tôt possible dès l'arrivée de la personne (Commission Européenne, 2016). Certains auteurs rejoignent ce point de vue, en expliquant que la connaissance de la langue est le facteur premier pour accéder à un emploi et à une carrière (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008), ou encore en estimant que la langue donne un meilleur accès non seulement à l'emploi mais aussi au logement et aux soins de santé (Stokkink, 2011).

Or, d'autres spécialistes remettent en question l'impact certain de la maîtrise de la langue sur l'intégration. Selon une étude de De Cuyper et Garibay sur l'impact des cours de langue sur l'accès au

marché du travail, les auteurs n'ont pas trouvé un consensus clair. En évaluant l'impact de ces cours dans différents pays, notamment au Danemark, en Norvège, en Allemagne, au Canada et en Suède, ils ont constaté que ces cours peuvent avoir un impact neutre, négatif ou positif sur l'employabilité des personnes d'origine étrangère (De Cuyper et Garibay, 2013). En effet, leur recherche les a amenés à croire que la mise à l'emploi immédiate peut avoir plus d'effets positifs en termes d'intégration que les cours de langue. « *In this sense, we may ask ourselves whether foreseeing a language course, which often takes several months or sometimes even one or two years (cf. Norway) is the most effective way of ensuring labor market integration.* » (De Cuyper et Garibay, 2013 : 56).

Dans le cadre de notre recherche, nous avons pu, à notre tour, constater une divergence entre les points de vue des experts. Ainsi, un opérateur nous a partagé son observation selon laquelle « *on n'engage pas quelqu'un qui [...] ne parle pas la langue, mal ou en tout cas plus difficilement.* » (entretien CRIPEL). Il s'agit donc du point de vue qu'un enjeu majeur pour trouver un emploi ou une formation est celui de la langue. « *La langue française ici en Région wallonne en tout cas c'est un gros problème au niveau de tout hein, les intérim, des employeurs, tout, il faut maîtriser la langue française, bien la maîtriser parce que la maîtriser à moitié ça pose déjà problème* » (entretien opérateur associatif). A ceci s'ajoute qu'« *actuellement le système des formations qualifiantes et de l'accès à l'emploi est régi par un principe qui veut que le niveau de français est une condition de sélection, c'est un critère de sélection à l'entrée en formation ou à l'emploi. Et donc même des personnes [...] qui ont un niveau de français qui leur permettrait de suivre une formation, voire peut-être même de directement travailler, sont bien souvent bloquées dans ces projets-là, pour motif qu'ils ne connaissent pas suffisamment le français* » (entretien FOREM). Ainsi, les exigences en matière de langue, souvent liées à des tests d'entrée, des entretiens d'embauche, voire à d'autres domaines comme par exemple l'examen écrit du permis de conduire, peuvent engendrer des difficultés majeures en matière d'intégration socio-professionnelle.

En opposition à ceci, nous pouvons considérer une vision différente. De par son expérience en Entreprise de Formation par le Travail (EFT), un opérateur témoigne que « *on en avait qui parlaient pas français c'est pas grave [...] Et au fur et à mesure ça vient, au fur et à mesure la langue vient* » (entretien opérateur associatif). Le problème, selon cette optique, réside moins dans le manque de connaissance de la langue du primo-arrivant, que dans le système belge et les dispositifs proposés. Ainsi, à titre d'exemple, une proposition serait que les institutions et services qui accompagnent les primo-arrivants offrent un accompagnement davantage traduit. « *Ils ne comprennent pas dans quoi ils se trouvent et ce qu'on attend d'eux* » (entretien opérateur associatif). Ainsi, toujours selon cette optique, même si certains services ont désormais la possibilité de travailler avec des interprètes, le fait que les sites Internet, les

flyers et autres outils ne soient pas traduits fait en sorte que les primo-arrivants aient plus de difficultés à comprendre le fonctionnement du service¹⁰.

Nous pouvons distinguer un troisième type de point de vue, qui ressort de la majorité des entretiens que nous avons menés. Les opérateurs s'accordent sur le fait que le parcours du primo-arrivant n'est pas linéaire et qu'il n'est pas le même pour chaque individu. Ainsi « *il n'y a pas un élément qui est plus important que l'autre. Peut-être pour une personne oui il faudra apprendre le français avant pour s'intégrer, pour une autre pas besoin, elle veut aller travailler et au travail elle va se faire du lien social et elle va apprendre le français.* » (entretien CRVI). Un autre opérateur associatif interrogé, nous explique qu'il faut effectivement un niveau basique du français afin de comprendre les consignes de travail et de pouvoir exprimer ses besoins. Cependant, il estime qu'il n'y a pas une seule formule. Certaines personnes auront l'envie ou le besoin d'apprendre le français en profondeur, pendant que d'autres n'auront besoin que d'un minimum afin de pouvoir travailler le plus rapidement possible, et ce en fonction de leurs projets individuels (entretien opérateur associatif).

Finalement, un dernier aspect concernant la langue a été mentionné systématiquement durant nos recherches ; celui des cours de FLE-métier. Il s'agit ici de questionner le rôle intégrateur des cours de langue actuels, rarement orientés métier. « *Les cours de FLE qu'ils ont c'est des cours très scolaires [...] c'est pas du tout orienté métier* » (entretien opérateur associatif). Selon ce point de vue, le parcours est trop copié sur notre modèle scolaire, souvent non-adapté à l'objectif de mise à l'emploi des primo-arrivants (entretien opérateur associatif). Ainsi, les cours de français visant un métier en particulier permettent d'« *avoir une perspective concrète par rapport à l'apprentissage du français et avoir un pas dans le métier [...] C'est l'articulation des deux qui va faire qu'à un moment donné les gens vont pouvoir avancer* » (entretien opérateur associatif). Ce type de cours donne les clés et le vocabulaire essentiels afin de communiquer dans le métier choisi. Ainsi, même si certaines personnes interrogées estiment que ce type de dispositif demande un niveau de base en français quand-même, tous les opérateurs se sont accordés sur le fait que ces dispositifs amènent à des résultats positifs, et méritent d'être développés davantage. Le monde académique rejoint, lui aussi, l'efficacité de telles pratiques (Manço et Hajar, 2018). Ainsi, « *des études montrent que les programmes qui conjuguent formation linguistique et formation au travail et/ou subventions salariales ont un impact positif majeur à la fois sur le revenu et sur l'occupation d'un emploi.* » (Samek Lodovici, 2010 : 36). In fine, la Commission Européenne, elle aussi, estime que les cours de langue devraient être davantage combinés à l'apprentissage de compétences professionnelles (Commission Européenne, 2016).

¹⁰ Nous pouvons souligner à ce propos la pertinence d'outils tels que le « Journal informatif » développé par le SeTIS, visant à procurer des informations en six langues différentes.

1.4. Accès à une offre de formations adaptées

L'offre de formations disponibles par rapport aux besoins de la personne peut poser problème lors du choix professionnel de la personne primo-arrivante. Les pays développés, dont la Belgique, ont de plus en plus de besoins de main d'œuvre dans ce qu'on appelle les métiers en pénurie. Il s'agit ici des métiers « *qu'il n'est pas possible de délocaliser* » (Birwe, 2018 : 80) et qui ne sont pas mécanisables (Manço, Gatugu, Ngabu et Seidlowa, 2018). Ainsi, des formations qualifiantes sont mises en place afin de donner la possibilité à des migrants faiblement qualifiés de s'insérer professionnellement dans ces secteurs en pénurie. Par conséquent, les primo-arrivants sont régulièrement orientés vers un certain type de formation. « *En fait le FOREM propose des formations [...] on est obligé de le faire parce qu'on a, il n'y a pas autre chose à faire. Tu es obligé de choisir ce qui est là au FOREM [...] C'est pas ça [femme d'ouvrage] que je veux faire ici* » (entretien P6). En résultat de ces contraintes, nous pouvons donc observer une ethnostratification dans certains secteurs d'activités, habituellement qualifiés de précaires ou de « *3D-Jobs* » (*Dirty, Dangerous and Demeaning*). D'ailleurs, un opérateur interrogé observe à ce sujet un regroupement de personnes étrangères dans certaines filières professionnelles au sein des CISP, comme par exemple le bâtiment, et moins dans d'autres (entretien opérateur associatif). Ce phénomène est encore accentué pour les femmes, qui rencontrent souvent des difficultés supplémentaires. Ainsi, « *une genrostratification vient s'appuyer sur l'ethnostratification du marché de l'emploi pour renvoyer les femmes primoarrivantes aux emplois les plus précaires et les plus vulnérables* » (Stokkink, 2012 : 113). Et pourtant, nous pouvons observer, depuis les dernières années, une féminisation de plus en plus forte de l'immigration. Par conséquent, il importe de penser réellement ces enjeux liés à leur intégration.

De plus, nous pouvons observer un manque de formations organisées sur le territoire, ce qui crée des temps d'attente pour rentrer en formation. « *Étant donné que il n'y a pas de formation en cours actuellement là ben on attend je crois août ou septembre [...] Donc je prends mon mal en patience.* » (entretien P5). Par conséquent, la personne qui veut commencer une formation peut se retrouver bloquée par un manque de places au sein des formations, ce qui peut de nouveau entraîner un découragement, voire un mal-être. A ceci s'ajoute que, selon les témoignages récoltés, il n'y a non seulement pas assez de formations, mais surtout pas suffisamment de cours et de formations adaptés pour couvrir les besoins réels des primo-arrivants. « *Le problème jusque-là ça a toujours été de trouver les cours les plus adéquats par rapport à leur profil.* » (entretien CRIPEL). Ainsi, il y a par exemple un manque de cours dispensés en alternance ou en soirée, qui pourraient permettre de suivre une formation tout en gagnant de l'argent, ce qui est souvent indispensable à la personne (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008). Une autre solution serait la multiplication de formations rémunérées, parce que « *s'agissant d'adultes, et souvent de parents, ces personnes ont besoin d'être rémunérées, même dans le cadre d'initiatives de formation.* » (Birwe, 2018 : 96). L'inadaptation des formations peut aussi entraîner des frustrations chez les primo-arrivants. Ainsi, certaines personnes sont, de fait, scolarisées et formées et ont une expérience utile, mais leurs compétences et diplômes ne sont pas reconnus. Par conséquent, une frustration peut se

créer à devoir suivre de nouveau des formations et cours, inadaptés à leurs compétences et besoins (Stokkink, 2011).

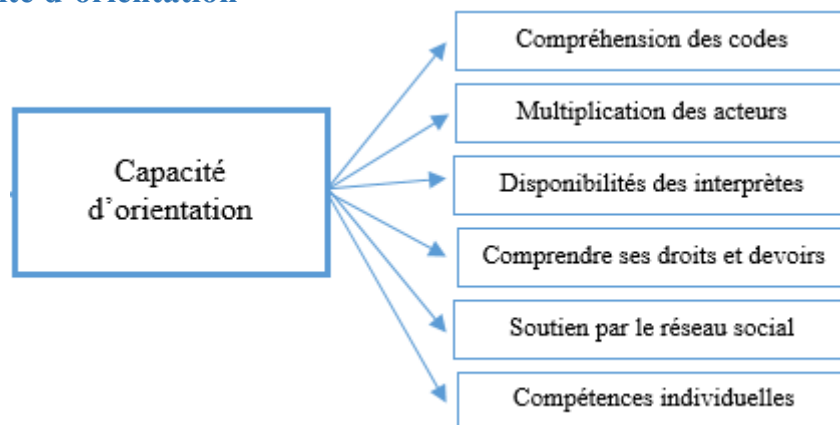
Finalement, les formations existantes sont difficiles d'accès. Comme mentionné ci-dessus, l'entrée en formation qualifiante est souvent conditionnée à une connaissance du français très poussée, ce qui freine la mise en formation rapide des primo-arrivants. *« L'accès à la formation, très compliqué au niveau du Forem, des tests pour rentrer en formation très très compliqués déjà pour une personne qui parle français qui a fait ses études ici. Donc pour réussir alors une personne étrangère elle doit passer les mêmes tests sans voilà, donc ça c'est un gros problème. »* (entretien opérateur associatif). Ainsi, il faut *« un accès plus direct aux formations qualifiantes pour primo-arrivants »* (entretien CRVI). Des barrières trop importantes en termes de connaissances scolaires et notamment du français sont mises en place pour l'entrée en formation, alors que la personne a *« une expérience professionnelle, il a des soft-skills, il sait travailler, il a envie de travailler »* (entretien opérateur associatif). Or, sachant que les cours de français demandent, eux aussi, un temps d'attente parfois considérable (par exemple 3 mois pour un des primo-arrivants interrogés), la mise en formation se transforme rapidement en un long temps d'attente. A ce sujet, un opérateur CRI interrogé craint de plus que le fait d'avoir augmenté les heures de cours de français et de citoyenneté aura un *« effet pervers »* dans le sens où le temps d'entrée en formation pourrait devenir encore plus long. Ainsi, *« Le Forem doit revoir ses tests d'entrée, c'est voilà il faut donner la possibilité aussi à ces personnes-là de pouvoir faire des formations parce qu'avant qu'elles gèrent le français ben on doit attendre, et ces personnes-là vont pas attendre 5 ans avant de gérer parfaitement le français pour pouvoir commencer à se former, c'est trop tard. »* (entretien opérateur associatif). Notons à ce propos que, durant nos observations au sein du service primo-arrivants du FOREM, une conseillère était en train de mettre en place une formation spécifique de passerelle, visant à aider les personnes à se préparer aux tests d'entrée pour les formations professionnelles. Il s'agit donc ici d'une volonté de réduire cette barrière d'accès au niveau des formations FOREM.

1.5. Le réseau social et professionnel

Un dernier aspect influençant le choix professionnel du primo-arrivant est relié à son réseau social et professionnel. Ainsi, *« le plus important dans le cadre d'une recherche d'emploi c'est le capital symbolique, c'est le réseau que vous pouvez mobiliser. »* (entretien CRVI). Cet opérateur explique que, selon son expérience, ce sont justement les personnes ayant le réseau le plus développé qui auront le plus de facilités pour trouver un emploi ou un stage. En effet, un certain nombre d'offres d'emploi sont soit relayées directement à l'intérieur d'un réseau social, à travers le *« bouche à l'oreille »*, (Gatugu, Manço, Oumarou, 2018) soit publiées sur des sites de recherche d'emploi peu connus par les primo-arrivants.

« Je suis rentré chez Lidl, [...] c'est par un ami, l'ami du chef. » (entretien P17¹¹). Il s'agit ici de la seule exception observée durant nos recherches, tous les autres primo-arrivants interrogés expliquant qu'ils n'estiment pas avoir un réseau propice à les aider dans la recherche d'emploi. « *Le réseau c'est le premier atout d'une personne pour trouver un boulot. Et on s'aperçoit que les gens d'origine étrangère ont, certes, des réseaux, mais qui sont des réseaux communautaires, qui sont assez peu propices à trouver un emploi. Et ça vient aussi du fait qu'il y a très très peu d'encouragement à la mixité sociale en Belgique.* » (entretien SeTIS). Ainsi, les primo-arrivants ont, la plupart du temps, un réseau utile pour la recherche d'emploi moins développé dans le pays d'accueil que les personnes habitant en Belgique depuis plusieurs années (Gatugu, 2018b ; Stokkink, 2011). Ce manque de réseau peut affecter la recherche d'emploi de la personne (Carpentier et Schoumaker, 2018). « *Le bouche à l'oreille [...] c'est, on connaît quelqu'un qui travaille dans une entreprise comme ça il te dit oui je cherche quelqu'un. Mais franchement moi j'ai pas de relations avec beaucoup de personnes donc c'est difficile.* » (entretien P12). Dans le même ordre d'idées, durant un entretien observé au sein du FOREM, nous avons pu rencontrer un primo-arrivant envisageant de déménager à Bruxelles, étant donné que, contrairement à Liège, il avait des connaissances sur place qui pouvaient l'aider dans son projet professionnel. Il témoigne que, sans ces personnes qui veulent l'aider, notamment financièrement, ce n'est pas possible de réaliser son projet (observation FOREM). Nous pouvons donc constater qu'un réseau élargi peut multiplier les possibilités d'embauche, et, par-là, renforcer le choix professionnel du primo-arrivant.

2. Capacité d'orientation



Un deuxième facteur qui va influencer la capacitation du primo-arrivant à l'intégration sur le marché du travail concerne sa capacité d'orientation. Arrivant dans un nouveau pays, il importe de se retrouver d'abord dans ce nouvel environnement. Plusieurs aspects sont à considérer dans l'analyse de cette

¹¹ Notons que cet entretien ne s'est pas déroulé dans les meilleures conditions. En effet, la femme pour laquelle le rendez-vous a été organisé au CRIPEL s'est faite accompagner par son mari. Or, tout au long de l'entretien, il a pris la parole pour parler de sa propre expérience, respectivement pour parler au nom de sa femme. Dans le cas de cet extrait, il s'agit de l'expérience du mari, primo-arrivant aussi.

capacité, comme la compréhension des codes sociaux, droits et devoirs, ainsi que de la multitude d'acteurs sur le terrain. A ceci s'ajoute l'influence de la présence d'interprètes, des compétences individuelles et du réseau social du primo-arrivant.

2.1. Compréhension des codes sociaux

A un niveau d'analyse individuel, la connaissance et compréhension des codes sociaux de la société d'accueil joue un rôle important dans le processus d'intégration socio-professionnelle. En effet, il s'agit moins des différences culturelles ou religieuses que d'une méconnaissance des codes sociaux qui fait souvent obstacle à l'intégration des primo-arrivants. *« La culture et la religion sont souvent mises en avant, notamment par les médias, comme des obstacles à l'intégration des personnes. Alors que c'est souvent parce que les personnes ne connaissent pas les codes sociaux, généralement très différents de ceux de leur pays d'origine, qu'il y a des incompréhensions qui peuvent donner lieu à de réelles discriminations, même si elles sont moins flagrantes que d'autres. »* (Stokink, 2011 : 111). Dans le cadre de ce travail, nous allons nous concentrer essentiellement sur les codes concernant le monde du travail. Le fait de comprendre les normes du nouveau pays en termes d'interactions sociales et professionnelles n'est d'ailleurs pas uniquement essentiel pour trouver un emploi, mais aussi pour le garder et pour développer sa carrière professionnelle (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008 : 374). *« Même si on a jamais vécu un entretien d'embauche on a tous une image de l'entretien d'embauche dans notre tête parce qu'on est né ici. Un primo-arrivant qui arrive de Syrie je pense pas qu'il ait le même type d'image, déjà je ne sais même pas s'il y a des entretiens d'embauche en Syrie, tu vois, et est-ce que l'image qu'il s'en fait correspond à l'image que nous nous en faisons ? »* (entretien opérateur associatif). Ainsi, les démarches pour trouver un travail ou une formation peuvent différer d'un pays à l'autre. A titre d'exemple, certains primo-arrivants interrogés nous ont expliqué que dans leur pays, un CV n'est pas toujours nécessaire afin de trouver du travail. Ce qui importe, c'est plutôt l'expérience de travail et le fait de connaître quelqu'un qui peut te proposer du travail (entretiens P1 et P3). *« Il y a pas que le CV chez nous, il y a aussi, comment on appelle, il faut payer pour avoir un poste, il faut aller voir les grands »* (entretien P6). D'autres primo-arrivants découvrent entièrement la pratique du CV et des entretiens d'embauche en arrivant en Belgique. *« Oh moi ça je connaissais pas. [...] C'est ici que j'ai appris le CV. »* (entretien P13). *« Le CV non ça il y a pas là-bas. »* (entretien P17). Dans d'autres pays, le CV existe, mais peut être construit différemment. *« Chez moi un CV c'est tout un parcours, ça peut avoir 6 pages ou même plus. [...] Mais ici tu peux pas faire plus que 2 pages. »* (entretien P9). Il ne s'agit d'ailleurs non seulement des pratiques d'embauche, mais aussi des pratiques dans le travail qui peuvent être différentes. *« Mais au Maroc c'est différent qu'ici. Disons que je travaille et j'ai pas de contrat ni rien du tout, j'ai un salaire mais pas de contrat »* (entretien P12).

Dans cette optique, un accompagnement spécifique doit être mis en place afin de familiariser les primo-arrivants avec les codes sociaux belges, et de leur enlever ainsi ces barrières à l'intégration

(entretien opérateur associatif). En plus des 60 heures de cours de citoyenneté, qui font partie du parcours d'intégration, de nombreux projets associatifs proposent de travailler ces aspects. A titre d'exemple, la formation de FLE-métier proposée par Alternatives Formation-AIGS, dont nous avons pu rencontrer les participants lors de notre recherche, proposent une simulation de l'entretien d'embauche, qui vise à préparer les primo-arrivants aux attentes du marché de l'emploi belge. A ceci s'ajoute le travail réalisé par les CRI, le plus souvent dans le cadre de leurs projets FSE, tel que le projet « Migr'emploi » que nous avons pu observer au sein du CRVI. De plus, les codes sociaux peuvent être acquis par des rencontres interculturelles, qu'il importe donc de soutenir davantage. Finalement, c'est justement la mise à l'emploi qui peut accélérer la compréhension des codes sociaux par la confrontation directe avec ceux-ci. (Stokkink, 2011). « *Il y a une préparation qui est possible, [...] mais de nouveau cet apprentissage-là moi je pense qu'il doit se faire au contact de personnes* » (entretien opérateur associatif).

2.2. La multiplication d'acteurs

Le paysage de l'intégration socio-professionnelle en Province de Liège est habité par une multitude d'acteurs, publics et associatifs, qui jouent tous un rôle distinct. « *Le paysage institutionnel est extrêmement complexe et [...] c'est en plus dans une langue qui n'est pas la sienne.* » (entretien SeTIS). Il est tout sauf aisé de comprendre le fonctionnement des différents services, ce qui peut rendre les démarches difficiles. « *Quand il s'agit de les (institutions) mettre en lien et qu'il s'agit de comprendre dans son ensemble le système c'est beaucoup plus compliqué* » (entretien opérateur associatif). Ainsi, certains primo-arrivants peuvent rencontrer un manque d'information et de compréhension quant aux services disponibles, ainsi qu'à leurs droits et obligations. Blain et al (2017), illustrent cette difficulté en confirmant que « *le manque de clarté par rapport au cheminement entre différents programmes d'apprentissage du français* » (Blain et al, 2017 : 2) représente un défi structurel majeur.

D'ailleurs, il s'agit ici d'une réalité que nous avons pu observer, non seulement pour les cours de français mais à plusieurs niveaux et à de multiples reprises lors de nos interviews et observations avec des primo-arrivants. Les personnes, à leur arrivée, ne suivent pas systématiquement le même chemin. « *Il y a des portes d'entrée multiples* » (entretien CRVI). Ainsi, à titre d'exemple, durant notre entretien de groupe réalisé au CRVI, les cinq personnes interrogées sont venues au centre régional via cinq différentes portes d'entrée, à savoir le FOREM, une école, un CPAS, une association d'aide aux migrants ou le fait de l'avoir trouvé via Internet. De plus, les informations reçues peuvent diverger en fonction de la porte d'entrée. Or, selon le décret, le centre régional est censé être la première étape, après le passage à la commune de résidence, dans le parcours d'intégration de la personne. De plus, nous avons pu constater durant nos entretiens que, face à tous les acteurs différents, bon nombre de primo-arrivants ont fini par confondre les services et leurs missions respectives. Dans cette optique, ces difficultés appellent une approche plus intégrée. « *Pour ceux qui sont habitués et qui ont déjà une compréhension du français ça ne pose pas de problème, mais pour les personnes qui ne parlent pas le*

français, qui ont très peu de connaissances des services administratifs, parce que dans leur pays d'origine la bureaucratie n'existe pas ou très peu, c'est déjà un frein. Les gens sont dans une anxiété pas possible. » (entretien CRVI). Ainsi, bon nombre de personnes vont de service à service, suivent de multiples formations, sans pour autant finir par voir réellement le bout de leur intégration sur le marché de l'emploi.

Notons par ailleurs que cette multitude d'acteurs a, elle aussi, parfois des difficultés à se coordonner, et à connaître l'action des autres respectivement (Pironet, 2017). « *Au niveau des primo-arrivants je pense que tout le monde, toute asbl ici à Liège a eu un subside pour faire quelque chose et, il y en a trop.* » (entretien opérateur associatif). Or, une coordination efficace des multiples services et projets augmente incontestablement la qualité des services proposés aux personnes, ainsi que la meilleure compréhension par les nouveaux arrivants en Belgique. Cette coordination impliquerait une communication plus poussée entre le secteur public, le tissu associatif, les centres de formation, les entreprises et les politiques. Nous allons y revenir par la suite.

2.3. Disponibilités des interprètes

Afin de pouvoir s'orienter dans une société, il importe de pouvoir communiquer, poser des questions et s'informer dans une langue que l'on maîtrise. Cependant, malgré une augmentation du budget alloué au SeTIS en 2016, le manque d'interprètes reste important en Wallonie, et plus particulièrement en Province de Liège. « *Le SETIS dispose de beaucoup trop peu de moyens pour arriver à répondre [...] on a 18.000 demandes de prestations par an, on en fait 15.000 prestations. Et dans l'ISP en région liégeoise, on est vraiment en difficulté puisque c'est là qu'il y a le plus de personnes primo-arrivantes. Et c'est là qu'on a le plus de difficultés à fournir des interprètes.* » (entretien SeTIS).

Ce manque d'interprétariat, par ailleurs constaté aussi par l'évaluation IWEPS du parcours d'intégration (2019), peut notamment être souligné à travers nos observations réalisées au sein du service primo-arrivants du FOREM ainsi qu'au service DiSISMi du CRIPEL. Ainsi, au FOREM, nous avons assisté à des entretiens qui ont été menés en français ou en anglais, alors que la personne ne comprenait pas suffisamment la langue pour comprendre toutes les informations et pour poser librement toutes ses questions. A ce sujet, le SeTIS explique qu'au FOREM « *on n'arrive pas à suivre* » (entretien SeTIS), la demande étant trop élevée par rapport à la disponibilité d'interprètes dans les langues les plus demandées¹². Au sein du DiSISMi, la difficulté observée a été encore plus accentuée. Ainsi, une personne venant à la permanence afin de s'inscrire au service a été refusée par le travailleur social, étant donné qu'elle ne maîtrisait pas suffisamment le français. Or, le service peut normalement faire appel à

¹² Arabe, dari, farsi, pashto, ourdou, tchéchène (entretien SeTIS).

des interprètes dans ces cas (entretien CRIPEL). Le manque d'interprètes influence donc ici indéniablement la qualité d'accompagnement des primo-arrivants.

2.4. Comprendre ses droits et devoirs

Le manque d'interprétariat a, parmi d'autres éléments, aussi une influence sur le fait de comprendre ses droits et devoirs dans la nouvelle société, compréhension par ailleurs essentielle pour pouvoir s'orienter. *« En général, dans les différents domaines d'intégration, le manque d'information des primo-arrivants quant à leurs différents droits ou devoirs est un constat flagrant. Le manque de coordination des différentes activités organisées par les différents niveaux de pouvoirs et la complexité administrative de nombreuses démarches en sont peut-être une des causes. »* (Stokkink, 2011 : 60). A ce sujet, nous allons nous concentrer ici essentiellement sur le devoir des primo-arrivants à suivre le module d'orientation socio-professionnelle d'une durée de 4h, en questionnant leur connaissance effective de ce module et de son caractère obligatoire.

Pour commencer, nous avons pu remarquer une méconnaissance générale par rapport au parcours d'intégration en lui-même. Nos observations nous amènent à constater que les primo-arrivants ne comprennent pas tous en quoi consiste le parcours d'intégration et ne se rendent pas tous compte de son caractère obligatoire. Ainsi, à titre d'exemple, les personnes rencontrées par le biais de l'ASBL AIGS ne comprenaient pas spécialement le rôle joué par le CRI dans le parcours. Selon eux, le CRIPEL est plutôt vu comme l'endroit qui leur a donné les adresses et les numéros de téléphone afin de trouver des cours de français. Durant nos observations au service primo-arrivants du FOREM, ce constat se confirmait. La conseillère a demandé systématiquement si la personne suivait le parcours d'intégration, et toutes les personnes observées ont dit que oui. Cependant, au fur et à mesure des entretiens, il s'est avéré à plusieurs reprises que ce n'était pas le cas, qu'ils ne connaissaient pas spécialement le CRIPEL, et que le parcours pouvait être confondu avec le fait de suivre des cours de français ou de citoyenneté dans un centre Croix Rouge ou dans une association. Nous pouvons aussi noter deux entretiens, durant lesquels nous avons dû préciser ce qu'est le parcours d'intégration, face à des personnes qui pensaient qu'il s'agissait uniquement des cours de citoyenneté. Une personne interrogée a d'ailleurs toujours parlé d'une *« formation d'intégration »* (entretien P16) pour désigner les cours de citoyenneté. Il y a donc ici aussi une confusion terminologique qu'il importe de souligner, par ailleurs confirmée par l'évaluation IWEPS du parcours d'intégration, qui explique que *« le PI est généralement assimilé au seul module citoyenneté. »* (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 : 65).

Le manque de connaissance du parcours et de son caractère obligatoire a aussi pu être souligné par des opérateurs interviewés. *« Je crois que les gens ont juste peur parce que c'est obligatoire, ils viennent sans trop comprendre ce qu'on attend d'eux. Il manque vraiment, on n'a pas fait assez de pédagogie pour le parcours d'intégration [...] On devrait faire beaucoup plus de pédagogie, beaucoup mieux faire*

connaître le parcours en disant voilà ce que c'est, voilà à quoi ça sert. Et pas dire vous devez faire quelque chose et si vous ne le faites pas vous allez avoir une sanction sans simplement expliquer à quoi ça sert. » (entretien SeTIS). Dans cette optique, nous pouvons souligner un manque de pédagogie et d'explications claires par rapport à l'utilité du parcours, ce qui freine la compréhension. A ceci s'ajoute de nouveau un enjeu d'interprétation, dans le sens où « *le début est beaucoup expliqué en français dans du collectif* » (entretien SeTIS). Or, « *le recours à des interprètes, ou alors l'organisation de séances en langue maternelle, sont des éléments importants pour assurer la compréhension des contenus du module d'accueil* » (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 : 75).

En interrogeant les primo-arrivants sur leur compréhension des explications reçues, plus spécifiquement par rapport au volet OSP du parcours, les réponses ont été variées, notamment en fonction de l'organisme qui a pu donner les informations. Ceci confirme par ailleurs le constat que la qualité de l'information diverge en fonction de la porte d'entrée du primo-arrivant dans le dispositif (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019). Ainsi, en ce qui concerne le CRIPEL, deux personnes ont expliqué avoir compris les informations reçues, alors que les autres témoignent d'une incompréhension. « *Je me demande qu'est-ce que je dois faire, qu'est-ce que je dois aller demander au FOREM, comment est-ce que je me présente, je demande quoi, faire quoi. [...] Je dois aussi pointer ma carte Job Pass, à quel moment je dois faire ça ?* » (entretien P5). Pour une autre personne, « *Ça a été un peu vite* » (entretien P13), en pointant le fait que le temps pris pour expliquer le parcours n'a pas été suffisant pour clarifier toutes les questions. En ce qui concerne les personnes interviewées au CRVI, toutes les personnes interrogées se disent satisfaites des informations reçues. « *Moi je conseille tout le monde pour venir ici, parce qu'ils donnent le temps, ils voient avec vous, ils donnent même une heure, deux heures, pas de problème jusqu'à il finit avec vous votre problème.* » (entretien P 15). Nous pouvons ici faire l'hypothèse que le temps accordé par rendez-vous peut influencer la compréhension. Nous allons y revenir par la suite. En ce qui concerne le FOREM, nous pouvons constater que cet organisme n'évoque pas systématiquement l'existence du parcours d'intégration (entretien primo-arrivants), dû notamment au fait que ce service ne se concentre pas exclusivement sur les personnes suivant le parcours. Par conséquent, les personnes qui fréquentent le FOREM avant de venir à un CRI peuvent ne pas être au courant de cette obligation. Par ailleurs, c'est la mission de la commune d'informer le primo-arrivant de l'existence et de l'obligation du parcours d'intégration. « *Bien que des documents informatifs officiels soient disponibles, il n'y a pas d'harmonisation dans la pratique au niveau de la transmission des informations aux primo-arrivants.* » (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 : 53). Par conséquent, plusieurs personnes interrogées n'avaient pas compris ce dont il s'agit et témoignent du fait d'avoir reçu des informations peu claires (entretien P5, P6, P13). « *On ne m'a pas vraiment donné des explications comme telles on m'a juste dit prends tels documents et on m'a fait signer parce que je dois me présenter au CRIPEL* » (entretien P5).

2.5.Soutien par le réseau social

Afin de mieux comprendre son nouvel environnement, le réseau social peut être une source de soutien et d'information importante. Or, comme nous l'avons vu ci-dessus, ce réseau est souvent peu développé chez les primo-arrivants.

Ainsi, Stokkink (2011) souligne l'importance de « *soutenir les initiatives visant à les intégrer dans des réseaux existants, notamment via la pratique du mentorat.* » (Stokkink, 2011 : 120). En effet, plusieurs initiatives essayent de développer le réseau social de la personne, notamment via des pratiques de mentorat, mais aussi via des stages en entreprise. A titre d'exemple, la MIREL propose des stages « tremplin », d'une durée d'une à quatre semaines, qui permettent « *pour le candidat et l'employeur de se tester mutuellement* » (entretien opérateur associatif), avec un emploi à la clé. La confrontation directe avec le monde du travail permet en effet de développer ce réseau : « *quand on travaille on a des relations sociales avec ses collègues et on a une motivation supplémentaire de se faire comprendre et donc on crée du lien social avec des collègues* » (entretien CRVI). Mentionnons ici aussi les pratiques de l'ASBL Duo for a Job, qui « *permet, au travers d'un programme de mentoring, l'échange d'expérience entre générations et cultures afin de faciliter la mise à l'emploi des plus jeunes tout en revalorisant nos aînés* »¹³, et dont le taux de sorties positives après 6 mois d'accompagnement est de 73% selon leur rapport annuel de l'année 2018¹⁴. Les limites de notre recherche ne nous ont pas permises de creuser davantage cette pratique. Cependant, nous pouvons mentionner que l'efficacité d'un tel programme a été soulignée non seulement par le monde académique (Gatugu, Manço, Oumarou, 2018), mais aussi par plusieurs personnes primo-arrivantes interrogées, dont une qui a suivi le coaching chez Duo for a Job. « *C'est bon hein parce que c'est les gens ils aident pour les gens qui cherchent du boulot.* » (entretien P14). Cependant, elle aurait préféré un accompagnement qui ne soit pas limité à une durée de 6 mois. Dans cette optique, les pratiques de mentoring sont à développer davantage. « *Ça peut marcher parce que alors si vous avez quelqu'un du réseau qui prend sous son aile trois quatre personnes qui sont d'origine étrangère, là on commence à travailler autre chose en nombre d'heures, et on fait du coaching, on fait de l'accompagnement renforcé, et là on a plus de chances d'augmenter la mise à l'emploi bien sûr.* » (entretien SeTIS).

Un réseau social diversifié peut aussi renforcer d'autres aspects liés à la mise à l'emploi, parce que c'est via le contact direct que l'apprentissage se réalise, que ce soit pour la langue ou pour la compréhension de la société belge (entretien opérateur associatif). Ainsi, le fait de ne pas avoir souvent l'occasion de discuter avec des personnes francophones peut freiner l'apprentissage de la langue

¹³ Site Internet Duo For a Job : <https://www.duoforajob.be/fr/a-propos/>, consulté le 02/07/19.

¹⁴ Notons cependant que des effets de sélection peuvent influencer positivement les résultats énoncés par Duo for a Job, notamment par le choix des participants par l'ASBL, et parce que « *les mentees font le choix de bénéficier des mesures de Duo for a Job et sont donc potentiellement plus motivés qu'une cohorte de chercheurs d'emploi aux caractéristiques par ailleurs similaires* » (Garnier et Piva, 2019 : 4).

(entretien P2, P3, P4). Dans le même ordre d'idées, les bénévoles au sein de différentes associations peuvent jouer un rôle important, autant pour apprendre la langue et les codes sociaux belges (entretien P4), que pour rompre l'isolement et d'être en contact avec d'autres personnes (entretien P1). La création du réseau social de la personne se développe par ailleurs aussi à travers des rencontres interculturelles ainsi que dans l'encouragement de la mixité au sein des dispositifs. Ainsi, plusieurs professionnels interrogés plaident pour plus de mixité au sein des groupes de formation. L'idée étant ici d'octroyer un financement supplémentaire à des opérateurs de l'insertion afin qu'ils puissent accueillir, dans leurs groupes, des primo-arrivants, plutôt que de créer des groupes uniquement composés de ces-derniers. Ainsi, « *quand on comprendra qu'il faut mélanger les concepts plutôt que de les séparer, là on aura peut-être gagné* » (entretien opérateur associatif). D'autres personnes interrogées rejoignent cette idée d'augmenter les rencontres entre différents publics et les initiatives interculturelles, afin de favoriser l'intégration (entretien opérateur associatif et CRVI).

Cependant, il ne faut pas penser que les primo-arrivants n'ont aucun réseau social. « *J'ai quand même des gens qui m'aident aussi un peu se retrouver, s'adapter quoi. [...] Pas seulement du Cameroun hein, d'autres pays aussi. [...] les gens qui ont fait avant nous donnent aussi des idées que voilà j'ai fait comme ça, tu peux aussi aller faire ça comme ça.* » (entretien P6). En arrivant dans un nouveau pays, c'est souvent le réseau communautaire, par exemple sous forme d'associations de migrants, ou le réseau familial qui joue un rôle important, autant positif que négatif. « *Il y a des gens qui vient ils ont de la famille ici, ils ont des amis ici. Alors c'est automatiquement ils montrent où aller ou quoi faire.* » (entretien P7). La présence de personnes ayant les mêmes origines, ou une expérience similaire, peut aider le primo-arrivant durant son processus d'installation dans le nouveau pays (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008 : 370). Ainsi, ces personnes peuvent partager des informations importantes avec les nouveaux arrivants, et leur montrer leur soutien, afin de les aider à s'orienter. « *C'est une sœur à moi qui m'a dit va Cap Migrants* ». (entretien P6) L'aspect positif de ce réseau communautaire est par ailleurs souligné par les opérateurs que nous avons interrogés, même s'il est difficile de mesurer leur impact sur l'intégration de la personne (entretien CRIPEL).

Toujours est-il qu'il s'avère que le réseau peut aussi avoir des impacts moins positifs sur le primo-arrivant. Ainsi, il peut y avoir un « *effet pervers* » (entretien FOREM) du réseau, dans le sens où les primo-arrivants se retrouvent souvent entre personnes d'une même communauté, ce qui peut freiner leur apprentissage du français et, ainsi, leur intégration. Ce fait est confirmé par nos entretiens avec les primo-arrivants, dont certains affirment avoir plutôt des relations sociales avec des personnes de leur pays, et par conséquent de ne pas avoir souvent l'occasion de parler le français en dehors de leurs cours. Par conséquent, l'importance d'élargir le réseau et de ne pas se limiter au seul réseau communautaire est soulignée, même s'il a certainement son rôle à jouer (entretien FOREM). De plus, un primo-arrivant nous a expliqué une autre contrainte liée à son réseau, en affirmant croire qu'il ne pourra pas trouver du

travail à Liège étant donné que ses amis de la même origine n'ont pas pu en trouver. Par conséquent, il ne cherche pas du travail à Liège et a comme projet d'aller s'installer ailleurs, où il trouvera plus facilement du travail selon ses amis. A ceci peut s'ajouter une certaine « *enclave ethnique* » (Gatugu, Manço, Oumarou, 2018), qui peut aussi représenter un frein à l'intégration. Notons enfin que le réseau familial et ethnique peut devenir « *un poids, parce que les gens se sentent redevables, ou on leur fait sentir qu'ils sont redevables* » (entretien CRIPEL). Dans cet ordre d'idées, un lien de dépendance, psychologique et financière, peut se développer, aussi bien avec le réseau sur place qu'avec la famille restée au pays. Ainsi, contraint de devoir envoyer des *remittances* au pays d'origine, le primo-arrivant peut se voir dans l'obligation d'accepter un emploi précaire. Nous pouvons donc constater que le réseau peut influencer, positivement et négativement, le processus d'intégration et la recherche d'emploi.

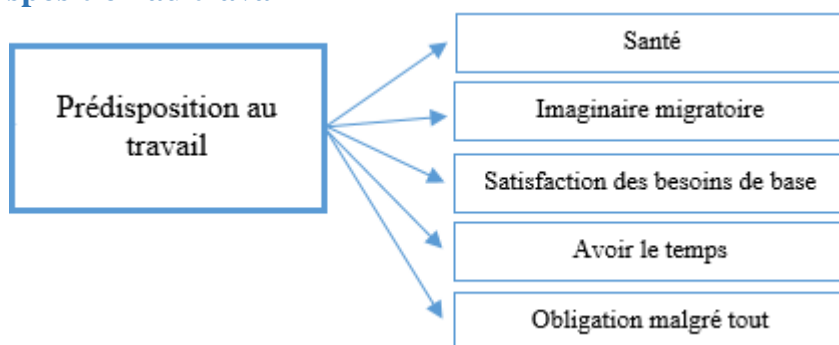
2.6. Compétences individuelles

La capacité d'orientation du primo-arrivant dépend, *in fine*, aussi des compétences individuelles de la personne. Il ne faut pas perdre de vue que les difficultés des personnes varient d'un primo-arrivant à l'autre, en fonction de ses sensibilités et compétences personnelles. Ainsi, « *Partant de leurs propres ressources identitaires, les personnes peuvent donc développer diverses stratégies de contournement des obstacles et accéder à l'emploi ou créer eux-mêmes leur propre emploi dans certains secteurs* » (Stokkink, 2011 : 98). Certaines personnes auront donc plus ou moins de difficultés durant leur processus d'intégration. De plus, « *Il ne faut pas non plus grossir les besoins des migrants [...], à force finalement de toujours freiner ou de vouloir préparer au plus l'entrée ou la recherche d'emploi, à un moment donné on les maintient aussi dans quelque chose qui n'est peut-être pas très épanouissant* » (entretien opérateur associatif). Nous constatons donc qu'il importe de souligner l'importance de prendre en compte l'individualité de la personne dans son accompagnement. Il importe de souligner que chaque primo-arrivant dispose aussi de compétences, de capacité de résilience, d'un capital, etc., qui peuvent l'aider à s'intégrer et à s'orienter plus facilement au sein de la société d'accueil. Manço a forgé à ce sujet la notion de compétences interculturelles pour désigner « *des compétences sociales qui permettent aux personnes [...] aux groupes et aux systèmes de faire face, de manière plus ou moins efficiente, à des situations complexes et difficiles engendrées par la multiplicité des univers culturels dans des contextes psychologiques, sociologiques, économiques et politiques inégalitaires.* » (Manço, 2011 : 7). Ainsi, les primo-arrivants sont des réels vecteurs de savoir, savoir-être et savoir-faire indéniables. Il ne s'agit donc pas de considérer le primo-arrivant comme étant passif, mais il faut aussi considérer ses ressources en tant que membre actif de la société (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008 : 376-377).

A ceci s'ajoute que les primo-arrivants interrogés lors de cette recherche témoignent d'une véritable motivation de s'intégrer et de trouver un travail. Ainsi, des phrases comme « *J'ai besoin de travail* » (entretien P4), ou « *Je veux travailler* » (entretien P1), ont été prononcées régulièrement lors de nos

interviews. Les raisons sont multiples ; acquérir de l'indépendance, être reconnu, augmenter son estime de soi, continuer à travailler comme dans le pays d'origine, etc. Cette motivation est d'ailleurs observée aussi par les opérateurs. « [Les primo-arrivants] sont généralement beaucoup plus motivés que ce qu'on peut avoir en termes de motivation auprès d'autres publics vis-à-vis desquelles le FOREM travaille. Euh, et paradoxalement c'est des personnes qui, généralement ou majoritairement, qui cumulent plus de difficultés que le public avec lequel on travaille habituellement. » (entretien FOREM). Par conséquent, cette motivation peut influencer leur capacité d'orientation, et, par-là, leur capacitation au marché du travail.

3. Prédiposition au travail



Certains aspects de la vie font en sorte qu'une personne est plus ou moins prédiposée à entrer sur le marché de l'emploi. Dans ce cadre, nous allons, par la suite, analyser l'impact de la santé, de l'imaginaire migratoire, du temps et de la satisfaction des besoins de base sur la capacitation des primo-arrivants à l'emploi, en questionnant notamment le fait d'être obligé de suivre le dispositif malgré la plus ou moins forte prédiposition au travail de la personne.

3.1.Santé

En plus d'avoir des impacts potentiels sur la santé physique, l'exil, la fuite, la guerre, la violence et le trajet migratoire peuvent avoir entraîné des effets psychologiques, voire des traumatismes chez les personnes, qu'il importe de prendre en compte lors du processus d'intégration. « *Experiences of torture, physical deprivation, assaults, forced relocation, multiple losses, and separation from family and community are likely to complicate the process of adaptation to a new country for many refugees and some immigrants* » (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008: 372). Selon ces auteurs, certaines expériences des primo-arrivants peuvent avoir un impact négatif sur leur santé mentale, qui, à son tour, deviendra un obstacle pour leur entrée en formation ou sur le marché du travail (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008). « *Je ne pense pas que toutes les personnes qui arrivent peuvent directement rentrer sur le marché. Il y a des gens qui ont été très traumatisés par l'exil et par le parcours qu'elles ont eu.* » (entretien CRVI). A ceci s'ajoute qu'« *ils [les primo-arrivants] ont dû abonner soit des personnes, soit*

du matériel, fin des éléments matériels, une vie aussi, une position sociale. [...] Donc il y a d'abord [...] toute une série d'éléments d'ordre psycho-social qui peuvent être liés à ça. » (entretien FOREM).

Cependant, ce ne sont pas uniquement les expériences traumatisantes au pays d'origine ou durant le trajet qui peuvent influencer la santé mentale des primo-arrivants. Ceux-ci peuvent aussi se retrouver dans un état de profond mal-être face à un sentiment d'insécurité et d'impuissance, lié à leur situation souvent précaire dans le pays d'accueil. Ce sentiment d'insécurité peut par exemple être lié au fait de ne pas avoir une situation économique stable ou de ne pas disposer d'un logement décent (entretien CRIPEL). *« Tout ça fait que les gens sont dans une situation psychologique d'instabilité, plus le vécu qu'ils ont parfois. [...] c'est aussi un frein pour trouver de l'emploi puisque les gens ne sont pas stabilisés dans leur état »* (entretien CRIPEL). A ceci peuvent s'ajouter des frustrations liées au fait d'être inactif ou de devoir dépendre d'allocations sociales. *« Pour [qu'] une personne [ait] la confiance d'elle, de soi, alors il faut faire quelque chose »* (entretien P1). Cette femme primo-arrivante nous a expliqué à ce sujet qu'il est difficile de ne rien faire et de rester toujours à la maison, de façon isolée. *« Je veux pas CPAS toute ma vie. J'ai envie de acheter maison, j'ai envie de faire des choses pour moi quoi. Quand tu travailles pas tu peux pas gagner tout ça. »* (entretien P14).

Différentes associations se sont développées afin de venir en aide aux personnes souffrant d'un tel mal-être ou traumatisme. Cependant, *« c'est une barrière aussi souvent méconnue et d'ailleurs la preuve c'est que dans le nouveau décret qui vient de sortir sur l'intégration des personnes étrangères il y a non pas un axe spécifique mais il, il fait état en tous les cas de soutien ethno-psychologique »* (entretien CRIPEL). Ainsi, cet aspect est finalement peu pris en considération dans les politiques d'intégration des primo-arrivants et dans le parcours d'intégration.

3.2.Imaginaire migratoire

Il n'est pas aisé de construire son projet professionnel en arrivant dans un nouveau pays. Bien souvent, il existe un imaginaire migratoire qu'il importe de déconstruire. Ainsi, les pays occidentaux sont souvent vus comme étant l'endroit où les rêves se réalisent (Fouquet, 2007). Or, une fois arrivés à leur destination, les primo-arrivants doivent souvent faire face à la désillusion. Au niveau professionnel, comme déjà évoqué plus haut, les compétences ou diplômes peuvent ne pas être reconnus en Belgique, ce qui fait que les personnes ne peuvent plus faire leur métier. Et *« quand bien même elles auraient des attestations de leurs compétences, ces personnes seraient aussi confrontées à l'absence de compétences situationnelles. Leurs capacités ne sont pas toutes transférables directement sur le marché du travail local. »* (Gatugu, 2018a : 108). Dans le cadre de nos recherches, une majorité de primo-arrivants interrogés ont en effet été dans l'impossibilité de continuer à travailler dans le même domaine qu'au pays d'origine. Nous pouvons mentionner ici l'exemple d'une primo-arrivante interrogée, qui témoigne de sa déception d'avoir découvert en arrivant Belgique qu'elle ne peut plus pratiquer son métier d'agent

de sécurité, malgré des années d'expériences au pays d'origine. Du coup, il lui est très difficile de choisir, et d'apprendre, un nouveau métier. Par conséquent, tout un accompagnement social est souvent nécessaire afin de déconstruire cet imaginaire, et de reconstruire un projet professionnel en adéquation, aussi bien avec les compétences et attentes du primo-arrivant, que du marché du travail belge. « *Career counseling with immigrant and refugee clients can seek to emphasize the phases of making a career transition, such as immobilization/shock, minimization of change, self-doubt, letting go of negative appraisals, testing new options, search for meaning, and integration/renewal (Abrego & Brammer, 1992). Helping clients establish a plan for dealing with various phases of their transition can facilitate a more positive adjustment to a new world of work.* » (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008 : 380). Cependant, afin de lever ces difficultés, il faut parfois du temps à la personne, temps qui n'est pas toujours accordé dans le cadre du parcours d'intégration. Nous allons revenir sur la question du temps.

3.3.Satisfaction des besoins de base

« *Il y a une autre barrière dont on ne parle peu finalement, c'est également tout ce qui est besoins de base* » (entretien CRIPEL). Ainsi, avant de pouvoir entrer sur le marché du travail, les personnes ont besoin d'une certaine sécurité, notamment liée au fait de trouver un logement adapté et abordable (Cocagne et Stokkink, 2018). Pour illustrer l'impact du logement sur le processus d'intégration des primo-arrivants, le directeur du CRIPEL constate qu'ils changent régulièrement leur adresse dans le cadre de la recherche d'un logement adéquat, ce qui peut entraîner des difficultés quant à leur parcours d'intégration et leur suivi dans les différents services. Et pourtant, Liège compte environ 1000 logements inoccupés, qui pourraient améliorer la situation souvent précaire des primo-arrivants (entretien CRIPEL). Cependant, pour cela, il importe de lutter contre les discriminations dont font preuve certains propriétaires, qui ne souhaitent pas louer leurs biens à des personnes d'origine étrangère (entretien CRIPEL).

Dans cette optique, les besoins de sécurité passent avant les démarches d'intégration, dont notamment aussi l'apprentissage de la langue : « *avant de parler on veut être en sécurité* » (entretien CRVI). Or, le dispositif ne s'occupe que très peu de la satisfaction des besoins de base. « *Si on veut faire de l'accueil, il faut faire de l'accueil* » (entretien SeTIS). Par conséquent, le dispositif devrait mieux prendre en compte ces dimensions afin de proposer un accompagnement adapté aux besoins réels des personnes. De plus, « *il faudrait que les premières démarches soient accompagnées par des interprètes* » (entretien SeTIS), notamment la recherche d'un logement et des démarches administratives, par exemple à la commune. Dans ce cadre, le directeur du SeTIS propose la mise en place de permanences dans plusieurs langues à la commune, afin de mieux répondre à ces besoins de base dès le début de l'arrivée de la personne. « *Il faudrait qu'on accepte que les communes travaillent avec des interprètes, que beaucoup de documents soient traduits dans beaucoup de langues* » (entretien SeTIS). Cependant, étant

donné la longue attente au SeTIS, couplée à leur manque de moyens, les communes ne font pas appel à des interprètes.

3.4. Avoir le temps

Afin d'être prédisposé au travail, il est aussi important d'être disponible au niveau du temps. Le temps accordé à l'apprentissage du français pose notamment question concernant la mise en formation ou à l'emploi. *« Ils sont formés en français parfois pendant des mois et des mois, si pas des années pour certains. Le but c'est quand même qu'à un moment donné ils accèdent à l'emploi. Certains doivent repasser par des formations pré-qualifiantes ou qualifiantes pour apprendre un métier. Mais même dans ces centres-là pré-qualifiants, on ne les accepte pas parce qu'on leur dit tout le temps qui ne connaissent pas bien le français et donc retour à la case départ. »* (entretien opérateur associatif). *« Ça tourne en rond et je ne sais pas combien de fois ils ont recommencé le niveau 1 en français »* (entretien opérateur associatif). Le coordinateur du service primo-arrivants du FOREM partage cette préoccupation par rapport au temps, en constatant que plus de 60% de leur public n'était, au moment de la création de leur service, pas prédisposé à la recherche d'emploi ou de formation, parce qu'il était *« accaparé »* par les cours de français. Par conséquent, le service primo-arrivants du Forem a opté pour des cours intensifs en français, qui, en une période beaucoup plus courte, visent à mettre les personnes au niveau demandé pour l'entrée en formation ou à l'emploi. Dans cette optique, il faut réduire le temps que prend le parcours de la personne, afin de l'insérer plus rapidement dans le monde du travail (entretien FOREM). Cependant, l'augmentation des heures obligatoires du parcours va actuellement dans un sens tout autre ; *« on les verra encore moins »* (entretien FOREM). *« Leur envie première, c'est de bosser [...] Or, tout le système est fait pour que ça, ça n'arrive pas avant 5 ans, 6 ans. »* (entretien opérateur associatif). Dans cette optique, la personne perd beaucoup de temps, d'abord lié à sa procédure, ensuite pendant le parcours d'intégration et enfin pour apprendre la langue. A titre d'exemple, mentionnons la situation d'une primo-arrivante interrogée, qui avait trouvé une place en formation qualifiante, mais qui a été contrainte de la refuser, étant donné qu'elle devait d'abord réaliser les cours de français et de citoyenneté du parcours. En résulte alors souvent un temps d'attente, d'inactivité, qui peut amener la personne à perdre la confiance en soi (Carpentier et Schoumaker, 2018). Ceci peut être vu notamment en contraste avec le dispositif suédois, qui d'ailleurs est classé comme étant le meilleur dispositif dans le classement MIPEx (*Migrant Integration Policy Index*). Ce dispositif est géré par le service public national de l'emploi, ce qui fait que la Suède fait *« du travail la priorité pour les primo-arrivants »* (Cocagne et Stokkink, 2018 : 12), notamment en les inscrivant directement dans un programme d'intégration professionnelle, réduisant ainsi le temps entre l'arrivée de la personne et sa mise à l'emploi.

3.5. Obligation malgré tout

Chaque primo-arrivant est contraint, de par la loi, à suivre une orientation socio-professionnelle de 4 heures dans le cadre de son parcours. Cela ne prend donc pas en compte une éventuelle indisposition au travail, notamment pour les raisons mentionnées ci-dessus, sauf certificat médical. Par conséquent, cette notion d'obligation suscite des réactions diverses.

En ce qui concerne les primo-arrivants interrogés, une grande majorité s'est dit en accord avec l'obligation. « *C'est très important pour les primo-arrivants pour, pour savoir qqch sur le Belgique. [...] Il faut que ce soit obligé.* » (entretien P10). « *Pour qqn qui arrive, moi je trouvais ça utile* » (entretien P9). « *Pour l'étranger c'est mieux qu'il connait tout ça* » (entretien p11). Nous pouvons distinguer deux raisons principales pour cette réaction. Certains estiment avoir appris des choses à travers ce module. « *Je trouve que pour moi c'est bien parce que elle a dit pas mal de choses que je ne connaissais pas.* » (entretien P12). D'autres soulignent plutôt la force motivante d'un accompagnement OSP obligatoire. « *Oui je pense que si c'est obligatoire, c'est une manière autre aussi de pousser les gens pour qu'ils cherchent qqch, parce qu'il y en a beaucoup qui aiment pas chercher de travail, qui aiment rester à la maison, manger tout ça, dormir, il y a certains qui aiment pas faire ça. Si c'est une loi il y a certains qui sont obligés de sortir, de chercher de l'emploi parce que au cas si il met pas, certains ils en profitent pas, ils cherchent pas* » (entretien P13). « *Il y en a d'autres qui ont fait la formation qui disent mais voilà j'ai fait la formation je n'ai pas envie d'aller sur le marché du travail. Par exemple qui préfèrent aussi rester sur le CPAS, qui n'ont pas envie d'aller travailler. Mais si une fois qu'il y a des accompagnements qui disent voilà il faut aller sur le marché du travail. Je pense que ça peut être mieux que, au lieu de rester tout le temps sur le CPAS. [...] ça peut motiver des gens pour aller chercher du travail.* » (entretien P16). Cependant, une personne interrogée n'a pas été en accord avec cette vision. « *Il y a pleins de Belges qui ne connaissent même pas la moitié de la Belgique et c'est obligé pour nous. Pourquoi ? [...] On peut parfaitement s'intégrer sans être obligé [de passer par ces étapes]* » Cette personne explique en effet qu'elle estime être suffisamment informée sur le marché du travail belge. Par conséquent, selon elle, la personne qui dispose déjà de toutes les informations nécessaires ne devrait pas être dans l'obligation. « *Si tu veux le faire tu le fais c'est tout. Si tu ne veux pas, tu ne fais pas. [...] Il faut avoir l'occasion de choisir toi-même si tu veux le faire ou tu le fais pas* » (entretien P7).

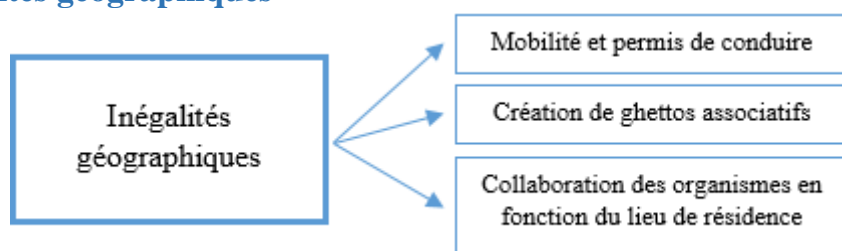
Cette dernière phrase concerne en effet la notion de choix. De par l'obligation de suivre ce module, on pourrait considérer que le choix ne leur appartient plus. Pour illustrer ce point de vue, nous pouvons considérer l'exemple des femmes, ou des hommes, qui souhaitent rester à la maison. « *Quelle est la vision qu'on a de ces femmes, de se dire qu'elles doivent travailler et s'adapter à notre mode de vie alors que nous-mêmes on ne le fait pas pour les femmes qui sont autochtones ?* » (entretien CRIPEL).

Dans cette optique, c'est le caractère obligatoire du parcours qui est « *la plus grande aberration* » (entretien opérateur associatif) par rapport à l'objectif d'émancipation énoncé dans le décret.

D'autres opérateurs interrogés ont nuancé la discussion autour de l'obligation. « *C'est un vrai faux problème l'obligation [...] Dans la réalité, de toute façon les personnes d'origine étrangère veulent s'inscrire au travail, veulent s'inscrire dans une société, et veulent vivre comme les citoyens [...] Il y a beaucoup plus de gens qui viennent que ceux qui sont obligés* » (entretien SeTIS). « *Obliger les gens ça ne sert pas à grand-chose. Maintenant il faut se dire que ces personnels elles veulent travailler, ce n'est pas une question qu'elles ne veulent pas.* » (entretien opérateur associatif). Dans cette optique, l'obligation n'est finalement qu'un symbole (entretien SeTIS), qui vise plutôt à rassurer la population quant aux personnes d'origine étrangère.

Nos recherches semblent donc constater que ce n'est pas tellement l'obligation le problème pour la plupart des personnes, mais plutôt le fait que les aspects individuels rendant les personnes plus ou moins disponibles au travail ne soient, sauf exceptions médicales, pas pris en compte dans le cadre de cette obligation.

4. Inégalités géographiques



En Province de Liège, les aspects géographiques peuvent influencer la capacitation des primo-arrivants à l'intégration socio-professionnelle, de par l'inégalité des services disponibles en fonction du lieu de vie. Cette inégalité concerne autant le nombre d'associations présentes dans un endroit donné, que la qualité des services proposés, inégalités augmentées davantage par des difficultés de mobilité.

4.1. Mobilité et permis de conduire

La mobilité de la personne a un impact sur sa capacitation à l'emploi et crée des inégalités entre primo-arrivants. « *Dès que vous quittez le centre-ville de Liège ou le centre-ville de Verviers, vous êtes en difficultés puisque la Belgique c'est un gros problème de mobilité* » (entretien SeTIS). Ainsi, les personnes sont limitées dans leur recherche d'emploi de par les difficultés de se déplacer. A ce sujet, une personne primo-arrivante témoigne du fait que, sans voiture, elle ne peut pas aller en formation, parce que les transports en communs ne lui permettent pas d'être de retour suffisamment tôt pour aller chercher ses enfants à la crèche. Ajoutons par ailleurs que le remboursement des frais de transport n'est

pas automatique, « *ce qui fait que, de facto, le dispositif n'est pas gratuit* » (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 : 69). De plus, le permis de conduire est régulièrement exigé par l'employeur. Or, ce-dernier, s'il a été réalisé au pays d'origine, n'est souvent pas reconnu en Belgique. « *Beaucoup d'offres d'emploi qui sont dans mon domaine, ils me demandent, je dois avoir un permis de conduire. Bon c'est vrai que j'avais conduit dans mon pays mais mon permis n'est pas reconnu ici.* » (entretien P9). Cette difficulté peut aller jusqu'à obliger la personne à se réorienter professionnellement. A titre d'exemple, un primo-arrivant interrogé explique que son métier était chauffeur de camion, mais, étant donné que son permis n'est pas reconnu en Belgique, et qu'il n'a pas les moyens financiers de repasser le permis ici, il ne peut pas actuellement accéder de nouveau à son métier (entretien P3). Finalement, la contrainte de la langue peut de nouveau freiner l'accès à la mobilité de la personne. « *Pas de voiture, ils ont le permis mais pas reconnu ici en Belgique, ils peuvent pas passer leur permis en arabe [...] donc il faut déjà bien maîtriser le français avant de passer son théorique* » (entretien opérateur associatif). La question de la mobilité est donc source de bon nombre d'inégalités qui peuvent influencer le parcours professionnel des primo-arrivants.

4.2. Création de ghettos associatifs

Un phénomène directement lié à la mobilité est celui des inégalités géographiques de l'ordre du rural-urbain. « *Le tissu associatif est très très concentré sur les villes.* » (entretien opérateur associatif). Par conséquent, vivre dans un centre-ville permet un accès plus aisé à un plus grand nombre d'associations. A contrario, l'offre associative rurale est insuffisante (observation CRIPEL). « *Les territoires ruraux se caractérisent par de plus petites structures qui peinent à se développer, voire disparaissent, car les critères de subventionnement sont trop contraignants.* » (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 : 58).

De plus, en dehors des villes, « *on voit bien les quartiers dans lesquels les gens sont.* » (entretien SeTIS). Dans cette optique, nous pouvons observer une multiplication des primo-arrivants dans certaines communes. En parallèle, les associations pour primo-arrivants s'installent surtout dans les communes à forte présence de primo-arrivants. En effet, les associations se développent en réponse aux besoins de la population (Forsé, 1984). « *On a aussi fait des ghettos associatifs.* » (entretien SeTIS). Par conséquent, plus une commune compte de primo-arrivants, plus les associations vont se multiplier à cet endroit. A l'inverse, plus il y aura une offre d'associations, plus les primo-arrivants auront tendance à s'installer à cet endroit, notamment lié aussi à leur faible mobilité fréquente. « *Il y a aussi beaucoup de communes qui ont fait le choix de ne pas s'équiper, de ne pas offrir une forme d'accueil pour être sûr que les gens restent dans les centres Liège ou Verviers. [...] Il y a un jeu un peu vicieux [...] une famille de primo arrivants qui veut s'installer je sais pas moi à Embourg ou à Beaufays ou à Cointe, elle n'aura pas le même accueil et il n'y aura pas les mêmes dispositifs que si elle dit je vais à Droixhe.* » (entretien SeTIS). Dans cette optique, le lieu de vie influencera la capacitation de la personne étrangère, de par

l'accentuation plus ou moins forte des inégalités, liées à la présence ou à l'absence d'associations ou de services. Finalement, ce phénomène décourage aussi la mixité sociale au sein des communes, pourtant source de nombreux bienfaits.

4.3. Collaboration des organismes en fonction du lieu de résidence

Dans un environnement habité d'une multitude d'acteurs, la collaboration entre services joue un rôle déterminant dans la qualité des services offerts. Or, cette collaboration pose régulièrement problème. Une des raisons pour cela peut être reliée à des enjeux de financements. Ainsi, le financement des opérateurs ne couvre pas la création d'une collaboration ou de partenariats (entretien opérateur associatif). Il s'agit de temps et de moyens que ces opérateurs doivent trouver ailleurs, ce qui freine le travail en réseau. D'ailleurs, les différents financements contribuent à l'éclatement de l'offre ; en fonction du financement, les objectifs peuvent être différents, et les primo-arrivants doivent circuler entre ces divers services (entretien opérateur associatif).

Au vu des récents changements du décret en ce qui concerne les acteurs qui peuvent dispenser le module des quatre heures d'OSP, la question de la coordination se voit modifiée. En effet, les différents acteurs impliqués dorénavant dans le module d'OSP (CRI et FOREM), estiment que la modification des acteurs peut amener à plus de lisibilité, en clarifiant et en réduisant les acteurs qui peuvent dispenser ce module. Cependant, cette modification est aussi source de rapports de pouvoir entre les CRI, dépendant du Ministère de l'action sociale, et le FOREM, dépendant du Ministère de l'emploi. Le concept d'« *arène* » a été proposé par J.P. Olivier de Sardan, pour désigner un espace social dans lequel « *des groupes stratégiques hétérogènes s'affrontent, mus par des intérêts (matériels ou symboliques) plus ou moins compatibles, les acteurs étant tous dotés de pouvoirs relationnels plus ou moins inégalement distribués* » (Olivier de Sardan, 1995 : 227-228). C'est sous cet angle que nous pouvons analyser la collaboration qui se crée entre les CRI et le FOREM suite à la modification du décret. Ainsi, différents opérateurs, caractérisés par des langages et des objectifs divers (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019) sont amenés à travailler ensemble. Les priorités des CRI peuvent rentrer en concurrence avec celles du FOREM, notamment en ce qui concerne l'articulation entre le parcours d'intégration et la mise en formation professionnelle (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019)¹⁵

Nos recherches ont démontré que le rôle que vont jouer le CRI et le FOREM n'est pas encore clarifié de la même façon sur le territoire de la Province. Ceci rejoint par ailleurs les récents résultats de l'évaluation du parcours d'intégration, commanditée par l'IWEPS, selon laquelle il y a un manque d'articulation entre les différents intervenants du parcours. « *Certains liens sont réalisés au niveau du*

¹⁵ Cette concurrence a aussi pu être observée lors d'un bilan social réalisé au CRIPEL. Ainsi, un primo-arrivant avait trouvé une formation qui lui convenait, mais qu'il a dû refuser pour se rendre disponible pour les cours de citoyenneté du parcours d'intégration.

terrain, mais ce travail demande un temps et une énergie supplémentaires aux opérateurs, se fait au cas par cas et n'est pas harmonisé au niveau régional. » (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 : 46). A partir du moment où le lieu de vie impacte la qualité des services reçus, nous pouvons parler d'une inégalité qui va potentiellement influencer la capacitation des primo-arrivants à l'emploi. Dans ce cadre, nous pouvons observer des différences entre le territoire du CRIPEL et celui du CRVI dans la manière dont le module OSP est mis en place.

Ainsi, au CRIPEL, nous avons pu observer un manque de clarification du « qui fait quoi ». « *L'idée ici c'est d'envoyer presque systématiquement les personnes [...] au FOREM en espérant avoir un retour évidemment* » (entretien CRIPEL). Dans cette optique, c'est le FOREM qui organise l'ensemble des quatre heures du module OSP, le principe étant qu'une visite au FOREM compte pour une heure du module, indépendamment de la réelle durée de l'entretien. Durant nos observations au sein du CRIPEL, les primo-arrivants ont en effet été encouragés à se rendre au FOREM afin de passer leur JOBPASS, et ceci même s'ils n'avaient pas un RDV individuel au service primo-arrivants¹⁶. Le problème à l'origine de cette façon de faire est relié au manque de moyens du service primo-arrivants du FOREM, qui conduit à un temps d'attente élevé pour le module d'OSP du parcours d'intégration. Le service primo-arrivants n'a pas comme priorité de recevoir les primo-arrivants dans l'obligation de suivre le parcours d'intégration. Par conséquent, leur public étant élevé par rapport à leurs moyens humains, une attente peut se créer afin d'obtenir un rendez-vous. Au CRIPEL, les travailleurs sociaux témoignent par conséquent de la difficulté de suivre des primo-arrivants ayant terminé toutes les étapes du parcours d'intégration à l'exception du module OSP, et qui se retrouvent hors-délai par rapport au décret au vue de l'attente au FOREM. Les conseillers au Forem, quant à eux, se plaignent durant nos observations du fait de ne pas toujours recevoir les informations nécessaires de la part du CRIPEL. A titre d'exemple, lors de nos observations, la conseillère ne savait pas si les personnes rencontrées étaient là dans le cadre du module d'OSP ou pas. Elle a ainsi témoigné d'une mauvaise collaboration entre les deux services. Un manque de clarification quant à la collaboration peut aussi être constaté à travers l'observation suivante. Selon le directeur du CRIPEL, « *un des points d'entrée c'est ici ou au FOREM [...] il y a deux endroits où aller* » en ce qui concerne le module d'OSP, alors que pour le coordinateur du FOREM, « *le fait d'identifier une seule et unique porte d'entrée par rapport aux 4 heures d'OSP c'est peut-être pas [...] plus mal* » (entretien FOREM). Le fait que ces deux acteurs témoignent d'une vision différente démontre qu'il y a encore des besoins de clarification en la matière. De plus, ceci peut illustrer des rapports de pouvoir entre les deux acteurs. Même si les discussions sont actuellement en cours à Liège afin d'améliorer la situation, nous pouvons donc observer des contraintes structurelles, qui affectent la réalité des primo-arrivants.

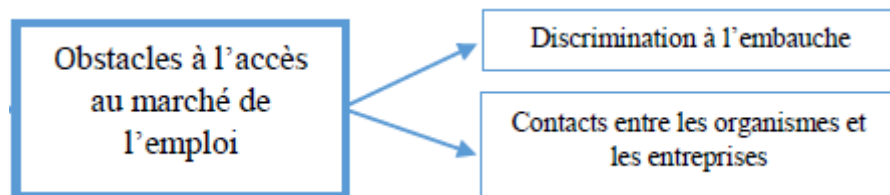
¹⁶ Un travailleur social a par exemple conseillé à un primo-arrivant d'aller au FOREM et de demander par exemple s'il pouvait faire un CV ou participer à une séance collective, dans le seul but de réaliser les quatre visites au plus vite.

La réalité observée au CRVI est différente, dans le sens où autant l'organisation du module d'OSP que la collaboration entre le CRVI et le FOREM divergent des pratiques du territoire du CRIPEL. Ainsi, le CRVI organise, en son sein, des séances d'information collectives, d'une durée de trois heures, sur l'intégration socio-professionnelle. Ces séances, proposées dans différentes langues à l'aide d'interprètes du SeTIS, se basent sur une capsule vidéo développée à ce sujet par le DisCRI. A cette vidéo s'ajoutent des explications données par la formatrice. La séance se clôture enfin par un moment d'échanges et de questions-réponses. Notons à ce sujet que nous avons pu observer une forte disponibilité de la formatrice pour répondre aux questions des participants, ce qui se reflète dans les avis positifs des participants récoltés suite à la séance. Afin de compléter les 4 heures d'OSP, les personnes sont par la suite invitées à se rendre au FOREM pour un entretien individuel. Au sein du FOREM, il n'y a pas ce temps d'attente observé à Liège. Ainsi, la collaboration entre le CRI et le FOREM se marque par une attestation commune du module d'OSP par les deux organismes. « *Le Forem de Verviers et le CRI de Verviers ont vraiment extrêmement bien collaboré* » (entretien SeTIS). Le directeur du CRVI témoigne, lui aussi, d'une collaboration étroite entre le centre régional et le FOREM depuis très longtemps à travers de nombreux projets, collaboration qui se base principalement sur des relations interpersonnelles de qualité et sur la proximité géographique des deux services. Par conséquent, il explique que le nouveau décret ne leur demande pas un changement drastique dans leur façon de faire (entretien CRVI).

La collaboration entre services est aussi abritée de jeux de pouvoir et de concurrence, notamment liés à des enjeux politiques, et qui diffèrent d'un lieu géographique à l'autre. « *La grande différence entre Liège et Verviers c'est que le tissu associatif de Verviers n'est pas polarisé politiquement. Qu'on soit d'appartenance catholique, d'appartenance socialiste, d'appartenance libérale, à Verviers l'associatif travaille extrêmement bien ensemble. A Liège, vous avez un pilier laïque, vous avez un pilier catholique et ils ne travaillent pas toujours ensemble. C'est des choses qu'on ne dit pas mais qui sont réelles. [...] Il y a des clivages à Liège qu'il n'y a pas à Verviers. Et c'est parfois préjudiciable au public.* » (entretien SeTIS). Ces jeux de pouvoir se retrouvent aussi dans des enjeux de concurrence entre associations, notamment dans le but de recevoir des subsides. « *Avec les autres ASBL ben il faut se dire aussi parfois on est en concurrence [...] On a parfois des partenariats mais pas spécialement avec des gens qui font la même chose que nous* » (entretien opérateur associatif). Ainsi, l'évaluation IWEPS sur le parcours d'intégration souligne que c'est la construction politique du dispositif qui crée la concurrence entre opérateurs, notamment pour des raisons financières mais aussi idéologiques (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019). « *Le tissu associatif [...] devrait un peu s'autocritiquer sur ce phénomène de concurrence qu'il met en place [...] Il faut que l'associatif balaye aussi devant sa porte et accepte l'idée de vraiment, vraiment travailler sans d'abord avoir comme priorité de défendre ses intérêts.* » (entretien SeTIS).

Suite au changement de décret, nous pouvons ajouter deux autres observations à ce sujet. Tout d'abord, les employés du FOREM sont toujours dans l'obscurité quant à la continuité du service primo-arrivants après sa fin prévue cette année (observation FOREM). Par conséquent, il faut se questionner sur la construction d'une collaboration efficace tout en devant se poser une question si essentielle. Deuxièmement, nous pouvons observer la relation ambiguë, voire « *schizophrénique* » (entretien CRIPEL) entre les opérateurs associatifs et les CRI suite à ce changement. En effet, une des missions principales des CRI est la coordination des opérateurs. En ce qui concerne l'OSP, certains de ces opérateurs ne sont plus disposés à mettre en place leurs projets, alors que c'est dorénavant le CRI qui est habilité à le faire. Ceci mène aussi à certains conflits entre les opérateurs et le CRI. « *Les relations entre les CRI, par exemple peut-être le CRIPEL et certaines associations, et le CRVI et certaines associations, n'est pas toujours bon quoi. Parce que les gens disent oui mais les CRI doivent faire de la deuxième ligne mais ils en font pas ils font de la première ligne. Et il commence à y avoir des phénomènes qui sont perturbateurs* » (entretien SeTIS). Ceci peut donc aussi affecter la bonne collaboration et complémentarité entre services.

5. Obstacles à l'accès au marché de l'emploi



Certains obstacles, notamment liés à la discrimination à l'embauche et au manque de collaboration entre les opérateurs et les entreprises influencent la capacitation des primo-arrivants à l'emploi. Nous proposons, par la suite, de développer ceux-ci.

5.1. Discrimination à l'embauche

Un enjeu structurel majeur concerne sans nul doute la discrimination à l'embauche des personnes d'origine étrangère. « *Même si on a le bon diplôme et la langue, la discrimination reste.* » (entretien SeTIS). Même si de nombreux outils pour tenter de lutter contre la discrimination à l'embauche existent, tel que les normes, chartes, conventions et programmes internationaux, leur application fait encore souvent défaut. « *En fait, beaucoup de dispositifs légaux ne sont simplement pas mis en application par les législateurs. Très souvent, bien des employeurs, tant publics que privés, les contournent.* » (Gatugu, 2018b : 147). En effet, UNIA a, en 2017, recensé 572 dossiers liés à la discrimination à l'emploi, dont 27,2% concernent les critères dits "raciaux"¹⁷. A ceci viennent s'ajouter les discriminations légales, liées notamment à l'octroi des permis de travail et à l'interdiction pour les étrangers de travailler dans

¹⁷ Chiffres issus du rapport annuel de l'UNIA de l'année 2017.

certaines secteurs, notamment publics (Gatugu, 2018b). A titre d'exemple, une personne primo-arrivante interrogée, qui a toujours travaillé en tant qu'agent de sécurité dans son pays d'origine, ne peut pas continuer à travailler dans ce domaine. « *Ils ont dit faut que j'aies la nationalité* » (entretien P6). A ceci s'ajoutent des difficultés liées à l'appartenance religieuse. « *Il y a beaucoup de personnes qui dit non les femmes voilées peuvent pas travailler par exemple à l'état public. [...] Pourquoi ne pas parler avec moi voir ma mentalité, voir comment travaille, pourquoi voir juste le foulard ?* » (entretien P15).

Les personnes d'origine étrangère, mêmes celles qui sont hautement qualifiées, sont surreprésentées dans le taux de chômage. « *Il y a un plafond de verre qui fait que [...] on n'accède pas à l'emploi. [...] ça fait cinq, six ans qu'on parle de diversité et une mixité dans les entreprises et on ne voit pas le bout du tunnel il y a toujours autant de discrimination* » (entretien CRVI). Ainsi, « *faire comme si ce public avait exactement les mêmes chances que n'importe qui d'autre, en fait c'est nier le problème, c'est nier les statistiques, c'est nier le fait que structurellement il y a un souci. Que structurellement bien sûr que s'il fait le même CV en écrivant Moustapha dessus ou en écrivant Robert, et en ne mettant pas de photo, c'est Robert qui sera pris et pas Moustapha* » (entretien opérateur associatif).

Souvent, ces discriminations sont intimement liées à la présence de stéréotypes sur les immigrants, les qualifiant trop souvent de “profiteurs” ou “criminels”. « *On a envie directement de dire oui mais alors c'est les étrangers qui ne cherchent pas de boulot, non les étrangers, les gens d'origine étrangère ne trouvent pas de boulot. C'est pas du tout la même chose.* » (entretien SeTIS). Cette discrimination est aussi fortement ressentie par les primo-arrivants interrogés. « *Ben peut-être parce que je suis marocaine que je trouve pas c'est de la discrimination* » (entretien P12). « *Tu appelles [...] parfois même quand on entend ta voix on sait que ça c'est une noire qui parle, on te dit les places sont pleines [...] C'est la mentalité qu'il faut changer* » (entretien P6). Par conséquent, « *il y a un vrai travail aussi à faire sur la société d'accueil qui consiste principalement à ôter les peurs que catalysent les médias, les représentations, la crise économique et sociale etc.* » (entretien CRIPEL). Au niveau du FOREM, le coordinateur observe des « *difficultés [...] de faire engager des personnes d'origine étrangère* » (entretien FOREM), et propose en outre un travail de sensibilisation visant les employeurs plus particulièrement, notamment en les impliquant davantage dans les dispositifs mis en place en matière d'intégration. « *Il faut que la société d'accueil soit une vraie société d'accueil et fasse une place aux gens. Si vous frappez à une porte que la porte reste fermée, même si vous frappez fort elle va pas s'ouvrir.* » (entretien SeTIS).

5.2. Contacts entre les organismes et les entreprises

« *Le stage c'est mieux parce que [...] si tu demandes pour le stage, à la fin du stage au moins tu peux ajouter ça comme CV* » (entretien P14). « *Il faut donner accès à l'expérience* » (entretien P8). Les stages en entreprises offrent en effet une expérience de travail utile (De Cuyper et Garibay, 2013 : 92),

indispensable dans beaucoup d'offres d'emploi. A ceci s'ajoute que, au cours de ce travail, nous avons pu discuter de l'influence positive potentielle d'une expérience de travail sur l'élargissement du réseau social et professionnel. « *Le boulot c'est très intégrateur. [...] C'est dans le boulot qu'on se ferait le réseau* » (entretien SeTIS). A ce sujet, une « *vraie culture du stage* » (entretien FOREM) doit être développée davantage dans le but d'élargir les réseaux des primo-arrivants et, ainsi, de favoriser leur intégration socio-professionnelle.

Or, les services impliqués dans le module OSP confirment qu'ils manquent de contacts avec les entreprises afin de pouvoir augmenter la possibilité pour leur public d'effectuer de tels stages (entretien CRVI). De plus, nos recherches confirment que le monde des entreprises n'est que rarement impliqué dans la mise en œuvre de dispositifs d'intégration socio-professionnelle. Or, « *force est de constater que l'implication d'employeurs est un des points forts des programmes d'insertion professionnelle.* » (Birwe, 2018 : 93). Ce point de vue est confirmé par Samek Lodovici, qui postule que, « *plus les employeurs et les syndicats collaborent à la mise en œuvre de ces programmes, plus les résultats seront positifs et plus les possibilités ouvertes aux migrants seront nombreuses.* » (Samek Lodovici, 2010 : 39). L'implication directe des entreprises contribue ainsi à l'adéquation entre l'offre de travail et la demande des entreprises. Dans cette optique, « *il faut [...] changer de culture et avoir une communication claire avec les employeurs. C'est-à-dire qu'à un moment donné voilà on se met à table. Quels sont vos besoins ? Quels sont vos standards d'acceptation ? Et voilà nous ce qu'on peut vous proposer.* » (entretien CRVI).

Au sein des CRI, des services qui visent à favoriser la diversité au sein des entreprises se sont mis en place, financés par le Fonds Social Européen. Ces services tentent de créer des contacts avec des entreprises afin de collaborer de façon efficace. Cependant, même s'il y a une volonté de développer cette offre à travers des projets spécifiques, « *en tant que centre régional voilà c'est pas dans nos missions ou dans tous les cas dans notre core business de travailler avec les entreprises.* » (entretien CRVI). En effet, les CRI se considèrent plutôt comme étant des acteurs « *en amont* » de l'intégration professionnelle (entretiens CRVI, CRIPEL), qui ne disposent pas des moyens pour faire du démarchage auprès des entreprises (entretien CRIPEL). « *Ce manque de ressources vient également au détriment du travail de fond réalisé par les CRI sur la capacité de la société à intégrer les primo-arrivants. Les CRI restent dépendants d'autres aides, notamment des subventions APE ou des fonds européens, pour assurer leurs missions décrétales* » (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 : 56). C'est alors plutôt à travers ces financements ou des partenariats avec d'autres associations que le lien direct avec les entreprises peut se créer. A ce sujet, nous pouvons mentionner l'exemple de l'initiative VITAR¹⁸, réalisée par

¹⁸ « *Valorisation Identitaire, Transferts, Autonomie, Réalisation* »

l'IRFAM¹⁹ en partenariat avec plusieurs organismes, dont notamment des CRI. Il s'agit d'une initiative visant à intégrer des africains sub-sahariens hautement qualifiés dans le marché de l'emploi grâce à la valorisation de leurs compétences et à la valorisation de la diversité culturelle. Or, le projet a vu ses impacts diminuer notamment par la difficulté de trouver des potentiels employeurs suite au projet. « *Il semble donc qu'un projet d'insertion professionnelle sans lien direct au préalable avec des futurs employeurs est voué à des difficultés.* » (Manço et Felten, 2018 : 5).

Le manque de contacts avec les entreprises se confirme aussi au niveau du FOREM. « *On travaille à des dispositifs, [...] sans qu'on ait forcément des représentants des entreprises autour de la table.* » (entretien FOREM). Ainsi, les besoins des entreprises sont plutôt supposés, au lieu d'une implication directe de celles-ci. Or, impliquer les entreprises dans la mise en place de tels dispositifs peut en outre contribuer à sensibiliser les entreprises, et à les rendre plus enclines à proposer des stages et des emplois à des primo-arrivants (entretien FOREM). En effet, le sujet des primo-arrivants est souvent marqué par une mauvaise connaissance de la part des entreprises (Pironet, 2017), à laquelle s'ajoutent les démarches administratives qui peuvent les freiner à accepter ces personnes (Stokkink, 2011). Pour cette raison, les collaborations du FOREM avec certaines entreprises se font pour le moment plutôt au cas par cas.

L'objectif ici n'étant pas de culpabiliser les entreprises, il importe aussi de se pencher sur les raisons qui créent des réticences dans le champ de celles-ci. La MIREL ayant des contacts développés avec bon nombre d'entreprises, la responsable du service primo-arrivant témoigne du fait qu'en effet les entreprises n'engagent pas facilement des personnes d'origine étrangères, et ce pour plusieurs raisons. « *Au niveau des primo-arrivants j'ai déjà fait passer pleins d'entretiens, aussi avec mes collègues, mais c'est toujours le français* » (entretien opérateur associatif). Ainsi, le critère de la langue peut freiner les entreprises, tout comme la situation légale. « *Pour les employeurs, ne pas savoir si dans un an la personne sera toujours là, si elle aura toujours la possibilité de pouvoir travailler.* » (entretien opérateur associatif). D'autres craintes concernent la durée de séjour du primo-arrivant, ainsi que le nombre de démarches administratives, qui peuvent décourager l'employeur (Gatugu, 2018b), d'autant plus qu'il n'est pas toujours suffisamment informé quant aux démarches à faire pour engager un primo-arrivant (Carpentier et Schoumaker, 2018).

Or, la gestion inclusive de la diversité est profitable non seulement aux individus et à la société, mais aussi aux entreprises (Manço, Gatugu, Ouled El Bey, 2018). Cependant, lors de nos observations participantes au sein du service Diversité du CRIPEL, nous avons pu constater un intérêt limité quant à ce sujet de la part des PME interrogées dans le cadre d'une étude²⁰. D'ailleurs, au vu des moyens

¹⁹ Institut de Recherche, de Formation et d'Action sur les Migrations

²⁰ Cette étude a été réalisée dans le cadre de notre stage au CRIPEL et visait à recueillir les besoins des PME en termes de gestion de la diversité, notamment en ce qui concerne la mise en place d'un accompagnement individuel et de formations spécifiques.

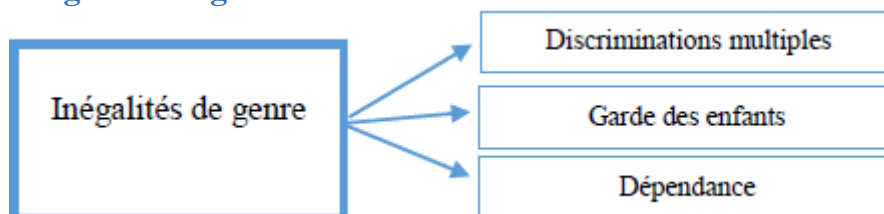
financiers et humains, ce sont surtout les Très Grandes Entreprises qui s'engagent actuellement dans un processus de diversité (Guinchard, 2018). Par conséquent, le travail de sensibilisation doit être développé davantage auprès des entreprises, tout en leur démontrant et en soutenant les avantages inhérents à l'emploi des primo-arrivants. *« Il faut aussi montrer l'intérêt aux entreprises, si c'est juste pour leur dire vous les formez etc. mais vous devez quand-même les payer etc. ils seraient pas intéressées hein les entreprises, donc il y a le business à côté. Donc voilà et [nom d'une entreprise qui a engagé des primo-arrivants], ben finalement ils ont vu que c'était des gens qui en voulaient, ils étaient toujours là et ils ont fait correctement leur travail même s'ils ne parlaient pas le français, ils les ont engagés finalement. Finalement ça peut changer leur mentalité mais il faut les aider il faut donner des financements et ça c'est compliqué. »* (entretien opérateur associatif).

« Si les personnes sont intégrées c'est pas grâce à nous, [...] mais c'est les entreprises, c'est elles qui engagent » (entretien opérateur associatif). Dans cette optique, davantage d'incitants positifs, tels que des aides et des primes, au profit des employeurs engageant des primo-arrivants peuvent aider à améliorer leur capacitation à l'emploi. *« Wage subsidies are indeed a promising measure to increase employment rates of immigrants »* (Butschek et Walter, 2014: 14). Il s'agit ici d'une démarche politique incitative, *« le monde des entreprises n'est pas très ouvert, ça doit vraiment être une initiative politique de dire on va créer des partenariats privés-publics, qui seraient mis en place avec limite un incitant. »* (entretien SeTIS). Dans ce cadre il s'agit aussi de multiplier l'accompagnement des entreprises *« il y a nous à leur donner des outils pour montrer. Avec les stages etc. pour leur montrer que ces personnes-là sont compétentes. »* (entretien opérateur associatif). Dans ce but, développer les partenariats avec les entreprises, proposer des possibilités de tutorat, ou encore des services d'interprétariat et des cours dans les entreprises peut avoir des impacts très positifs (entretien opérateur associatif et entretien SeTIS). *« On pourrait dire si vous acceptez de prendre quelqu'un qui ne parle pas le français, nous on pourrait imaginer des zoning industriels dans lesquelles, à la limite on donne un cours de français sur le temps de midi. »* (entretien SeTIS). D'ailleurs, à ce sujet, Manço et Hajar constatent que les cours de français proposés justement au sein des entreprises mènent à des résultats positifs en termes de maintien et de développement de la carrière professionnelle (Manço et Hajar, 2018). Ainsi, il s'agit de *« faire plus surtout plus de partenariats avec des entreprises, de formation et d'insertion dans les entreprises avec des stages de pouvoir se former mais en entreprise et en même temps des cours de FLE qui viendraient les aider. »* (entretien opérateur associatif).

C'est justement un des points très peu développé dans le décret actuel, et, par conséquent, non financé. *« Le marché de l'emploi n'est pas ouvert aux primo-arrivants. Il est extrêmement restrictif et extrêmement restreint, et les décrets qu'on met n'ont pas tendance à ouvrir le marché. »* (entretien SeTIS). Il s'agit donc de soutenir davantage les pratiques de diversité au sein des entreprises, notamment aussi dans une perspective d'encouragement des projets RSE (responsabilité sociale des entreprises)

(Cocagne et Stokkink, 2019). Un exemple pour le succès de l'implication directe des entreprises dans le dispositif peut être trouvé par exemple au Danemark, où ce sont justement les entreprises qui développent des programmes d'insertion, impliquant des cours de langue orientés métier ainsi que des stages (Manço, Gatugu, Ngabu, Seidlowa, 2018).

6. Les inégalités de genre



Finalement, la capacitation des primo-arrivants à l'emploi peut être plus ou moins fortement influencée par des aspects reliés à la question du genre et de la vie familiale.

6.1. Discriminations multiples

Les femmes primo-arrivantes font souvent face à des discriminations multiples. Le concept d'« intersectionnalité » a été forgé initialement par Kimberlé Crenshaw, avocate américaine, en 1989 dans son article « *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex* » (1989). En réaction aux mouvements féministes américains, et dans la foulée du *Black Feminism*, Crenshaw critique le fait que le genre et la race sont traités séparément, comme étant des catégories mutuellement exclusives. Elle explique ainsi que, sans prendre en compte les intersections entre ces éléments, il n'est pas possible de comprendre les formes de domination que subissent les femmes de couleur (Crenshaw, 1989). Dans cette optique, il ne s'agit pas de considérer les effets de domination liés à la classe sociale, la race ou le genre de façon séparée, mais « *adherents to the concept of intersectionality stress the interwoven nature of these categories and how they can mutually strengthen or weaken each other* » (Winker, 2011 : 51). Ainsi, c'est les intersections des différents marqueurs sociaux qui sont analysées.

En ce qui concerne les études des phénomènes migratoires, notons que, jusqu'aux années 70, elles n'ont souvent pas pris en compte la dimension de genre, estimant que la femme accompagne simplement le processus migratoire de son mari. Progressivement, le rôle de la femme a trouvé sa place dans ces études. De nos jours, la notion d'intersectionnalité est devenue très populaire, notamment dans les études des discriminations des personnes migrantes, même si certaines critiques²¹ peuvent lui être adressées.

Après une brève présentation de cette notion, nous allons dorénavant nous pencher sur son intérêt dans l'analyse des difficultés spécifiques aux femmes primo-arrivantes. La notion d'intersectionnalité

²¹ Les critiques ne seront pas développées dans le cadre de ce travail. Notons uniquement qu'elles concernent surtout les aspects méthodologiques, le risque de réductionnisme et les marqueurs sociaux pris en considération.

nous paraît en effet intéressante dans ce cadre, de par le fait qu'elle permet de considérer les niveaux micro, méso et macro de l'analyse des difficultés rencontrées. Cette notion permet, par ailleurs, de prendre en considération les discriminations de l'ordre de la nationalité, de la classe sociale et du genre que subissent bon nombre de femmes migrantes. Notons cependant que ces difficultés divergent d'une personne à l'autre, aucune tentative de généralisation est donc visée dans cette partie.

Structurellement, nous pouvons constater que les femmes sont souvent victimes de discriminations dans notre société, et, dans le cadre de ce travail, spécifiquement au sein du marché de l'emploi. En Belgique, selon Statbel²², l'écart salarial belge entre femmes et hommes a été, en 2017, de 6%. Le taux de chômage des femmes est, en 2018 (T4) à 7% contre 7,8% pour les hommes. Le taux d'emploi, quant à lui, est en 2018 (T4) à 57,2% pour les femmes contre 62,8% pour les hommes. Par ailleurs, pour les femmes âgées entre 25 et 49 ans, celui-ci diminue davantage, proportionnellement aux nombre d'enfants. Cette tendance peut aussi s'observer dans les chiffres du Revenu d'Intégration Sociale (RIS) ; en 2017, en Province de Liège, les bénéficiaires du RIS sont à 53,1% des femmes, contre 46,9% d'hommes. Or, les primo-arrivantes ne subissent non seulement ces discriminations générales de genre en arrivant en Belgique, mais celles-ci sont souvent accentuées par leur nationalité. La Commission européenne (2016) souligne ainsi que le taux d'emploi des femmes issues d'un pays hors-UE est nettement inférieur à celui des hommes. En ce qui concerne les chiffres, nous pouvons constater qu'en 2015, « *under half of the third country national women population was in employment, over 16 percentage points lower than the employment rate of women with EU nationality.* » (Commission Européenne, 2016 : 9). Un troisième facteur accentuant les difficultés des femmes est alors la classe sociale. Ainsi, comme évoqué ci-dessus, un phénomène de genrostratification (Stokkink, 2012) peut être observé sur le marché de l'emploi. Par conséquent, bon nombre de primo-arrivantes se retrouvent dans des secteurs comme les soins ou le nettoyage, faute d'autres possibilités.

6.2. La garde des enfants

Aux difficultés structurelles de discrimination viennent s'ajouter celles de l'ordre individuel et de réseau. Une fois arrivée dans le pays d'accueil, les femmes peuvent notamment rencontrer des difficultés liées à leur vie de famille. Tout d'abord, la garde des enfants pose régulièrement problème. « *Une maman avec un enfant en bas âge [...] qui a obtenu son titre de séjour [...] on sait combien il est difficile d'obtenir par exemple une place dans une crèche, euh ben nous voilà coincés sur vraiment la prise d'emploi ou les démarches actives dès le départ parce que ben il y a des obligations quelque part d'accompagnement d'enfants en bas âge non scolarisés encore.* » (entretien CRIPEL). En effet, il ne faut pas perdre de vue le prix et le manque de structures et d'autres possibilités de garde des enfants pour les primo-arrivants. « *J'aimerais faire quelque chose, mais si je trouve pas de crèche pour mon*

²² Direction générale Statistique – Statistics Belgium

filles, comment je vais y arriver ? » (entretien P13). De plus, dans le nouveau pays, les familles primo-arrivantes n'ont souvent pas ou peu de soutien de la structure communautaire et familiale, comme par exemple de la part des grands-parents ou des voisins (Yakushko, Backhaus, Watson, 2008). « *Quand ils sont petits alors c'est très compliqué parce que j'ai pas de parents ici, je suis toute seule en Belgique* » (entretien P1). Cette problématique touche souvent particulièrement les femmes, au vu du fait que s'occuper des enfants est encore bien souvent considéré comme étant une tâche typiquement féminine. Par conséquent, « *les femmes migrantes resteront donc souvent à la maison pour s'occuper de leurs jeunes enfants ce qui lui causera des difficultés dans la recherche d'emploi mais aussi dans l'accès aux formations ou à toutes sortes d'activités.* » (Stokkink, 2011 : 103). C'est d'ailleurs ce qu'une femme interrogée nous a confirmé, en expliquant que sa famille ne veut pas qu'elle aille travailler, en préférant qu'elle reste à la maison avec les enfants. Son entourage ne comprend pas pourquoi elle veut prendre des cours de français et chercher un emploi. La vie familiale peut donc freiner la mise à l'emploi de la personne. « *Si j'ai pas les enfants j'ai aucun problème je peux travailler et étudier, pas de problème pour moi. Mais juste mes enfants, il a besoin de moi, il est encore petit.* » (entretien P15). Cette difficulté nécessite donc une solution structurelle de garde des enfants (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019), afin de donner une possibilité égalitaire aux parents d'enfants en bas âge.

6.3. La dépendance

Une autre difficulté liée à la vie familiale concerne la dépendance au mari. Ainsi, si la femme est arrivée par la voie d'un regroupement familial, son titre de séjour dépend de son mari. Cette dépendance peut aussi être financière, surtout dans l'hypothèse où seul le mari a un travail. Les témoignages d'une primo-arrivante interrogée confirment cette difficulté. Cette femme nous explique en effet que, si elle souhaite se séparer un jour de son mari, cela n'est pas possible, étant donné qu'elle se retrouverait alors sans aucune ressource. Ainsi, elle nous explique qu'actuellement elle veut trouver du travail afin ne plus dépendre financièrement de son mari, et de retrouver une certaine émancipation (entretien P1). A ceci s'ajoute que la dépendance au mari peut aussi impacter le réseau social, qui, on l'a vu, a un impact sur la mise à l'emploi des primo-arrivants. « *Quand j'étais venue ici il m'a dit que non je n'ai pas le droit pour travailler. [...] Juste une personne qui reste à la maison c'est tout. [...] Avant quand j'étais avec mon ex-mari j'étais pas le droit pour des amis alors aucune personne il m'a aidé* » (entretien P15). Par conséquent « *ces femmes sont demandeuses de ces formations pour plusieurs raisons que l'on peut regrouper en deux groupes : une recherche de reconnaissance du pays d'accueil, et une tentative d'émancipation personnelle ou familiale* » (Stokkink, 2012 : 115). Ce constat peut être parfaitement illustré par le témoignage d'une jeune femme, qui non seulement souhaite trouver du travail pour acquérir de l'indépendance, mais aussi pour avoir une certaine reconnaissance. Ainsi, elle explique que le travail peut contribuer à lui donner une certaine position sociale au sein de la société, à être davantage respectée, dans le but d'être un modèle pour ses enfants, et plus particulièrement pour sa fille (entretien P1).

7. Vers un parcours plus individualisé

7.1. Un dispositif moins linéaire

A travers cette partie du travail, nous avons pu constater qu'un grand nombre d'éléments peuvent influencer, positivement ou négativement, et à des intensités variables, la capacitation des primo-arrivants à l'emploi. Par conséquent, une observation est commune à tous les professionnels du secteur qui ont été interrogés ; les primo-arrivants ont besoin d'une approche plus individualisée quant à leur accompagnement en matière d'intégration socio-professionnelle. En effet, comme déjà évoqué plus haut, chaque personne a des compétences et des difficultés individuelles, en fonction desquels ses besoins peuvent varier. Par conséquent, *« une définition qui engloberait tous les types de primo-arrivants et une politique qui propose des réponses identiques à chacun risquerait d'être inefficace. »* (Stokkink, 2011 : 35). Ainsi, il faudrait apporter des réponses spécifiques, adaptées aux réalités de la personne. En ce qui concerne le volet intégration socio-professionnelle plus particulièrement, chaque personne ne partage pas les mêmes objectifs. Cependant, les personnes qui sont prêtes et disponibles pour intégrer le marché de l'emploi sont contraintes à suivre le même parcours, souvent très long, que les personnes qui ne visent pas en priorité la mise à l'emploi (entretien FOREM). A contrario, des personnes qui ne souhaitent pas aller travailler sont contraintes à suivre 4 heures d'orientation socio-professionnelle, alors que cela ne correspond pas à leurs besoins. Mentionnons à ce propos par exemple des parents, souvent des femmes, qui souhaitent rester à la maison pour s'occuper de leurs enfants (entretien CRIPEL). Dans cette même ligne de pensée, lors de nos observations au sein du service primo-arrivants du FOREM, des conseillères nous ont effectivement partagé leur observation que les 4 heures d'OSP ne conviennent pas forcément à tout un chacun, d'autant plus qu'il faut souvent les effectuer rapidement afin de rester dans les délais du parcours d'intégration. Par conséquent, les conseillères témoignent du non-sens d'effectuer, sur un laps de temps court, 4 heures d'OSP, si cela ne correspond pas aux besoins de la personne.

L'accompagnement nécessaire, ainsi que les connaissances requises en français, dépendront également du métier choisi. Ainsi, à titre d'exemple, une personne souhaitant travailler dans la construction aura plutôt besoin d'acquérir un vocabulaire spécifique au secteur, alors qu'une personne souhaitant exercer un métier qui nécessite un diplôme plus important aura peut-être besoin de cours plus poussés en termes de grammaire (entretien CRIPEL). Or, dans le système actuel, des personnes qui ne partagent pas spécialement les mêmes objectifs, et qui ont des qualifications différentes, se trouvent mélangées dans les mêmes groupes, ce qui peut aussi être stigmatisant (entretien CRVI). Par conséquent, la méthodologie utilisée n'est pas toujours adaptée à tout un chacun (entretien opérateur associatif). D'ailleurs, à ce propos, peu de dispositifs se concentrent effectivement sur les migrants hautement qualifiés, afin de valoriser leurs compétences. (Gatugu, 2018b : 145). Or, l'accompagnement nécessité n'est pas le même pour une personne hautement qualifiée que pour une personne peu scolarisée

(entretien opérateur associatif). De plus, ce sont souvent les mêmes secteurs professionnels qui sont visés afin d'intégrer les primo-arrivants. Par conséquent, *« ceux qui sont hautement qualifiés j'ai quand-même trouvé des jobs qui n'étaient pas, qui ne correspondaient pas à leur, à leur diplôme parce que [...] même s'il y a une reconnaissance de la Communauté française, on a peur, on ne sait pas, on n'est pas sûr. »* (entretien opérateur associatif). Un dispositif plus individualisé permettrait par ailleurs aussi de *« penser à quelque chose d'intermédiaire pour une certaine catégorie de personnes qu'on a rencontrées, qui existent, qui sont des personnes qui n'ont pas envie de passer des heures et des heures en apprentissage du français, qui ont envie de travailler rapidement, qui ont à valoriser une expérience et qui ont envie de travailler rapidement »* (entretien opérateur associatif).

Or, nous assistons à un parcours organisé de manière linéaire, souligné par les professionnels interrogés (entretiens CRVI, CRIPEL, FOREM, opérateurs associatifs). Dans cette optique, les personnes suivent les modules du parcours, sans que leur ordre ne corresponde forcément à leurs besoins. *« On est trop fermé sur quelque chose comme ça, qui se fait par étapes [...] alors qu'on devrait peut-être tout mélanger, le FLE, la formation, le coaching à l'emploi, etc. »* (entretien opérateur associatif). Ceci semble contradictoire avec l'objectif d'émancipation de l'individu, inhérent au parcours d'intégration. Ainsi, une certaine dépendance de la personne à l'accompagnement peut se créer, notamment dû à un manque d'information et à la linéarité du parcours. *« On juxtapose tous les dispositifs [...] je ne sais pas si elle (la personne) se retrouve bien dans ce qui est proposé, en fait je pense qu'elle n'a pas trop la main. [...] elle-même n'a peut-être pas une connaissance réelle de ce qui existe et de ce qui pourrait peut-être mieux correspondre à ce qu'elle a besoin »* (entretien opérateur associatif). Pour lutter contre cette dépendance, il faut par ailleurs améliorer l'information de la personne car, *« à partir du moment où les gens comprennent [...] ils arrêtent de subir »* (entretien opérateur associatif).

7.2. Les contraintes liées aux moyens

Afin de proposer un parcours plus individualisé, la question du temps et des moyens pour le mettre en place se pose. Quand il s'agit de questionner les différents professionnels quant aux moyens qui leur sont accordés, et leur adéquation avec les besoins constatés, la question du temps est ressortie régulièrement. Hors du fait qu'un manque de moyens financiers est perçu comme étant quasi omniprésent dans le secteur social, c'est surtout le fait de ne pas avoir suffisamment de temps pour proposer un accompagnement adéquat qui ressort de nos recherches. Ainsi, le coordinateur du service primo-arrivants du FOREM explique que l'équipe de Liège est composée d'autant de personnes que les équipes des autres Provinces, tout en ayant environ la moitié des personnes inscrites en Wallonie sur son territoire. Par conséquent, *« les moyens ne sont peut-être pas suffisants au regard de la réalité du territoire »* (entretien FOREM). Ainsi, *« le Forem même n'arrive pas à suivre dans la région liégeoise. [...] Le dispositif mis en place par le Forem est trop peu, est trop petit, est trop léger. »* (entretien SeTIS). Le directeur du CRIPEL, quant à lui, estime qu'un accompagnement adéquat demande en moyenne 27

à 30 heures rien que pour le parcours d'intégration. *« Un bref calcul permet de voir en fonction du public qu'on accueille et du nombre de personnes, combien quelque part de travailleurs sont nécessaires [...] Et bien, je peux vous dire que nous sommes à la moitié, voilà. Donc ça veut dire que, euh, qualitativement en tous les cas nous sommes obligés de faire des choix. »* (entretien CRIPEL). Nos observations lors d'une permanence DiSISMi au CRIPEL a par ailleurs confirmé ce manque de temps. Etant contraint à recevoir un nombre prédéfini de personnes durant le temps limité de la permanence, les travailleurs sociaux n'ont guère la possibilité de prendre le temps pour être réellement à l'écoute de la personne. Or, le temps accordé à l'accompagnement est un facteur essentiel de réussite. *« Si on veut un accompagnement de qualité il faut prendre son temps, il faut écouter »* (entretien CRVI). Dans cette optique, il importe de se concentrer sur une vision humaine et un accueil bienveillant, alors que les rapports demandés par les pouvoirs subsidiant prennent principalement en compte des éléments d'ordre quantitatif (entretien CRVI). Ceci peut alors mener à certaines frustrations au sein des professionnels en contact avec les primo-arrivants, et ce pour trois raisons principales. Premièrement, le manque de temps met les travailleurs sous une contrainte permanente, qui ne leur permet pas toujours de mener le travail social qu'ils souhaiteraient réaliser (observation CRIPEL). Ensuite, le manque de temps est accentué par le nombre de rapports administratifs à rédiger, qui peuvent parfois prendre le dessus sur le travail social en tant que tel (observation CRIPEL et FOREM). Finalement, au vu du système de sanctions, le travailleur social peut se retrouver en position de contrôleur, ce qui est entièrement opposé aux objectifs du travail social (entretien opérateur associatif).

Au niveau du temps accordé, nous pouvons aussi constater que les quatre heures ne sont pas suffisantes pour proposer une orientation individualisée et adaptée aux besoins des primo-arrivants. *« C'est sûr que le minimum 4h c'est rien du tout »* (entretien opérateur associatif). Même si certains primo-arrivants interrogés ont expliqué que les quatre heures ont été suffisantes pour répondre à leurs attentes, d'autres ont exprimé un manque. *« En 4h t'apprendras jamais la Belgique. [...] On est venu on est resté à la chaise avec deux heures de vidéo, ils t'expliquent comment trouver un travail [...] Si tu veux connaître il faut plus. »* (entretien P7). *« Moi je préfère plus. [...] Je croire que c'est obligé pour faire plus de temps. »* (entretien P15). Cependant, il importe aussi de souligner que la plupart des primo-arrivants ne se limitent pas aux quatre heures d'accompagnement prescrites dans le décret. *« Si je peux augmenter c'est mieux. Moi je trouve que 4 heures ça ne suffit pas. Ces 4h là c'est pour faire quoi ? C'est juste pour aller au Forem m'asseoir avec qqn, on discute. [...] Moi-même je passe, je pars au Forem presque tout le temps »* (entretien P6). Ainsi, les personnes font des démarches eux-mêmes, par exemple auprès des associations, afin de bénéficier d'un accompagnement plus long, et ce sur base volontaire. *« Dans le PI il est marqué 4h parce que voilà c'est, mais dans les faits ils font plus »* (entretien opérateur associatif). Dans ce sens, le fait que ce module est le seul du parcours qui n'a pas vu son nombre d'heures augmenter est questionnable. *« Ça n'a pas de sens 4h [...] Tous les décrets qui seront dans l'accompagnement qui ne forceront pas un peu la porte du marché de l'emploi ne »*

marcheront pas. Voilà, c'est du cosmétique en fait le décret, c'est juste un maquillage quoi. » (entretien SeTIS).

Finalement, en rendant le dispositif obligatoire pour chaque primo-arrivant, les moyens doivent être suffisants pour garantir la qualité de ce dispositif. Or, le parcours semble être défaillant à bien des endroits. Ainsi, il nous semble indispensable de parler de la contrainte d'effectuer son parcours d'intégration, dont le module d'OSP, dans les 18 mois de l'inscription du primo-arrivant à la commune. *« Cette durée ne prend pas en compte la réalité du public-cible, la diversité et la non-linéarité des parcours de vie. Elle ignore les contraintes de terrain, autant relatives aux dysfonctionnements du dispositif qu'aux besoins des primo-arrivants »* (Gossiaux, Mescoli et Rivière, 2019 : 49). Du fait des sanctions appliquées en cas de non-respect de ce délai, une pression supplémentaire pèse sur la personne. Or, comme nous avons pu le constater, les cours ont des listes d'attentes parfois très longues, et les personnes interrogées témoignent de bon nombre de dysfonctionnements qui font que le respect du délai n'est pas toujours possible. *« Dans les faits, on ne reçoit pas la personne tout de suite, euh , parfois il faut quelques mois avant qu'on ait les accusés de réception, fin tu vois il y a toute une série de conditions qui font que, ben en fait, on a même pas accès à la personne avant euh 4-5 mois.* » (entretien CRIPEL). A ceci s'ajoute que, quand la personne arrive au CRI, il faut encore qu'une formation *« commence à ce moment-là, dans le niveau de la personne »* (entretien CRIPEL). Ceci rejoint la question de capacitation des personnes à leur intégration socio-professionnelle. Le parcours d'intégration donne la responsabilité au primo-arrivant de finir les 4 modules endéans de 18 mois, sans pour autant garantir une offre adéquate, sans temps d'attente. Par conséquent, *« tu ne peux pas sanctionner quelqu'un à partir du moment où le parcours est défaillant »* (entretien opérateur associatif). Cette défaillance du parcours a d'ailleurs pu être observée à travers un entretien de bilan social, observé au sein du CRIPEL. Le primo-arrivant concerné a en effet dû attendre huit mois pour avoir un rendez-vous au CRIPEL, étant donné que le travailleur social responsable est en congé maladie prolongé. Par conséquent, la personne risque une sanction si elle dépasse les délais, alors qu'il s'agit d'un événement en dehors de sa capacité d'agir. *« Sanctionner l'intégration de personnes qui n'auraient pas soi-disant rempli leurs obligations alors que l'état lui-même ne remplit pas les siennes, ça par contre c'est symboliquement honteux. [...] La Wallonie n'a pas mis à la disposition des personnes primo-arrivantes le minimum nécessaire.* » (entretien SeTIS). Afin de proposer un accompagnement plus adapté et plus individualisé, augmenter les moyens des opérateurs augmenterait donc sans doute la capacitation des primo-arrivants à l'emploi.

Conclusions intermédiaires

Les éléments influençant la capacitation des primo-arrivants à l'emploi sont nombreux, et touchent les niveaux macro, méso et micro. Ainsi, une première constatation est le manque de prise en compte de l'individualité de la personne primo-arrivante dans l'accompagnement proposé. Chaque personne est différente, et son parcours sera plus ou moins impacté par les différents éléments analysés dans cette

partie. Or, le dispositif vise à proposer une solution unique et générale à toute la population considérée comme étant « primo-arrivante ». Par conséquent, il ne permet pas une capacitation optimale de tout un chacun à s'intégrer sur le marché du travail. Ceci se reflète dans le constat que le dispositif actuel n'amène « *pas nécessairement à un changement au niveau de la situation économique des personnes concernées* » (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 : 85).

Une deuxième constatation que nous avons pu faire est que le dispositif mis en place actuellement se concentre en grande majorité sur les aspects individuels de l'intégration socio-professionnelle. « *La mise en place d'une politique d'intégration efficace doit donc s'appuyer sur une approche plus globale et multidimensionnelle qui inclut le développement d'un cadre favorable à la cohésion sociale et à l'interculturalité.* » (Gossiaux, Mescoli, Rivière, 2019 : 52). Le dispositif vise à développer les capacités des individus, en négligeant le renforcement de la structure et du réseau de la personne. Ainsi, peu d'attention est finalement accordée, dans le dispositif, au lien avec le monde des entreprises et à l'encouragement de la diversité, autant dans le monde professionnel qu'au sein la société en elle-même. Or, l'intégration est censée être un processus à double sens, engageant autant la personne primo-arrivante que la société d'accueil. Dans cette optique, obliger les primo-arrivants à s'intégrer nécessite en contrepartie que la société soit, elle aussi, obligée à accepter et favoriser leur intégration (Xhardez, 2014). De plus, les projets visant à renforcer le réseau sont peu soutenus et ne s'inscrivent pas dans le cadre du dispositif. Il s'agit donc ici du grand manquement que nous pouvons constater à travers nos recherches. Même si, d'un côté, le dispositif vise à augmenter la capacitation des primo-arrivants à l'emploi de par le développement de leurs compétences et connaissances, il ne prend pas suffisamment en considération le travail à faire au niveau de la société dans son ensemble. Or, nos recherches démontrent qu'il s'agit ici de barrières qui sont à prendre en considération.

Finalement, nous pouvons nous poser la question de la volonté politique derrière ce module d'OSP de 4 heures. « *On dirait que c'est pour satisfaire autre chose que les besoins des personnes, mais plus pour dire que dans le parcours d'intégration il y a l'insertion socio-professionnelle* » (opérateur CRIPEL). Un autre opérateur ajoute à ce sujet qu'il s'agit aussi de « *s'assurer que les personnes rentrent bien dans le droit fil* » (entretien opérateur associatif). De plus, selon le directeur du CRVI, la raison pour laquelle ce module, contrairement aux autres, est resté à sa courte durée de 4 heures est le fait que l'intégration socio-professionnelle n'est pas une compétence du Ministère de l'action sociale. La question qui se pose finalement est de savoir vers quoi ce module est censé orienter les personnes. L'espoir des Initiatives Locales d'Intégration pour obtenir un financement de la part de la Région Wallonne pour cet axe ayant définitivement disparu, il s'agit maintenant pour eux de trouver d'autres financements (notamment en tant que CISP) afin de continuer leurs activités. Ceci appelle donc un renforcement du secteur d'ISP, vers lequel les CRI et le FOREM pourront orienter les primo-arrivants dans le futur.

Recommandations politiques

1) Améliorer systématiquement la collaboration entre les acteurs impliqués dans le dispositif ISP afin d'arriver à plus de cohérence et de complémentarité :

- a. Fixer un cadre de collaboration général, pour éviter la collaboration au cas par cas et, ainsi, diminuer les inégalités géographiques.
- b. Prévoir le financement du travail en réseau pour les différents acteurs.
- c. Élargir la collaboration à une approche transversale (mainstreaming), prenant en compte tous les aspects de la vie des primo-arrivants dans leur processus d'intégration socio-professionnelle.

2) Élargir la prise en compte des aspects structurels de la problématique dans le dispositif :

- a. Dans une optique de l'intégration en tant que processus à double sens, renforcer la lutte contre la discrimination afin de créer un cadre favorable à l'intégration des primo-arrivants sur le marché de l'emploi.
- b. Inclure, dans le dispositif, les actions d'interculturalité, et ce à destination de l'entièreté de la société.
- c. Rendre plus accessibles les procédures d'équivalence des diplômes, de validation des compétences et de reconnaissance du permis de conduire.
- d. Améliorer l'accès aux formations, tout en proposant des formations plus adaptées aux besoins des primo-arrivants.
- e. Lutter contre les inégalités géographiques, notamment en matière d'offre de services.
- f. Développer une offre de garde des enfants plus accessible.

3) Renforcer le développement du réseau social et professionnel de la personne :

- a. Encourager le partenariat entre les opérateurs associatifs et les entreprises, dans le but d'une sensibilisation de ces-dernières à l'emploi des primo-arrivants.
- b. Développer davantage la mise en stage, les cours de langue orientés métier, ainsi que les incitants positifs à l'embauche des primo-arrivants.
- c. Valoriser les projets développant le réseau ainsi que les actions d'entreprises qui s'engagent dans la gestion de la diversité.
- d. Soutenir davantage les associations de migrants.

4) Améliorer l'information des primo-arrivants sur le dispositif et son caractère obligatoire :

- a. Augmenter le temps accordé à une approche plus pédagogique, prenant en compte les besoins individuels.
- b. Renforcer l'offre d'interprétariat disponible.
- c. Traduire systématiquement les sites Internet, brochures et autres outils d'information utiles dans plusieurs langues.

Conclusions générales

Dans le cadre de ce travail, nous nous sommes demandée dans quelle mesure les dispositifs d'intégration socio-professionnelle en Province de Liège favorisent la capacitation des primo-arrivants à l'intégration sur le marché du travail. Afin de répondre à cette question, nous nous sommes appuyée sur le cadre d'analyse des « carrières migratoires » proposé par Marco Martiniello et Andrea Rea, dans le but de considérer la problématique dans les aspects concernant autant le niveau individuel que structurel et de réseau. En ce qui concerne notre observation de terrain, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs avec 8 opérateurs de terrain ainsi qu'avec 17 personnes primo-arrivantes vivant sur le territoire de Liège. De plus, nous avons réalisé des observations au sein du CRIPEL, du CRVI et du FOREM afin de nourrir notre analyse qualitative des dispositifs proposés.

Au départ de ce travail, nous avons émis l'hypothèse que le parcours d'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants est influencé par de nombreux facteurs, et ce aux niveaux macro, méso et micro. Cette hypothèse s'est en effet vérifiée durant notre analyse. Cependant, nous avons pu constater que les dispositifs proposés se concentrent essentiellement sur le niveau individuel de la personne, de par son apprentissage de la langue et des codes sociaux. Or, nous avons pu souligner l'importance du réseau social de la personne dans sa mise à l'emploi ainsi que l'influence non-négligeable d'éléments structurels dans ce processus.

Dans ce cadre, nous pouvons constater que les entreprises ne sont pas suffisamment impliquées dans les dispositifs proposés. A ceci s'ajoute un manque d'initiatives visant à renforcer le réseau social et professionnel des primo-arrivants, notamment à travers des stages ou des formations orientées métier. De plus, de nombreuses barrières structurelles, telles que la discrimination à l'embauche, la lourdeur des procédures légales et la difficulté d'accès à des formations adaptées, méritent d'être davantage prises en considération par les dispositifs proposés actuellement. A ceci s'ajoute le constat d'une inégalité géographique en ce qui concerne les dispositifs proposés, qui se traduit notamment par une répartition inégale des structures sociales en Province de Liège, ainsi que par des divergences de l'offre en fonction des structures présentes. Cette inégalité est davantage accentuée par des contraintes de mobilité. Par ailleurs, nous avons aussi pu souligner le rôle important que joue la collaboration entre les différentes structures dans la qualité de l'accompagnement. Nous pouvons aussi souligner que la satisfaction des besoins de base n'est pas suffisamment prise en compte dans le dispositif, tout comme les contraintes liées à la vie familiale et la garde des enfants. Finalement, les moyens accordés aux services d'interprétariat ne sont pas adaptés aux besoins des personnes, ce qui est une des raisons pour lesquelles les primo-arrivants ont des difficultés pour s'orienter face aux nombreux opérateurs présents dans le nouveau pays et pour comprendre leurs droits et devoirs.

A travers ce travail, nous avons aussi pu souligner l'hétérogénéité des primo-arrivants, qui appelle un accompagnement individualisé, prenant en compte les besoins et difficultés de chaque individu. A ce propos, nous avons notamment pu réaliser que le genre, la qualification et les compétences peuvent influencer les besoins et les freins que les primo-arrivants peuvent rencontrer. Contrairement à ceci, nous avons pu constater que les dispositifs proposés sont caractérisés par une linéarité qui ne correspond pas toujours à la réalité des primo-arrivants. Ainsi, nous avons pu constater que plus de moyens doivent être investis, afin d'augmenter le temps accordé à un accompagnement plus individualisé et, par conséquent, plus adapté aux besoins. Ainsi, les dispositifs proposés en Province de Liège favorisent la capacitation des primo-arrivants à l'emploi de manière limitée. Les nombreux aspects défaillants des dispositifs et la non-prise en compte de certains aspects essentiels constituent des barrières importantes dans le processus d'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants.

Notons cependant que notre recherche a aussi des limites, notamment en ce qui concerne les avis récoltés. Chaque personne étant entièrement individuelle, aucune généralisation ne peut être faite sur base de notre analyse. Même si nous avons tenté de diversifier au maximum les personnes interrogées, notamment en termes de genre, de nationalité et d'âge, il ne s'agit pas d'une recherche exhaustive. Le sujet de l'intégration socio-professionnelle mérite par ailleurs d'être pris en compte dans de futures recherches. Ainsi, le rôle des entreprises mérite d'être éclairé davantage, notamment en questionnant leurs réels freins et besoins dans ce processus, plutôt que de se limiter à des suppositions à ce sujet. De plus, le moment adéquat pour commencer le parcours d'intégration socio-professionnelle reste sujet à questions. Ainsi, nous pouvons nous demander s'il est utile de permettre davantage aux demandeurs d'asile de commencer à faire des expériences professionnelles, en limitant ainsi le temps d'attente d'une réponse à leur procédure.

Finalement, nous pouvons constater qu'une mise à l'emploi rapide, notamment via la réduction des barrières présentes, sera bénéfique non seulement pour les primo-arrivants eux-mêmes, mais aussi pour les sociétés d'accueil et d'origine. Il est cependant à prendre en considération qu'il ne s'agit non seulement de les intégrer dans le marché de l'emploi, mais il importe aussi de veiller sur la qualité et la sécurité de cet emploi, qui influencera le bien-être de la personne de façon notoire (Carpentier et Schoumaker, 2018). Nous pouvons donc constater qu'il reste du travail dans le futur afin d'améliorer l'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants, et ce dans une optique de l'intégration comme étant un processus à double sens.

Bibliographie

Livres:

- BARREYRE Jean-Yves et BOUQUET Brigitte, 2006, *Nouveau dictionnaire critique d'action sociale*, éditions Bayards, Paris.
- LAFLEUR Jean-Michel et MARFOUK Abdeslam, 2017, *Pourquoi l'immigration ? 21 questions que se posent les Belges sur les migrations internationales au XXIe siècle*, éditions l'Harmattan. [URL : https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/215503/1/Livre_Lafleur&Marfouk.pdf, consulté le 28 mai 2019]
- MANÇO Altay, 2008, *Valorisation des compétences et co-développement. African(e)s qualifié(e)s en immigration*, l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- MARTINIELLO Marco, REA Andrea, TIMMERMAN Christiane, WETS Johan, 2009, *Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique*, Academia Press, Gent.
- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, 1995, *Anthropologie et développement. Essai en socio-anthropologie du changement social*, éditions Karthala, Paris.
- OLIVIER DE SARDAN Jean-Pierre, 2008, *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socio-anthropologique*, éditions Académia-Bruylant, Bruxelles.
- ROBERT Paul, REY-DEBOVE Josette, REY Alain, 2014, *Le Petit Robert- Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, éditions Dictionnaires Le Robert, Paris.
- VAN CAMPENHOUDT Luc, MARQUET Jacques, QUIVY Raymond, 2017, *Manuel de recherche en sciences sociales*, éditions Dunod, Paris.

Articles et rapports:

- ACTIRIS, 2018, « Let's work together: mutual contribution between newcomers and employers ».
- ADAM Ilke et MARTINIELLO Marco, 2013, « Divergences et convergences des politiques d'intégration dans la Belgique multinationale. Le cas des parcours d'intégration pour les immigrés », *Revue européenne des migrations internationales*, 29(2), pp. 77-93.
- ADAM Ilke et TORREKENS Corinne, 2015, « Different Regional Approaches to Cultural diversity. Interpreting the Belgian Cultural Diversity Policy Paradox », *Fédéralisme Régionalisme*, Vol. 15.
- ADAM Ilke, VAN DIJK Mathijs, 2015, « Une meilleure insertion professionnelle des personnes issues de l'immigration : allons au mainstreaming », *Policy briefs, Institute for European Studies*, Bruxelles.

- ADAM Ilke et VAN DIJK Mathijs, 2015, « Renforcer la coopération institutionnelle pour améliorer l'accès des personnes issues de l'immigration au marché du travail », *Koning Boudewijnstichting*, Brussels [URL : <file:///C:/Users/Pascale/Downloads/AdamVanDijk2015RapportFinalMLG.pdf>], consulté le 23/06/19].
- AFMD-IFRI, 2017, « Accueillir des étranger-ère-s primo-arrivant-e-s en entreprise », édité par l'AFMD, [URL : <https://www.afmd.fr/accueillir-les-etrangeres-primo-arrivantes-en-entreprise>], consulté le 16 novembre 2019].
- AMROSINI Maurizio, GUILLON Michelle, NOIN Daniel, 1999, « Travailler dans l'ombre. Les immigrés dans l'économie informelle », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 15, n°2, pp. 95-121.
- BASSIN EFE DE LIÈGE, 2018, « Rapport analytique et prospectif 2018 », [URL : <http://bassinefe.be/wp-content/uploads/2019/02/RAP-2018-Li%C3%A8ge-Site.pdf>], consulté le 04/05/19].
- BASSIN EFE DE LIÈGE, 2018, « Recommandations concernant l'accompagnement des personnes étrangères et d'origine étrangère », Plateforme « Emploi et Interculturalité ».
- BASTIA Tanja, 2014, « Intersectionality, migration and development », *Progress in Development Studies*, 14(3), [URL : https://www.researchgate.net/publication/273599963_Intersectionality_migration_and_development], consulté le 27/06/19].
- BERSET Alain, WEYGOLD Serge-Alexandre, CREVOISIER Olivier, HAINARD François, 1999, « Qualification-déqualification professionnelles des immigrants. Approche théorique. », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 15, n°3, pp. 87-100.
- BIRWE Habmo, 2018, « Primo-arrivants faiblement qualifiés : dispositifs d'insertion professionnelle dans quelques pays européens », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- BLAIN Marie-Jeanne, CHANOUX Pascale et CARON Roxane, 2017, « Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées », *ERASME et TCRI*, Montréal.
- BOUSETTA Hassan, LAFLEUR Jean-Michel et MARTINIELLO Marco, 2016, « Permanence de l'utilitarisme », *Politique : Revue de Débats*, n°94, Bruxelles, [URL : <file:///C:/Users/Pascale/Desktop/Backup%20Pascale%2009-18/Documents/ULG/Master%202/M%C3%A9moire/Sources/article%20politique.pdf>], consulté le 30/04/2019].
- BUTSCHEK Sebastian et WALTER Thomas, 2014, « What active labour market programmes work for immigrants in Europe? A meta-analysis of the evaluation literature », *IZA Journal of Migration*, 3(1), 1-18.

- CARPENTIER Sarah et SCHOUMAKER Bruno, 2018, « Socio-demographic profile and socio-economic careers of people granted international protection in Belgium, 2001-2014 », *European Migration Network, National Contact Point Belgium*, [URL: https://www.myria.be/files/integrated_version_EMN_Myria_WEB.pdf], consulté le 11/07/19].
- CASTLES Stephen and MILLER Marc, 2003, « Chapter 2. Theories of Migration in Castles and M. Miller », *The Age of Migration*, Basingstoke : Palgrave : pp. 20-48.
- COCAGNE Romuald et STOKKINK Denis, 2018, « L'intégration des migrants par le travail », *Collection « Notes d'analyse », RSE & Diversité*, [URL : <http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/na-2018-integration-migrants-travail.pdf>], consulté le 23 mars 2019].
- COMMISSION EUROPÉENNE, 2016, « Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions. Action plan on the integration of third country nationals », Bruxelles, [URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160607/communication_action_plan_integration_third-country_nationals_en.pdf], consulté le 04 mai 2019].
- CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DE WALLONIE, 2018, « Avis concernant l'avant-projet d'arrêté relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère », [URL : <https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/1376.pdf>], consulté le 22 novembre 2018].
- CONSEIL WALLON DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES, 2018, « Sur l'avant-projet de décret modifiant le livre II du Code wallon de l'action sociale et de la santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère- 1^{ère} lecture », avis n°59, [URL : https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/avis/CWEHF_59.pdf], consulté le 22 novembre 2018].
- CORNET Annie et DELHAYE Christine, 2008, « Rapport final d'évaluation et d'accompagnement du projet-pilote de jobcoaching au sein du CRIPEL et du CRVI », Université de Liège EGID-HEC-Ulg.
- CRENSHAW Kimberle, 1989, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, 1(8) [URL: <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>], consulté le 27/06/19].
- CRIPEL, 2017, « Rapport d'activités 2017 », [URL : https://issuu.com/cripel0/docs/2018-06-15-raac_2017-ag], consulté le 17 mai 2019].

- CRVI, 2017 « Le recap'. Rapport d'activités du CRVI », [URL : https://crvi.be/wp-content/uploads/2018/04/Abstract_final_RA_2017.pdf, consulté le 18 mai 2019].
- DARATOS Antoine, 2016, « L'Union européenne et les politiques d'intégration des étrangers », *Lire et Ecrire Communauté française*, [http://www.lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/l_union_europeenne_et_les_politiques_d_integration_des_etrangers.pdf, consulté le 04 mai 2019].
- DAVIS Kathy, 2008, « Intersectionality as Buzzword: A Sociology of science perspective on what makes a feminist theory successful », *Feminist Theory*, 9(1), [URL: https://www.researchgate.net/publication/240712458_Intersectionality_as_Buzzword_A_Sociology_of_Science_Perspective_on_What_Makes_a_Feminist_Theory_Successful , consulté le 27/06/19].
- DE CUYPER Peter et GONZÁLEZ GARIBAY Montserrat, 2013, « The evaluation of integration policies across the OECD: a review », *Steunpunt Inburgering en Integratie*, Antwerpen.
- EUROPEAN MIGRATION NETWORK, NATIONAL CONTACT POINT BELGIUM, 2018, « Labour market integration of third-country nationals in Belgium », Bruxelles [URL: [https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Standalone%20Belgian%20study%20Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide.on%20labour%20market%20integration_1.pdf](https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Standalone%20Belgian%20study%20Erreur%20!%20Référence%20de%20lien%20hypertexte%20non%20valide.on%20labour%20market%20integration_1.pdf) , consulté le 24 janvier 2019].
- FORSÉ Michel, 1983, « Les créations d'associations : un indicateur de changement social », *Observations et diagnostics économiques : revue de l'OFCE*, n°6, pp. 125-145 [URL : https://www.persee.fr/doc/ofce_0751-6614_1984_num_6_1_972, consulté le 11 juillet 2019].
- FOUQUET Thomas, 2007, « Imaginaires migratoires et expériences multiples de l'altérité : une dialectique actuelle du proche et du lointain », *Autrepart*, vol. 41, no. 1, pp. 83-98.
- GARNIER Adèle et PIVA Annaelle, 2019, « Participation au marché du travail des réfugiés et demandeurs d'asile à Bruxelles : innovation et complémentarité institutionnelle » *Brussels Studies*, Collection générale, n° 135.
- GATUGU Joseph, 2018a, « Demandeurs d'asile et assimilés, demandeurs d'emploi aussi », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- GATUGU Joseph, 2018b, « Lutter contre la discrimination des migrants qualifiés sur le marché de l'emploi : quels dispositifs ? », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- GATUGU Joseph et MANÇO Altay, 2018b, « Dispositifs de valorisation des compétences des migrants : problèmes et pratiques », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.

- GATUGU Joseph et MANÇO Altay, OUMAROU Kabirou, 2018, « Réseaux sociaux et insertion socioprofessionnelle des migrants : rôles des dispositifs relationnels en Europe et en Amérique du Nord », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- GENARD Jean-Louis, 2007, « Capacités et capacitation: une nouvelle orientation des politiques publiques? » dans GENARD Jean-Louis et CANTELLI Fabrizio, *Action publique et subjectivité*, pp. 41-64, LGDJ, Paris, [URL : <http://difusion.ulb.ac.be/vufind/Record/ULB-DIPOT:oai:dipot.ulb.ac.be:2013/48385/Details> , consulté le 26/02/19].).
- GOSSIAUX Axel, MESCOLI Elsa, RIVIÈRE Mylène, 2019, « Rapport de recherche n°33. Evaluation du parcours d'intégration et du dispositif ISP dédiés aux primo-arrivants en Wallonie », Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique.
- GUINCHARD Philippe, 2018, « Politiques de diversité en Europe et l'insertion des travailleurs issus de l'immigration », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- HARRISSON Denis, 2000, « L'éthique et la recherche sociale », Dans KARSENTI Thierry et SAVOIE-ZAJC Lorraine (dir.), *Introduction à la recherche en éducation*, p.33-56, Sherbrooke, éditions CRP.
- INTERNATIONAL CENTRE FOR MIGRATION POLICY DEVELOPMENT, 2005, « Integration Agreements and Voluntary Measures », Viennes, [URL: <http://www.temaasyl.se/Documents/NGO-rapporter%20C3%B6vr%20EU/Integration%20agreements%20and%20voluntary%20measures.pdf>, consulté le 06 mars 2019].
- JAUNAIT Alexandre et CHAUVIN Sébastien, 2013, « Intersectionnalité », dans ACHIN Catherine et BERENI Laure (eds.) *Dictionnaire genre & science politique : concepts, objets, problèmes*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, pp. 286-297 [URL : file:///C:/Users/Pascale/Desktop/Backup%20Pascale%2009-18/Documents/ULG/Master%202/M%C3%A9moire/Sources/136640_Jaunait_Chauvin_intersectionnalit_2013.pdf, consulté le 27/06/19].
- LABOUR-INT, 2017, « Integration of migrants and refugees in the labour market through a multi-stakeholder approach. », [URL: <https://www.etuc.org/en/publication/labour-int-integration-migrants-and-refugees-labour-market-through-multi-stakeholder>, consulté le 26 février 2019].
- LEVITT Peggy and JAWORSKY Nadya, 2007, « Transnational Migration Studies: Past Developments and Future Trends », *Annual Review of Sociology*, Vol. 33, pp. 129-156.

- MANÇO Altay, 2011, « Co-développement et interculturel », *Institut de Recherche, de Formation et d'Action sur les Migrations a.s.b.l.*
- MANÇO Altay et FELTEN Pascale, 2018, « Impact sur l'emploi des travailleurs immigrés qualifiés des projets d'insertion : évaluation sur le long terme du projet VITAR II », article accepté pour publication dans un ouvrage de la collection « Compétences Interculturelles » des éditions de l'Harmattan, Paris.
- MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018a, « Quels dispositifs pour une meilleure insertion professionnelle des migrants ? », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- MANÇO Altay, GATUGU Joseph, NGABU Larry, SEIDLOVA Marketa, 2018, « Quelles politiques d'intégration socio-économique pour les travailleurs peu qualifiés issus des migrations ? Une lecture des contextes », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- MANÇO Altay, GATUGU Joseph, OULED EL BEY Saïd, 2018, « Une gestion responsable de la diversité : un atout pour l'embauche ? », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- MANÇO Altay et HAJAR Rhéa, 2018, « Impact des cours de langue du pays d'accueil sur l'insertion socioprofessionnelle des migrants », dans MANÇO Altay et GATUGU Joseph, 2018, *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, éditions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles », Paris.
- MARTINEAU Stéphane, 2007, « L'éthique en recherche qualitative : quelques pistes de réflexion », *Recherche qualitative en sciences humaines et sociales : les questions de l'heure*, n°5, pp. 70-81, Guillemette et Baribeau. [URL : http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v5/martineau.pdf , consulté le 27/06/19].
- MARTINIELLO Marco, REA Andrea, 2011, « Des flux migratoires aux carrières migratoires », *SociologieS* [URL : <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/101478/1/Des%20flux%20migratoires%20aux%20carri%C3%A8res%20migratoires.pdf> , consultée le 26/02/19].
- MARTINIELLO Marco, REA Andrea, 2012, « Une brève histoire de l'immigration en Belgique », *Fédération Wallonie-Bruxelles*, [URL : <http://www.cribw.be/wordpress/wp-content/uploads/2013/03/Une-breve-histoire-de-limmigration-en-Belgique.pdf> , consulté le 16/02/19].

- MONNET Éric, 2007, « La théorie des « capacités » d'Amartya Sen face au problème du relativisme », *Tracés Revue de Sciences humaines*, n° 12, pp. 103-120. [URL : <https://journals.openedition.org/traces/211#bibliography>, consulté le 26/02/19].
- MYRIA, 2017, « La migration en chiffres et en droits », [URL : <https://www.myria.be/fr/publications/la-migration-en-chiffres-et-en-droits-2017>, consulté le 24 novembre 2018].
- PENNINX Rinus, 2014, « European cities and their migrant integration policies: a state-of-the-art study for the Knowledge for Integration Governance (KING) project », *KING Overview Paper*, n°6, [URL: https://www.epc.eu/documents/uploads/pub_5379_king_report.pdf, consulté le 28 novembre 2019].
- PIRONET Didier, 2018, « L'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail. Etat de la situation en 2017 », Labour-INT, CEPAG, [URL : https://www.cepag.be/sites/default/files/publications/2018_-_cepag_-_etude_integration_des_demandeurs_dasile.pdf, consulté le 13 février 2019].
- PLATEFORME « EMPLOI ET INTERCULTURALITÉ », 2018, « Recommandations concernant l'accompagnement des personnes étrangères et d'origine étrangère ».
- RÉGION WALLONNE, 2018, « Décret modifiant le livre II de la deuxième partie du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère » [URL : <https://wallex.wallonie.be/index.php?doc=31257>, consulté le 23/03/19].
- RÉGNIER Juliette, 2013, « La transmission des connaissances dans une situation d'alternance en entreprise. Processus d'intégration dans un contexte socio-économique bouleversé », *Biennale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles*, Paris [URL : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00867097/document>, consulté le 15/04/19].
- SAMEK LODOVICI Manuela, Centre européen de recherche en politique sociale, 2010, « Réussir l'insertion des immigrés sur le marché du travail. Rapport de synthèse », Rapport de synthèse pour le compte de la Commission européenne, Emploi, affaires sociales et inclusion.
- SEN Amartya, 2006, « Human Rights and Capabilities », *Journal of Human Development*, vol. 6, n°2, pp. 151-166.
- STOKKINK Denis, 2011, « L'intégration des Primo-arrivants en Wallonie et à Bruxelles », *Les Cahiers de la Solidarité*, n°29, [URL : http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/primoarrivants_web_0.pdf, consulté le 28/04/2019].
- STOKKINK Denis, 2012, « Les primo-arrivants face à l'emploi en Wallonie et à Bruxelles », *Cahiers de la Solidarité*, n°30, [URL : http://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/cahier_de_la_solidarite_nd_eg30_primo_arriv_-_copie.pdf, consulté le 03/05/19].

- TILIEUX Eliane, 2016, « Note au gouvernement Wallon. Objet : Primo-arrivants- Mise en œuvre du dispositif d'insertion socioprofessionnelle ».
- UNION EUROPÉENNE, 2004, « Principes de base communs », [URL : https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/principes-de-base-communs_fr.pdf, consulté le 12/11/2019].
- UNION EUROPÉENNE, 2008, « Versions consolidées du traité sur l'Union Européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne », [URL : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2008.115.01.0001.01.FRA, consulté le 04/05/19].
- UNIA, 2017, « Rapport annuel chiffres », [URL : https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/Rapport_chiffres_2017_DEF.pdf, consulté le 21 mai 2019].
- VAN DER MAREN Jean-Marie, 1999, « La recherche appliquée en pédagogie. Des modèles pour l'enseignement. », Bruxelles, éditions De Boeck.
- WINKER Gabriele et DEGELE Nina, 2011, « Intersectionality as multi-level analysis : Dealing with social inequality », *European Journal of Women's Studies*, 18(1) [URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.866.5898&rep=rep1&type=pdf>, consulté le 27/06/19].
- XHARDEZ Catherine, 2014, « Les différentes routes de l'intégration sur une nouvelle terre d'immigration », *Outre-Terre*, vol. 40, no. 3, pp. 333-343.
- XHARDEZ Catherine, 2014, « Parcours d'intégration entre soutien et sommation » *Agenda Interculturel*, n°319, pp. 16-19.
- YAKUSHKO Oksana, BACKHAUS Autumn, WATSON Megan, NGARUIYA Katherine, GONZALEZ Jaime, 2008, « Career Development Concerns of Recent Immigrants and Refugees », *Journal of Career Development*, vol. 35 n°4.

Mémoires :

- DAGONNIER Giulia, 2018, « L'accès à la santé chez la femme migrante à Bruxelles, ségrégation résidentielle et approche intersectionnelle », Mémoire en Immigration Studies, Université de Liège.
- LIEGEOIS Lauranne, 2014, « Engaging with the European trend in immigrant integration policy. The case of the immigrant integration programme in Wallonia », Mémoire en Master en Sociologie, Université Amsterdam.
- NAGUI Farid, 2014, « Le parcours d'accueil des primo-arrivants en Wallonie : une analyse multidimensionnelle des impacts d'une politique publique », Mémoire en Master en ingénierie et action sociales, Liège.

Cours magistraux :

- JACQUEMAIN Marc, 2016, « Méthodologie de l'enquête », cours magistral, année académique 2016-2017, Université de Liège
- LAFLEUR Jean-Michel, 2018, « Migration Transnationalism and Development », cours magistral, année académique 2018-2019, Université de Liège
- PONCELET Marc, 2016, « Socio-anthropologie : approches, méthodes, illustrations », cours magistral, année académique 2016-2017, Université de Liège.

Sites Internet :

- BAROMÈTRE DE L'INTÉGRATION SOCIALE, 2019, [URL : <https://stat.mis.be/fr/dashboard/comparedashboard/column/RIS/2017?serie=GENDER&entities%5B0%5D=60000>], consultée le 18/06/19].
- BE2020, [URL: <http://www.be2020.eu/data/indicators.php?lang=fr> , consulté le 07/06/19].
- EUROSTAT, [URL : <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> , consulté le 16/05/19].
- DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME, [URL : <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/> , consulté le 04/04/19].
- OCDE, 2019, « Taux de chômage des autochtones (indicateur) », [URL : <https://data.oecd.org/fr/migration/taux-de-chomage-des-autochtones.htm#indicator-chart> , consulté le 21 mai 2019].
- OCDE, 2019, « Taux de chômage des allochtones (indicateur) », [URL : <https://data.oecd.org/fr/migration/taux-de-chomage-des-allochtones.htm#indicator-chart> , consulté le 21 mai 2019].
- OCDE, 2019, « Taux d'emploi des autochtones (indicateur) » [URL : <https://data.oecd.org/fr/migration/taux-d-emploi-des-autochtones.htm#indicator-chart> , consulté le 21 mai 2019].
- OCDE, 2019, « Taux d'emploi des allochtones (indicateur) » [URL : <https://data.oecd.org/fr/migration/taux-d-emploi-des-allochtones.htm#indicator-chart> , consulté le 21 mai 2019].
- STATBEL, 2019, « Le marché du travail selon le genre » [URL : <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre> , consulté le 28/06/19].

Annexes

1. Synthèse des observations de terrain

Lieu de rencontre	Entretiens individuels opérateurs	Entretiens individuels primo-arrivants	Entretiens de groupe primo-arrivants	Observations réalisées
CRIPEL	2	6	/	<ul style="list-style-type: none"> - Une journée au DiSISMi - 6 entretiens de bilan social au DIPA (avec différents travailleurs sociaux) - Stage de 9 semaines au service de deuxième ligne
CRVI	1	2	1 avec 5 primo-arrivants	<ul style="list-style-type: none"> - Une séance d'OSP - Une séance « Migr'Emploi »
FOREM	1	/	/	<ul style="list-style-type: none"> - Deux journées au service primo-arrivants
Cap Migrants	/	1	/	/
Alternative Formation -AIGS	/	/	1 avec 3 primo-arrivants	/

2. Liste des primo-arrivants interrogés

Primo-arrivant	Genre	Pays d'origine	Endroit de rencontre
P1	F	Turquie	Cap Migrants
P2	M	Afghanistan	AIGS (groupe)
P3	M	Afghanistan	AIGS (groupe)
P4	M	Maroc	AIGS (groupe)
P5	F	RDC	CRIPEL
P6	F	Cameroun	CRIPEL
P7	F	Maroc	CRVI (groupe)
P8	F	Rwanda	CRVI (groupe)
P9	M	Burundi	CRVI (groupe)
P10	M	Syrie	CRVI (groupe)
P11	M	Syrie	CRVI (groupe)
P12	F	Maroc	CRVI
P13	F	Guinée-Conakry	CRIPEL
P14	F	Guinée-Conakry	CRIPEL
P15	F	Maroc	CRVI
P16	F	Burundi	CRIPEL
P17	F	Irak	CRIPEL

3. Questionnaires d'entretien

a) Exemple de questionnaire (destiné aux CRI et au FOREM)

- Depuis quand est-ce que vous travaillez dans l'ISP des personnes étrangères ?
- Comment se déroulent vos modules d'ISP concrètement ?

Niveau micro :

- Quels sont, selon vous, les principaux obstacles à l'intégration socio-professionnelle des personnes primo-arrivantes ?
- Quels besoins en termes d'accompagnement constatez-vous auprès des personnes ?

Niveau méso :

- L'intégration socio-professionnelle touche au monde des entreprises. Est-ce que vous disposez de suffisamment de contacts d'entreprises intéressés pour pouvoir aider les personnes à trouver un emploi ?
- Quel rôle joue selon vous le réseau social dans la recherche d'emploi ?

Niveau macro :

- Est-ce que vous avez le sentiment d'avoir suffisamment de temps pour aborder l'intégration socio-professionnelle avec les personnes ? Au contraire, est-ce que 4 heures sont de trop ou alors parfaitement adaptées selon vous ?
- Est-ce que vous disposez de moyens suffisants pour proposer un accompagnement socio-professionnel adapté aux besoins des personnes étrangères ?
- Comment est-ce que vous mesurez l'efficacité de votre accompagnement ?
- De quoi auriez-vous besoin afin d'améliorer la qualité de l'accompagnement en matière d'intégration socio-professionnelle ?
- Que pensez-vous du nouveau décret qui vise à supprimer l'ISP pour les ILI et qui organise le module de 4h d'OSP entre les CRI et le FOREM ?
- Est-ce que vous avez déjà une idée claire du travail en partenariat CRI-FOREM pour les modules de 4h ?
- Est-ce que vous pensez que l'apprentissage du français doit se faire avant la recherche d'emploi ? Que pensez-vous de l'idée de proposer un apprentissage de la langue en entreprise, en parallèle avec la mise à l'emploi ?
- Pensez-vous qu'il faut commencer l'accompagnement ISP dès le tout début de l'arrivée de la personne en Belgique ?

Questions générales :

- Selon vous, est-ce que le dispositif d'ISP actuel répond aux besoins de la population ?
- Que faudrait-il changer, additionner ou supprimer en ce qui concerne l'intégration socio-professionnelle ?

b) Questionnaire destiné aux primo-arrivants

- A votre arrivée en Belgique, est-ce que l'explication sur le parcours d'intégration qu'on vous a donné à la commune était suffisamment compréhensible ?
- Est-ce que c'était difficile pour vous de trouver les informations nécessaires pour effectuer le parcours ?
- Quels ont été les principales difficultés que vous avez rencontrées/que vous rencontrez pour trouver un emploi en Belgique ?
- Est-ce que vous avez eu de l'aide pour la recherche d'emploi par des amis, de la famille ou autre ?
- Avez-vous eu de l'aide pour la recherche d'emploi au CRIPEL, au FOREM ou par une association ?
- Est-ce que cette aide a-t-elle répondu à vos attentes et besoins ?
- Est-ce que ce suivi vous a amené des pistes intéressantes pour chercher et trouver de l'emploi ?
- Pensez-vous qu'il faut plus ou moins de temps consacré à l'ISP durant le parcours d'intégration ?
- Qu'est-ce que vous pensez de l'obligation de suivre un accompagnement pour la recherche d'emploi ?
- Qu'est-ce qu'il faudrait de plus ? Au contraire, qu'est-ce qui était de trop pour vous ?