

n° 345 - février 2019

# imag

Le magazine de l'interculturel

Visite guidée  
Pour un urbanisme  
antimacho

Panoramique

**JOBS, JOBS, JOBS :**  
aussi pour les **MIGRANTS ?**

Dédicace

# Aux hébergeurs de migrants

La Plateforme citoyenne de soutien aux réfugiés frôle les 8.000 familles actives qui invitent des migrants à passer une ou plusieurs nuits chez elles : 40 % à Bruxelles, 35 % en Wallonie, 25 % en Flandre.

Pour une famille qui héberge, trois autres personnes se mobilisent, notamment pour le transport et le ravitaillement. Chaque nuit, 650 personnes trouvent ainsi refuge : dans des familles, dans des hébergements collectifs, ou à la Porte d'Ulysse. Chaque nuit, entre 50 et 70 migrants restent sur le carreau.



pA.pE

# Encore EUX

L'ancêtre du magazine que vous tenez entre les mains s'appelait l'*Agenda culturel*. Le mensuel de liaison des Organisations immigrées et belgo immigrées. Lancé en 1981 par le tout jeune Centre socio culturel des immigrés de Bruxelles (CSCIB), il était mû par la simple ambition de combler un vide. On ne voyait rien d'eux, on ne savait rien d'eux. Avec peu de moyens, mais un cœur et une volonté énormes.

En 1986, l'*Agenda culturel* se pare d'un préfixe. Le nom est programme. L'*Agenda interculturel* préfigure le changement du CSCIB en CBAI. Et celui de Bruxelles, qui sera bientôt l'une des villes les plus cosmopolites du monde. Il faut oser la rencontre culturelle sur un mode équitable, inviter à oublier le clivage entre « eux » et « nous ».

2019, le travail de la presse associative enfin reconnu, nos moyens sont devenus énormes, voici *Imag*. Un nouveau nom, un nouveau design. Plus moderne, dynamique. Une ligne éditoriale ajustée à une même envie de décrypter l'actualité des migrations et des relations interculturelles, de proposer d'autres angles de vue, d'aborder les défis avec l'optimisme de la volonté. Bref, nous sommes heureux de vous présenter le nouveau bimestriel du CBAI.

Un bémol toutefois. Une constante. Près de 40 ans plus tard, nos articles abordent toujours les discriminations, racontent encore les difficultés d'insertion, martèlent sans fin la tyrannie des discours réducteurs. Dans ce numéro, les inégalités face à l'emploi. Demain la montée des populismes, racismes et extrêmes droites, ou encore les petits arrangements européens autour de la gestion des flux migratoires.

Les immigrés, on dit aujourd'hui « les migrants », sont encore trop souvent « les autres ». Considérés comme tels. Et traités comme tels.

Donc voilà, puisque encore eux, toujours nous. ▀

**Il n'y a qu'une fake news dans ce numéro...**

**Trouvez là et gagnez un abonnement d'un an à Imag.**

# SOMMAIRE



<b>Edito</b> .....	3
--------------------	---

<b>Top &amp; Flop</b> .....	6
-----------------------------	---

## Panoramique

<b>JOBS, JOBS, JOBS : aussi pour les migrants ?</b> .....	8
<b>Migrants faiblement qualifiés. Equilibrer les chances ?</b> .....	10
<i>Altay Manço et Dominique Watrin</i>	
<b>Exclusion des migrants qualifiés. Eviter le gâchis</b> .....	16
<i>Joseph Gatugu et Dominique Watrin</i>	
<b>Diplômés mais pas reconnus</b> .....	22
<i>Damienne Martin</i>	
<b>Le cas (par cas) des primo arrivants</b> .....	26
<i>Nathalie Caprioli</i>	
<b>Apprendre le français au pied du mur</b> .....	27
<i>Nathalie Caprioli</i>	
<b>Le mentorat en plein essor</b> .....	28
<i>Denise Renson</i>	



## Info dessinée

Une crèche 4 étoiles ..... 30

*Nathalie Caprioli et Joanna Lorho*

## Recherche

Quand la conversion coïncide avec la demande d'asile ..... 32

*Halima Moane*

## Visite guidée

Pour un urbanisme antimacho ..... 36

*Anne-Marie Impe*

Bons tuyaux ..... 40

Du neuf dans nos rayons ..... 42

Le tag ..... 43



# TOP

## Les marches du jeudi

Depuis début janvier, chaque jeudi, des étudiant.e.s marchent pour que les gouvernements de nos chères entités fédérées en fassent un peu plus pour apaiser le climat. C'est joyeux, plein d'entrain et d'une énergie sans cesse renouvelée. Pourquoi parler de cela ? C'est que d'ici 2050, les prévisions annoncent quelque 150 millions de migrants/réfugiés climatiques. Les gouvernements d'ici et d'ailleurs ne pourront pas prétendre que c'était imprévisible. La jeunesse est là pour leur dire.

## Laisse les filles tranquilles

Cela fait plusieurs mois que pochoirs et affiches rappellent un peu partout dans Bruxelles (voyez aussi en page 43) que ce serait vraiment bien de ficher la paix aux filles et aux femmes. Par cette occupation légitime de l'espace, un collectif de jeunes femmes – anonymes, comme le sont quasiment tous les harceleurs réels et virtuels – rappellent que le harcèlement de rue, quel qu'il soit et d'où qu'il vienne, n'est jamais le bienvenu.



## Des anthropologues africains à Bruxelles

Alors, bien sûr, ils ne sont pas là pour étudier nos mœurs et coutumes, voire comment nous nous tenons à table, ou évaluer notre capacité à négocier un accord fut-il professionnel. S'ils sont là, c'est pour comprendre comment la « gentrification » a pris ses quartiers à Bruxelles et quelles en ont été les conséquences. N'empêche, des anthropologues venant d'Afrique du Sud, d'Éthiopie, du Mozambique et du Zimbabwe, pour faire du terrain à Bruxelles en surprendra plus d'un.e.s, en particulier qui pense encore qu'il n'y a pas d'universités en Afrique. Et rien que pour ça...

# FLOP

## « L'affaire Mawda », 9 mois plus tard

Le Comité P, comme Pschitt, a donc remis ses conclusions d'enquête sur la course poursuite du 17 mai 2018 qui se termina par la mort de Mawda Shawri, fillette kurde de 2 ans tuée par balle. Une enquête que le journaliste M. Bouffioux a qualifiée de « *collaborative, voire conviviale* ».

A quand une commission d'enquête parlementaire sur cette action de police menée dans le cadre Médusa (le contrôle spécifique des migrants, d'application depuis 2015) ? Autant rêver en couleurs, à quelques mois des élections... A quand aussi la régularisation définitive – et non pour un an – de la famille de Mawda ?

## Le parquet général de Bruxelles et le procureur Delmulle

Le 12 décembre 2018, c'était youpie !! Les bonnets virevoltaient et les hourras fusaient. Le tribunal correctionnel de Bruxelles acquittait quatre citoyen.ne.s qui avaient hébergé des migrants de la prévention de trafic d'êtres humains ; huit autres personnes écopaient d'une peine avec sursis pour trafic d'êtres humains (pour avoir aidé des personnes à passer en Grande-Bretagne contre rémunération), seule une personne ayant fait défaut de présence était condamnée à une peine ferme. Et puis, patatra, le 12 janvier dernier, le parquet général de Bruxelles faisait appel de ce jugement... Revoilà donc les mêmes qui risquent une condamnation et la prison. Il se dit que les plafonds de certains tribunaux tombent ; sans doute qu'un procureur s'en est pris un morceau sur la tête et n'a plus tous les articles dans le bon code.









## **JOBS, JOBS, JOBS : aussi pour les MIGRANTS ?**

© Eric de Mildt

Focus sur les migrants éloignés de l'emploi.  
Qu'ils soient (sur)diplômés, faiblement  
qualifiés, face au français comme langue  
étrangère, la plupart sont motivés  
pour intégrer le marché de l'emploi.

Quel accompagnement peut les aider  
à mettre le pied à l'étrier – notamment  
en valorisant leurs compétences ?  
Comment éviter les écueils, les déceptions ?  
Quelles sont les limites des dispositifs  
d'insertion socio professionnelle ?  
Les bonnes pratiques ici et ailleurs ?  
Quelles leçons pour nos politiques ?



Migrants faiblement qualifiés

# EQUILIBRER les chances?

Directeur scientifique de l'IRFAM, Institut de  
recherches, formations et actions sur les migrations

Altay MANÇO

Dominique WATRIN DisCRI, Dispositif d'appui  
aux Centres régionaux d'intégration

*Selon Eurostat, 20 millions de citoyens de pays tiers et 34 millions de personnes nées en dehors de l'Union européenne vivent dans un des 28 Etats membres, ce qui représente près de 10 % de la population. Face aux problématiques d'accès au travail de ces migrants et de leurs enfants, la formation professionnelle est centrale, car elle donne la possibilité de trouver un emploi et donc de s'insérer économiquement, mais également de s'inclure socio politiquement.*





a plupart des pays qui reçoivent de la main-d'œuvre étrangère développent des dispositifs d'attraction de travailleurs qualifiés, en négligeant souvent qu'il existe des postes peu qualifiés qui souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre. Dans ce contexte, l'offre de formations pour personnes faiblement qualifiées doit être considérée comme un des fondements de l'intégration des migrants dans la société européenne. Ce type de formation se présente comme un instrument de lutte contre la marginalisation sociale et la détérioration de la position des immigrés sur le marché de l'emploi.

## Peu qualifiés ou éloignés de l'emploi?

L'adjectif «peu qualifié» peut se définir en fonction des compétences nécessaires pour exercer un emploi ou du niveau d'instruction du travailleur. La plupart des pays de l'UE prennent en compte les connaissances acquises lors de la scolarisation pour déterminer la qualification d'une personne. Selon la définition de l'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement économiques), le travailleur peu qualifié est celui dont le niveau d'étude est inférieur au deuxième cycle du secondaire. Il est cependant délicat de définir un travailleur peu qualifié uniquement en fonction d'un diplôme. Une définition «relative» pourrait donc fixer ce dernier comme *«celui qui ne possède pas les compétences particulières pour exercer un emploi donné»*.

Il existe et existera sans doute dans l'avenir des secteurs d'emploi demandeurs d'une main-d'œuvre «faiblement qualifiée». En France, par exemple, les métiers les plus recherchés concernent majoritairement des emplois de ce type (agents d'entretien, aides à domicile, aide-ménagères, etc). Ces services ne sont pas délocalisables vers les pays à bas coût de revient (puisque'ils doivent être rendus sur place) ni mécanisables (du moins, pas totalement).

Aussi, la main-d'œuvre immigrée apparaît, aux yeux des entreprises, comme une ressource flexible et abordable.

## Une typologie des contextes politiques

Il est possible de classer les politiques nationales en matière d'emploi et d'intégration des migrants en Europe à travers quatre grands types de situations.

Le premier concerne les pays nordiques qui mettent en œuvre un système de négociation collective de type «social démocrate» et un système d'éducation scolaire dit «inclusif» à faible taux d'échec. Dans ces pays, le marché du travail est régulé et il n'existe pas de secteurs d'emploi «typiques» pour les migrants. Ce système marqué par un haut degré d'intégration des migrants à la vie socio économique présente de nombreux avantages pour les immigrés : possibilités de mobilité ascendante, salaires plus élevés, etc.

Le deuxième type de politiques sociales correspond à la plupart des **pays initiateurs de l'UE**, à savoir l'Allemagne, les Pays-Bas, la Belgique, le Luxembourg et l'Autriche. Ce groupe de pays renvoie à un système de concertation sociale dite continentale ou «chrétienne démocrate». Le système scolaire de ces pays est dualisé dans le sens où une forte reproduction sociale y est visible. Les travailleurs issus de l'immigration y occupent des emplois atypiques, notamment dans les services. Le niveau d'intégration économique des personnes étrangères et d'origine étrangère y est perfectible.

Le troisième type de modèle concerne les **pays du sud de l'Europe** (Espagne, France, Italie, Grèce et Portugal). Le système de négociation collective y est aussi continental, mais se distingue de celui des pays du nord par un système scolaire appelé statistique, c'est-à-dire dont l'école renforce le statu quo social. Si le marché de l'emploi y est régulé, les travailleurs d'origine étrangère y sont concen-

trés dans les secteurs comme la construction, l'agriculture et les services.

Enfin, le dernier groupe concerne les **pays d'Europe centrale et orientale**. Le régime de régulation du marché de l'emploi y est dit postcommuniste et le système scolaire largement fragmenté. Cela explique le niveau de dualisation du marché du travail avec une mobilité ascendante pour les cadres et l'ethnostratification des ouvriers. Le degré d'intégration socio économique des migrants peu qualifiés y est donc faible.

## Tour d'Europe des dispositifs

Dans ces contextes différents, une série de dispositifs sont mis en place par des opérateurs chargés de l'intégration des migrants peu qualifiés.

Au sein des pays nordiques, la **Norvège** applique un principe d'intégration civique notoire : on y estime que les migrants doivent bénéficier de droits équivalents à ceux des nationaux. Le gouvernement y a mis en place quatre programmes de formation et d'insertion : des cours de norvégien et d'éducation civique pour les migrants récents, un programme d'insertion pour les réfugiés, un projet pour les jeunes et les mères au foyer issus de l'immigration, et un programme d'insertion générale des travailleurs migrants peu qualifiés. La **Finlande** dispose d'un plan d'intégration généraliste et d'une formation à l'intégration orientée vers l'emploi et la participation civique. Le **Danemark** propose notamment des programmes d'insertion organisés par des entreprises. Ceux-ci sont principalement structurés en systèmes de parrainage. On notera le caractère rétribué de ces initiatives.

Au sein des pays «initiateurs» de l'Europe, en **Belgique**, par exemple, il existe une multitude de dispositifs d'insertion professionnelle pour migrants peu qualifiés. Ces dispositifs diffèrent d'une région à l'autre. En Flandre, l'ini-



tiative *Werkinleving Jongeren* vise à aider les jeunes peu qualifiés issus de l'immigration à trouver un emploi par la réduction de l'écart entre les exigences du marché du travail et les qualifications de la personne. En Wallonie, le gouvernement régional a notamment lancé des projets pilotes visant à installer des coaches emploi dans certaines localités. Cette initiative favorise la proximité entre le coach et le chercheur d'emploi, le premier servant d'intermédiaire entre les entreprises et les immigrés. Au **Luxembourg**, le Contrat Initiation-Emploi possède la particularité de mixer un stage indemnisé en entreprise avec un accompagnement obligatoire, voire un volet formation.

Aux **Pays-Bas**, le gouvernement s'applique à mettre en œuvre ce qu'il appelle l'intégration civique comprenant des cours de maîtrise du néerlandais et de connaissance de la société hollandaise. L'idée générale est que, si une personne connaît la langue et le fonctionnement du pays d'accueil, elle sera en mesure d'accéder à un emploi. Au **Royaume-Uni** enfin, il existe plusieurs dispositifs. L'un d'eux prône une approche globale de soutien à l'intégration sociale, éducative et économique, via trois modules : une aide au développement de «compétences de base», un soutien à la recherche d'emploi et des stages en entreprise. Globalement, ce qui frappe dans ce groupe de pays c'est la dimension non systématique des actions. Souvent, celles-ci relèvent de projets pilotes éclatés et, la plupart du temps, associatifs.

Dans les pays du sud de l'Europe, en **France**, notamment, il existe une multitude de dispositifs basés sur le parrainage de jeunes peu qualifiés par des entreprises. L'expérience montre que certaines sociétés préfèrent se charger elles-mêmes de l'apprentissage professionnel de ces jeunes qui se voient offrir une initiation à un métier. Des études montrent cependant que la pratique est de moins en moins usitée. En **Grèce**, des dispositifs d'insertion axés sur l'apprentissage de la langue, une formation profession-

nelle et l'initiation au marché de l'emploi sont mis en œuvre par les autorités. Le fait que les deux derniers volets du programme ne sont ouverts qu'aux migrants pouvant attester d'une connaissance suffisante de la langue et de la culture grecques rend ce dispositif caduc et contribue à alimenter le marché du travail informel.

Dans les pays d'Europe centrale, enfin, la **Tchéquie** s'est dotée, dès 2009, de centres locaux pour l'intégration des immigrés qui prodiguent des cours de langue et des séances d'orientation. Les priorités de la politique d'intégration y restent toujours la maîtrise de la langue et l'indépendance économique du migrant. Le pays manque de statistiques permettant d'évaluer l'efficacité de ces mesures.

## Comparaison des dispositifs

Si toutes les politiques d'insertion s'accordent sur l'utilité d'enseigner la langue du pays d'accueil aux nouveaux arrivants, l'analyse des dispositifs montre que les mesures ne sont pas équitablement réparties. Elles apparaissent comme plus courantes, plus anciennes et mieux structurées dans les pays du Nord, tandis qu'elles sont quasi inexistantes dans les nouveaux pays d'immigration comme la Grèce ou la Tchéquie.

En Europe du Nord, si le principal objectif est d'améliorer l'adaptation des migrants peu qualifiés à la société d'accueil, l'accès à l'emploi n'est pas un aboutissement, mais un passage obligé. Une des grandes particularités danoises est que les entreprises sont mobilisées pour organiser ou participer à des dispositifs. De la sorte, celles-ci assimilent l'enjeu de la responsabilité sociale et s'assurent d'une main-d'œuvre qu'elles peuvent former.

En Europe de l'Ouest, les mesures adoptées sont très hétérogènes d'un pays à l'autre, mais également au sein d'un même pays régionalisé comme la Belgique. Les dispositifs





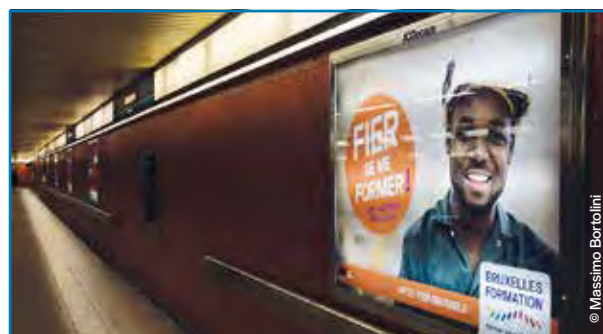
Source : Altay Manço, Joseph Gatugu, Larry Ngabu et Marketa Seidlová, « Quelles politiques d'intégration socio-économique pour les travailleurs peu qualifiés issus des migrations ? Une lecture des contextes » dans Altay Manço et Joseph Gatugu (sous la direction de), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, Liège : IRFAM, 2018, pp. 63-78.

se diversifient par leurs objectifs, publics, moyens, méthodes, etc. sans que soit perçu un plan d'ensemble. Une des grandes critiques à l'égard des politiques d'insertion des migrants dans cette zone est que les apprentissages académiques (la langue locale) et idéologiques (l'histoire et la culture du pays d'accueil) sont privilégiés par rapport à des approches pragmatiques et directes de l'emploi.

En Europe méridionale et en Grèce plus précisément, enfin, la présence d'une politique étatique d'intégration des migrants est peu perceptible. Cette politique souffre de la crise économique que traverse le pays. Le champ est ainsi laissé à des pratiques éparses d'associations œuvrant pour l'inclusion sociale, soutenues par des subsides européens.

## Impliquer les entreprises

Quels sont les principaux facteurs de réussite identifiés ? De cette analyse, il ressort que les entreprises sont des acteurs cruciaux dans l'insertion professionnelle des migrants peu qualifiés. Les sociétés peuvent trouver leur compte dans ce deal, mais elles doivent assortir les stages (qui devraient être rémunérés) de réelles perspectives d'emploi durable et de qualité. Globalement, tout le monde y gagnera, à commencer par le contribuable. Par ailleurs, la combinaison de la formation linguistique et de la formation professionnelle ou pratique s'avère efficace à plusieurs points de vue : accélération de l'insertion, augmentation de la motivation des participants, etc. Ces constats plaident en faveur de l'intégration de ces divers aspects dans les mêmes dispositifs. Un troisième facteur de réussite est le suivi personnalisé du travailleur immigré, dès son arrivée sur le territoire. Là encore, les expériences nordiques ouvrent la voie. ▶



© Massimo Bortolini

## Recommandations

L'identification des dispositifs d'intégration professionnelle des migrants peu qualifiés a permis de relever diverses politiques qui affichent des limites, au-delà du constat de l'absence d'action dans plusieurs pays.

Pour améliorer les différentes pratiques d'insertion des migrants et de leur famille, quelques recommandations peuvent être énoncées :

- favoriser un accès plus rapide aux formations professionnelles. Il serait, en effet, plus intéressant de faire coïncider l'apprentissage de la langue avec la formation pour un métier donné;
- rapprocher les entreprises et les employeurs des publics concernés, notamment à travers des stages, des pratiques d'accueil en entreprise, le mentorat, etc. ;
- sensibiliser les migrants à prendre part aux ateliers d'information sur le marché de l'emploi;
- construire une collaboration plus personnalisée entre les conseillers en matière de recherche d'emploi et le public concerné;
- concevoir des formations professionnelles adaptées aux besoins des familles immigrées avec enfants.



© Rodrigo Rodriguez - SOIT

Groupe de recherche d'emploi au SOIT (Québec).

# Exclusion des migrants qualifiés Éviter le **GÂCHIS**

Chercheur à l'IRFAM, Institut de recherches,  
formations et actions sur les migrations

Joseph **CATUGU**

Dominique **WATRIN**

DisCRI, Dispositif d'appui  
aux Centres régionaux d'intégration

*Voici un état des lieux des programmes européens d'insertion professionnelle dédiés aux migrants hautement qualifiés, ainsi que d'initiatives publiques et privées. Trois pré-supposés : (1) peu de dispositifs d'insertion ciblent ces publics; (2) les dispositifs sont peu efficaces; (3) les actions susceptibles de répondre à leurs besoins leur sont peu connues ou ne disposent pas d'assez de moyens pour étendre leurs effets. Ces hypothèses sont confortées par le peu d'écrits sur une évaluation scientifique, voire simplement la description de ces projets.*





ampleur de la discrimination à l'embauche et de la situation de non – ou de sous-emploi des travailleurs immigrés qualifiés, originaires de

pays tiers, sur les marchés de l'Union européenne est une question largement documentée.

Des mesures et dispositifs législatifs sont pris par différentes institutions nationales et internationales pour lutter contre la discrimination à l'emploi des minorités et singulièrement des personnes d'origine étrangère. On signalera, en premier lieu, les multiples normes, chartes, conventions et programmes internationaux comme la Convention 111 de l'Organisation internationale du travail relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession ou les directives de l'Union européenne 2000/43/CE, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et 2000/78/CE, portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Suivent les mesures législatives nationales contre les discriminations, les mesures administratives (par exemple, la vérification de la conformité des contrats par les autorités locales) et les initiatives institutionnelles (les politiques d'égalité des chances, etc.). On appréciera la grande quantité de ces outils juridiques à travers l'Europe.

## Grand écart entre le texte et la pratique

Toutefois, force est de constater que ces réglementations ne semblent pas avoir une force contraignante à l'égard des employeurs. C'est la raison pour laquelle peu de personnes discriminées y recourent et peu de discriminateurs sont jugés. 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. Pire, certains dispositifs de lutte contre les discriminations à l'emploi sont contradictoires et compliquent la lutte contre ces dernières. En fait, l'UE possède une législation en matière de non discrimination, mais cette protection n'est pas appliquée à toutes les personnes résidant sur son territoire. Par ailleurs, dans tous les États européens, des «discriminations légales» excluent de plusieurs champs d'emploi (en particulier, dans les secteurs public et parapublic) les étrangers installés dans le pays.

Dans ce cadre, il est judicieux de souligner l'exemplarité de la législation britannique. Le Royaume-Uni a non seulement promulgué une législation anti discrimination générale, mais elle a également instauré des mécanismes spéciaux de recours pour aider les victimes de discrimination à faire valoir leurs droits. Plus concrètement, via sa Race Relations Act, le Royaume-Uni interdit la discrimination dans plusieurs domaines, dont celui de l'emploi. Ce pays a mis en place une Commission pour l'égalité raciale, un organe indépendant chargé, entre autres, de lutter contre la discrimination.



## Grâce aux statistiques ethniques

Une autre spécificité du Royaume-Uni est la production de statistiques ethniques, un outil de mesure des discriminations raciales aidant à la définition et à l'évaluation des politiques publiques. Cet outil est justifié par le fait que les discriminations ne cessent pas avec l'acquisition, par l'étranger et ses enfants, de la nationalité du pays d'accueil. Cet outil a introduit l'autodéclaration de l'appartenance ethnique (blancs, asiatiques, noirs, chinois et autres, chaque catégorie étant subdivisée en différentes composantes) avec, pour objectif officiel, l'amélioration de la connaissance sociodémographique des groupes ethniques minoritaires et la facilitation de la mise en place de politiques publiques contre les discriminations. Bien des critiques sont adressées à ce système. Le recensement des groupes ethniques a cependant permis de mettre en évidence les obstacles auxquels se heurtent les minorités comparées aux Blancs, les phénomènes de concentration géographique, mais également les contrastes entre les profils socio économiques des différents groupes ethniques dans le statut professionnel. Il est entendu que d'autres États européens disposent d'instruments statistiques. Cependant, leur exploitation et leur coordination peuvent faire défaut.

## Dispositifs additionnels

Consciente que l'introduction et l'application des lois de lutte contre les discriminations applicables aux migrants ne suffisent pas, la Commission européenne a conçu quelques dispositifs complémentaires, comme la Cour européenne des droits de l'Homme et la Cour de Justice des Communautés européennes. Notons également la mise en place de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance), un organe de protection des droits de l'Homme. Cette structure élabore des rapports et adresse des recommandations aux États membres. Il existe encore d'autres réseaux actifs dans la lutte contre les discriminations comme un réseau d'experts socio économiques chargés de fournir à la Commission européenne une analyse de la situation et des politiques menées dans chaque pays, ou un réseau d'organismes de promotion de l'égalité (Equinet), chargés notamment de promouvoir l'égalité et de lutter contre la discrimination.

Il convient de placer, dans le cadre des mesures additionnelles, le financement des projets visant l'accompagnement et l'insertion professionnelle ou la lutte contre les discriminations en matière d'emploi, comme le Fonds social européen et les anciens Fonds Européen d'Intégration et Fonds Européen pour les Réfugiés qui ont fusionné. Ces fonds ont rendu possible la réalisation d'une quantité importante d'actions au sein



© Rodrigo Rodriguez - SOIT

## Pendant ce temps au Canada...

Parmi d'autres initiatives importantes dans ce pays, une recherche-intervention a été menée au Québec, dans le secteur des technologies de l'information. Le SOIT (Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail) appelle des travailleurs spécialistes afin de les mettre en contact avec des recruteurs de la région. Des missions sont confiées aussi à l'agence de développement économique Québec International dont les membres se rendent à l'étranger à la recherche de travailleurs disponibles. Québec International propose également des formations pour les employeurs débutants dans l'embauche d'immigrants dans un secteur de pointe en demande de main-d'œuvre.

Source : <http://quebecinternational.ca/industries-cles/tic-electronique/presentation>

de l'UE et de certains États partenaires. Mais tous ces dispositifs ont-ils résolu le problème d'insertion professionnelle des migrants hautement qualifiés dans l'UE? Sur base de la littérature et des témoignages de terrain, on peut avancer l'idée que ces dispositifs ne sont pas à proprement parler destinés à résoudre les difficultés de ce public, d'où l'absence de résultats visibles. En y regardant de plus près, il semble qu'il manque essentiellement une communication et des moyens contraignants à destination des employeurs.

### Initiatives de valorisation des diplômes étrangers

Plusieurs pays européens ont mis en place des systèmes d'évaluation et de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger par les migrants, en vue de répondre à la pénurie de personnel qualifié.

La **Suède** se distingue sur ce plan, avec la palme de l'intégration professionnelle des migrants hautement qualifiés. Elle se différencie des autres pays tels que la France et la Belgique qui gâchent un potentiel économique en leur fermant de nombreux secteurs d'activité.

L'**Allemagne** se particularise également en élaborant une loi facilitant la reconnaissance des qualifications étrangères. Son gouvernement a prévu une palette d'aides pour les entreprises, les associations et les demandeurs : un premier conseil gratuit, un encadrement durant la procédure, ainsi que des conseils et informations en ligne. Les autorités et associations en charge de la reconnaissance des diplômes étrangers établissent une comparaison entre l'ensemble des qualifications professionnelles obtenues à l'étranger et les diplômes allemands. L'objectif est la création d'une banque de données complète recensant diverses qualifications professionnelles et différents systèmes de formation. Sur la base de ces informations, les entreprises pourront plus facilement se faire une idée des capacités et compétences de leurs candidats.

Quant au **Danemark**, le ministère de l'Emploi y a mis en œuvre un projet destiné aux migrants «surqualifiés». À l'issue de l'évaluation effectuée en situation de travail, les participants se sont vus remettre une carte d'aptitudes mettant en relation leurs compétences avec les besoins du marché du travail. Ces centres ont également aidé les immigrés à trouver un emploi en adéquation avec leurs capacités.

## Initiatives associatives pour la valorisation professionnelle

Dans plusieurs pays, comme la **Suisse**, la société civile se mobilise pour favoriser une prise de conscience de l'existence et de l'ampleur de la discrimination à l'égard des migrants. Les actions sont généralement menées par des associations de migrants, des ONG, certaines fondations et des associations de lutte contre le racisme, ainsi que des chercheurs. D'autres initiatives identifiées se situent dans des pays comme le **Danemark** et la **Suède** où des entreprises offrent une possibilité d'accompagnement (mentorat) aux migrants qualifiés. Les associations de lutte contre le racisme interviennent souvent en soutien aux associations de migrants. C'est le cas du Réseau européen contre le racisme (ENAR) qui réunit plus de 600 organisations à travers le continent. Se présentant comme «la voix du mouvement antiraciste en Europe», cette organisation œuvre pour la promotion de l'égalité de traitements entre citoyens de l'UE et ressortissants de pays tiers. Sa méthode d'action privilégiée est le plaidoyer auprès des institutions européennes. Le fondement de son engagement est la conviction selon laquelle «exclure et discriminer des individus talentueux entraînent un énorme gaspillage de talents et de compétences». Certaines associations de migrants sont également à même de contribuer à leur insertion professionnelle.

En **Belgique**, épinglons les initiatives de l'IRFAM (Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations) durant les années 2000, en particulier les projets VITAR 1 et 2 (Valorisation Identitaire, Transferts, Autonomie, Réalisations). Ce sont des initiatives de facilitation d'insertion socioprofessionnelle d'Africains subsahariens, grâce à la valorisation de leurs compétences dans des secteurs d'emploi, tels que le commerce international, la coopération au développement, la création d'entreprise et les activités socioculturelles. Le projet VITAR 1 avait pour objectif d'expérimenter des nouvelles pratiques professionnelles de valorisation identitaire, de transfert de compétences et d'insertion socioprofessionnelle de demandeurs d'emploi originaires d'Afrique subsaharienne. Il avait comme ambition l'accompagnement des travailleurs africains qualifiés dans le cadre de projets pro-

fessionnels, de création d'emplois ou de transfert de compétences vers les pays d'origine. Certains résultats de cette initiative pilote peuvent être mentionnés :

- la promotion d'une politique de valorisation des ressources spécifiques des migrants sur le marché de l'emploi auprès des décideurs et des structures administratives;
- la contribution à la sensibilisation de la population belge vis-à-vis des difficultés rencontrées par ce public spécifique (non équivalence des diplômes, discrimination à l'emploi, difficultés d'obtenir des crédits dans le système bancaire ordinaire, etc.) à travers diverses actions de diffusion des résultats;
- l'organisation d'un espace rencontre entre des stagiaires porteurs d'un projet et des organismes de financement alternatif afin de leur faciliter l'accès à des crédits.

Par ailleurs, l'association Culture in vivo a lancé, en 2011, une formation pilote nommée Actio qui vise à répondre à la pénurie de travailleurs dans l'industrie biopharmaceutique. Les candidats belges ou étrangers peuvent ainsi valoriser leurs acquis.

Au **Danemark**, l'initiative Novum s'adresse aux nouveaux arrivants hautement qualifiés. Elle établit des ponts entre ces publics et les PME qui souhaitent conquérir les marchés internationaux. Novum part du principe que, par leur expertise professionnelle, leur connaissance des marchés, de la culture des affaires et des normes, ainsi que leurs réseaux dans les pays d'origine, les nouveaux Danois hautement qualifiés peuvent faciliter les affaires des entreprises danoises dans ces régions. Ce type de projets a également existé dans d'autres régions, dont la Wallonie.

En **Italie**, le groupe CERFE, une union de plusieurs structures de formation et de recherche, intervient dans divers domaines du développement, en aval (Italie) et en amont (Angola, Burkina Faso, RDC, Mozambique, etc.) des diasporas subsahariennes. Son action vise à favoriser les initiatives des migrants instruits à destination de leur pays d'origine. Le problème le plus urgent auquel il s'attaque est celui de la déqualification des migrants africains. Le CERFE a recensé les Africains déqualifiés et les a aidés à créer leurs propres entreprises, notamment dans les secteurs de l'import-export et de la télémedecine.



Au **Portugal**, deux ONG ont mis au point un programme pour les médecins formés à l'étranger dont elles ont constaté qu'ils exerçaient des métiers faiblement qualifiés, notamment dans le bâtiment ou le nettoyage. Le programme prévoit la traduction de documents, des cours passerelles dans des facultés de médecine, ainsi que des internats dans des hôpitaux universitaires et une formation linguistique spécifique à la profession.

En **Suède**, on mentionnera le projet d'insertion professionnelle des femmes migrantes hautement qualifiées. Le constat de départ est que, pour un grand nombre de femmes immigrées ayant un bon niveau d'éducation, la probabilité d'une insertion professionnelle correspondant à leurs qualifications est inférieure à celle des hommes migrants qui, eux-mêmes, s'insèrent moins bien que leurs homologues suédois. Les objectifs poursuivis sont améliorer le taux d'insertion des femmes immigrées; apporter aux migrantes la preuve de leur propre capacité de leadership; informer les employeurs et les agences d'emploi quant au potentiel des migrantes; et construire des liens entre les demandeuses d'emploi immigrées, d'une part, et les syndicats, les entreprises, les administrations et la société civile, d'autre part. Les activités menées sont principalement de la consultance et de l'orientation, ainsi que la préparation d'un plan de carrière fondé sur le trajet et les aspirations des participantes. ▶

Source : Joseph Gatugu, «Lutter contre la discrimination des migrants qualifiés sur le marché de l'emploi : quels dispositifs?» dans Altay Manço et Joseph Gatugu (sous la direction de), *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, Liège : IRFAM, 2018, pp. 145-159.

## Recommandations

L'exclusion d'emplois qualifiés des migrants porteurs de compétences est une réalité dans tous les pays européens, voire au-delà, malgré un discours d'ouverture de la part de nombreuses industries en recherche constante de talents. Des mesures de lutte contre cette discrimination existent aux niveaux nationaux et européens, mais elles sont essentiellement rhétoriques. Ce sont généralement des lois ou des directives dont la concrétisation pose problème. Notons toutefois l'existence d'actions positives entreprises par certains pays. Mais dans la plupart des cas, ces initiatives sont des projets pilotes dont la durabilité n'est pas garantie. Elles ont au moins le mérite d'inspirer la direction à prendre. Elles suggèrent les recommandations suivantes afin de renforcer l'insertion professionnelle des migrants qualifiés en Europe :

1. mettre au point un cadastre de migrants qualifiés et de leurs compétences;
2. mesurer l'ampleur de la discrimination de ces publics pour pouvoir la combattre;
3. rendre les processus d'embauche transparents, objectif et formaliser les processus de gestion des ressources humaines;
4. renforcer la sensibilisation des employeurs à la diversité et aux apports des migrants;
5. assouplir les procédures de reconnaissance des diplômes et des compétences de ces publics, ainsi que les conditions d'accès à certaines professions, et abolir les directives nationales discriminatoires envers les travailleurs migrants;
6. instituer une culture d'évaluation des dispositifs d'insertion et mettre en application les résultats obtenus;
7. renforcer et pérenniser les actions prometteuses, dont certaines mises en place par des migrants;
8. expérimenter davantage de dispositifs spécifiques aux migrants hautement qualifiés.



# DIPLÔMÉS

## mais pas **reconnus**

*Malgré son importance en matière d'insertion professionnelle, la reconnaissance officielle des diplômes étrangers, et en particulier non européens, continue de rencontrer de nombreux freins dans la pratique. Un dossier non dénué d'enjeux, tant pour la personne requérante que pour la société belge.*

Damienne **MARTIN**

*Coordnatrice du service TEF (Travail, équivalences et formations) au CIRÉ*



Dans notre société contemporaine où le parcours d'études est culturellement et institutionnellement valorisé, le diplôme représente une clé d'insertion socioprofessionnelle. Plus concrètement, il permet de démontrer la maîtrise de savoirs et savoir-faire et ce, sur le marché du travail comme sur celui des études et de la formation. C'est sans doute ce qui explique l'écart de 35 % entre le taux d'emploi de la population ayant un faible niveau de qualification (45,6 %) et celui de la population hautement qualifiée (82,2 %)<sup>1</sup>.

En Belgique, l'insertion professionnelle constitue par ailleurs un défi particulièrement important pour les étrangers : le dernier rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi déplorait un écart de 20 % entre le taux d'emploi des personnes nées en Belgique (environ 70 %) et celui des personnes d'une nationalité non européenne (environ 50 %)<sup>2</sup>. Enfin, chez Actiris on montre que plus de 40 % des chercheurs d'emploi inoccupés à Bruxelles ont un parcours d'études réalisé à l'étranger qui n'a pas d'équivalence en Belgique<sup>3</sup>. De tels chiffres soulignent l'importance de la reconnaissance des études que les personnes migrantes ont réalisées à l'étranger, pour leur insertion sur le marché du travail belge.

Depuis plus de quinze ans, le CIRÉ accompagne les personnes migrantes dans la valorisation des connaissances et compétences qu'elles ont acquises à l'étranger, en particulier dans leur(s) demande(s) d'équivalence de leur diplôme. Chaque année, il sensibilise près de 1.200 personnes à ce propos et soutient individuellement des centaines d'entre elles dans leurs démarches. Sur le terrain, nous observons qu'elles rencontrent régulièrement des difficultés. Le CIRÉ peut mettre en évidence les principaux défis auxquels sont confrontées les personnes qui souhaitent faire reconnaître leur diplôme étranger en Belgique francophone. Nous faisons régulièrement part de ces constats aux institutions compétentes ainsi qu'au monde politique. C'est en partie grâce à ce travail de plaidoyer que la procédure d'équivalence a connu plusieurs évolutions positives ces dernières

années, parmi lesquelles, notamment, un meilleur accès à l'information ; l'introduction – dans l'enseignement supérieur – d'une procédure simplifiée, permettant la reconnaissance d'un niveau d'études uniquement ; l'instauration – dans le supérieur toujours – de la gratuité de la procédure pour les réfugiés. Si plusieurs améliorations ont pu être constatées, les procédures et pratiques décisionnelles en la matière connaissent encore de nombreuses limites. Nous exposons ici quatre d'entre elles.

## Exigences du dossier

Les documents requis dans la constitution du dossier d'équivalence peuvent être nombreux et les rassembler relève parfois de l'impossible pour des personnes qui ne sont pas en mesure de contacter les autorités de leur pays ni d'y retourner (par exemple pour des réfugiés, demandeurs d'asile, personnes en séjour précaire, ...) ou encore pour celles qui ont terminé leurs études il y a longtemps. Les administrations compétentes tendent à faire preuve d'une certaine rigidité et acceptent rarement des moyens de preuve alternatifs.

Citons l'exemple de ce Syrien qui n'a pu faire reconnaître son diplôme d'architecte – malgré un cursus conséquent et une maîtrise avérée du métier –, au motif qu'il ne pouvait présenter son projet de fin d'études, composé notamment d'une maquette qu'il n'avait pu emmener dans sa traversée de la Méditerranée. Soulignons en outre la difficulté liée à l'obligation de présenter des documents clés sous forme de copie certifiée conforme, la production de cette dernière étant parfois refusée par la commune de résidence pour des motifs nébuleux.

## Coût de la procédure

L'équivalence de diplôme demeure soumise, en Fédération Wallonie-Bruxelles, à des frais de procédure d'un montant de 150 euros en moyenne (oscillant entre 51 et 200 euros, selon le niveau de diplôme à faire reconnaître et le pays où il a

été obtenu). Ces frais, auxquels s'ajoutent souvent ceux de traductions jurées et de copies certifiées conformes, constituent un véritable obstacle pour de nombreuses personnes, telle que cette dame française qui a renoncé à introduire son dossier expliquant que le montant demandé correspondait à ce que lui coûte le lait de son bébé pour un mois. En Communauté flamande, la procédure est pourtant gratuite pour un grand nombre de publics, y compris les chercheurs d'emploi et les demandeurs d'asile.

## Sous-estimation des diplômes présentés

On observe une nette tendance, dans le chef des services d'équivalence, à sous-estimer les parcours d'études réalisés à l'étranger, de nombreuses décisions rendues rétrogradant le diplôme présenté par rapport à la valeur qui lui est accordée dans son pays d'émission. Les décisions d'équivalences pour les diplômes non européens de fin d'enseignement secondaire donnent un accès plus ou moins large à la poursuite d'études supérieures, suivant les preuves que la personne aura pu amener de son accès à l'université et à certains domaines. Les restrictions imposées<sup>4</sup> nous semblent parfois incohérentes et ne tiennent pas compte du projet de la personne. C'est le cas de cette jeune chilienne, venue rejoindre ses parents en Belgique après avoir obtenu son diplôme de fin de secondaire général, lui ouvrant accès à l'ensemble des études universitaires dans son pays. Alors qu'elle avait le projet de s'inscrire en faculté de psychologie, la décision d'équivalence rendue par la Fédération Wallonie-Bruxelles ne lui donnait accès qu'aux études de type court, et ce au motif qu'elle n'a jamais été inscrite dans une université au Chili.

## Des reconnaissances académiques quasi impossibles

Enfin, certains diplômes non européens, surtout menant à des professions protégées dites intellectuelles, sont quasi d'office exclus de la reconnaissance académique. C'est le cas des titres de médecin, d'avocat, de pharmacien, d'infirmier, d'architecte. Cela signifie pour les personnes concernées qu'exercer



leur métier en Belgique, parfois pratiqué depuis des années, leur sera impossible, sauf moyennant une reprise d'études.

C'est le cas de cette médecin moldave, dotée d'une longue expérience, aujourd'hui garde malade parce qu'elle n'a pu obtenir l'équivalence de son diplôme. Ou encore, celui de cet ingénieur russe, ayant suivi un cursus de six années réputé mondialement, qui n'a pu voir sa formation reconnue parce qu'elle n'incluait pas de travail de fin d'études.

## De lourds enjeux

Pour la personne requérant la reconnaissance de son diplôme, il en va non seulement de son insertion sur le marché du travail mais aussi de l'espoir de trouver un job à juste niveau de rémunération, de compétences et de responsabilités. Il en va en outre du sentiment d'être reconnu et de la qualité du rapport que l'on peut développer à la société d'accueil. Comment se sentir accueilli lorsque l'exercice d'un métier pourtant maîtrisé nous est refusé ?

Pour la société belge se joue la mise à l'emploi des populations migrantes. Se joue également la capacité de la Belgique à mettre à profit tout un potentiel de compétences, souvent utile et, qui plus est, gratuit puisque développé à l'étranger. Puis, enfin, la question plus globale de la participation des personnes migrantes et du modèle « d'intégration » que nous envisageons pour la Belgique. Souhaitons-nous une société de l'égalité des chances et de l'inclusion ? Ou bien une société à deux vitesses, marquée par une citoyenneté de seconde zone ? ■

## En Belgique francophone

L'équivalence de diplôme est une décision administrative qui détermine la valeur d'un diplôme étranger par comparaison au système d'enseignement belge. Cette décision se base sur le diplôme en question et une série de documents scolaires<sup>5</sup>.

En Belgique, les équivalences de diplôme sont une compétence communautaire, tout comme l'enseignement. Nous nous penchons ici plus spécifiquement sur le fonctionnement de la Fédération Wallonie-Bruxelles car c'est, des trois Communautés, celle dont le CIRÉ a une plus large expérience. Concrètement, l'administration en charge des équivalences de diplômes en Communauté française se structure en deux services : l'un se consacrant aux diplômes issus de l'enseignement secondaire, l'autre aux diplômes de l'enseignement supérieur.

Nous ne disposons que d'informations très partielles quant au nombre de demandes d'équivalences introduites, ainsi qu'au nombre, à la nature et aux motivations des décisions rendues chaque année, ces chiffres n'étant pas rendus publics de manière systématique<sup>6</sup>.



<sup>[1]</sup> Ces chiffres proviennent du service Public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale, consultables sur [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

<sup>[2]</sup> Conseil Supérieur de l'Emploi, Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique, Bruxelles, octobre 2018. Voir [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

<sup>[3]</sup> Observatoire de l'emploi Bruxellois, Evolution du marché de l'emploi bruxellois, janvier 2018, [www.actiris.be](http://www.actiris.be)

<sup>[4]</sup> Par exemple, limitation aux études de type court donc non universitaires, ou encore restriction aux domaines d'études scientifiques ou littéraires uniquement.

<sup>[5]</sup> Le diplôme est un document qui atteste la réussite d'études (un degré ou un cycle d'études dans l'enseignement primaire, secondaire ou supérieur) telles que prévues par la loi et sanctionnées par le ministère compétent.

<sup>[6]</sup> Les quelques chiffres rendus publics concernent l'enseignement supérieur et sont consultables sur le site de la Fédération Wallonie-Bruxelles : [www.equivalences.cfwb.be](http://www.equivalences.cfwb.be). Concernant l'enseignement supérieur, le site de la Fédération Wallonie-Bruxelles renseigne ainsi pour 2017 : 3.470 demandes d'informations écrites (relatives à l'introduction d'un dossier de demande d'équivalence), et 1.151 décisions prises en 2017, dont 90 demandes introduites par des réfugiés.

# Le **CAS** (par cas) des **primo arrivants**

Nathalie **CAPRIOLI**

*Parmi les primo arrivants, on rencontre aussi bien le médecin trilingue que l'artisan analphabète. Un public hétérogène aux besoins hétérogènes qui demanderait du cas par cas en matière d'insertion socio professionnelle (ISP). Comment les BAPA (Bureaux d'accueil pour les primo arrivants) et Actiris (l'Office régional bruxellois de l'emploi) y répondent-ils ? Prémisses d'un partenariat qui se construit.*



elon le décret relatif au parcours d'accueil pour primo arrivants en Région de Bruxelles-Capitale (2013), les BAPA accompagnent

leur public cible en matière

de logement, de soins de santé, de formation, de scolarité, et l'orientent pour l'ISP vers des relais que sont par exemple les Missions locales, Bruxelles Formation ou Actiris. Autrement dit, l'ISP ne fait pas partie de leurs missions premières. Janaki Declaire, directrice du BAPA VIA : « Le décret répond à une logique de silo. Une fois le silo « parcours d'accueil » rempli, on le ferme pour ouvrir un autre. Dans la vraie vie, ça ne se passe pas toujours comme ça. Après deux ans et demi de fonctionnement, nous avons remarqué que certaines personnes ont avant tout besoin d'être stabilisées dans leurs besoins vitaux et la confiance en elles, et puis seulement elles pourront se lancer dans la recherche d'un emploi, sans quoi elles risqueraient de se griller les ailes. Cependant, d'autres ne veulent pas attendre la fin du parcours d'intégration pour démarrer leur projet professionnel. Dans leur cas, VIA aimerait pouvoir les accompagner. » Sur le terrain, le parcours d'accueil n'est donc pas unique pour tous les bénéficiaires. Pour intégrer la guidance ISP en même temps que le parcours d'accueil, VIA ne compte pas réinventer l'eau chaude mais renforcer des synergies, entre autres avec Actiris.

La crise de l'accueil des migrants de 2015 n'est pas passée inaperçue chez Actiris. Alors qu'entre 2014 et 2018, l'Office enregistrait une diminution de 13.100 demandeurs d'emploi indemnisés, le nombre de réfugiés augmentait de 860. C'est dans ce contexte qu'Actiris a complété le dispositif d'ISP dans son contrat de gestion (en application depuis 2017). Il prévoit notamment de fluidifier le parcours vers les formations pour les personnes « les plus éloignées du marché du travail », dont font partie les primo arrivants, de faciliter la validation de leurs compétences, de déployer davantage des plans de diversité en entreprise. Au principe d'égalité (le même service est offert à tous), Actiris ajoute celui de l'équité : « Nous devons prendre en considération que les primo arrivants n'ont pas tous le même parcours et que certains sont plus vulnérables, vu leur histoire », explique Véronique Royen, gestionnaire de projets de partenariats chez Actiris. « Or, une partie d'entre eux n'arrive pas jusque chez nous. Nous ignorons si c'est à cause de langue, par méfiance, par méconnaissance... C'est donc à nous d'aller vers eux, d'où notre convention avec les BAPA et Fedasil. » Actiris a ainsi démarré des séances d'information pour les primo arrivants, en se mettant à leur niveau, démystifiant ainsi « la tour inaccessible » ou « le labyrinthe » que peut représenter l'Office – une déconstruction qui bénéficie également aux accompagnateurs des BAPA, relève Véronique Royen. Dans ses solutions adaptées, Actiris prévoit aussi la création d'une cellule de conseillers « experts primo arrivants » et des actions de communication envers les employeurs, sachant que le besoin de main-d'œuvre peu qualifiée a diminué de moitié tandis que la demande de diplômés a doublé. ▀



Le local de formation surplombe l'atelier, ce qui permet des allers-retours réguliers.

## Apprendre le français au pied du mur

L'accès à l'emploi et/ou à la formation qualifiante est un enjeu prioritaire pour bon nombre de personnes faiblement scolarisées ou pour qui le français est une langue étrangère. Sur le terrain pourtant, elles sont nombreuses à voir les portes fermées.

Le plus souvent, elles n'ont d'autre choix que de débiter leur parcours d'ISP par une formation en français. Un scénario parfois décourageant car, plus les mois ou les années d'apprentissage passent, plus elles risquent de voir leur projet professionnel s'éloigner, leur motivation s'étioler.

Leur situation est d'autant plus vexante que des entreprises du bâtiment ont des difficultés à engager – un constat que confirme le Forem qui peine parfois à recruter et à former des stagiaires. Pour pallier cette insatisfaction, plusieurs opérateurs de formation de la Province du Luxembourg ont créé le projet *Des mots et des briques*. Il s'agit d'une formation concomitante qui permet aux stagiaires de développer parallèlement des compétences professionnelles et linguistiques, en lien avec les réalités du métier de maçon, dans un processus d'allers-retours entre le chantier et le local de formation en français et mathématiques.

Pour ce faire, les formateurs « des mots » ont travaillé avec les formateurs « des briques ». Il leur a d'abord fallu se familiariser avec le jargon de la maçonnerie. On sort ainsi de l'enseignement du français pour le français en cherchant la cohérence avec le chantier. L'enjeu est concret: pouvoir comprendre les consignes, nommer les outils, ne pas confondre longueur et largeur, etc. « *Les contenus pédagogiques du projet, qui entame sa quatrième session, ne sont pas bétonnés : ils se construisent au fur et à mesure que montent les murs. Avec un impact sur la motivation des apprenants puisqu'ils assistent directement, sur les deux plans, aux effets de leur parcours d'apprentissage. Et aussi parce que des débouchés réels s'ouvrent vers une formation qualifiante désormais accessible, vers d'autres stages en entreprise, voire vers un contrat de travail* », explique Benoît Lemaire, coordinateur du projet chez Lire et Écrire Luxembourg.

Ouvert à toutes et à tous, *Des mots et des briques* ne touche jusqu'à présent que des hommes. D'où le souci des différents partenaires de s'intéresser aussi à d'autres métiers. C'est ainsi qu'une formation certifiante d'aide ménagère sociale intitulée *Des mots pour nettoyer et communiquer* en est à sa deuxième session, sur un même modèle pédagogique. ▶

# Le MENTORAT en plein ESSOR

Denise **RENSON** *Formatrice au CBAI*

*En facilitant les liens avec la société et ses institutions – qui ressemblent souvent à un labyrinthe – les mentors guident sur le marché de l'emploi des jeunes, notamment issus de l'immigration. Une pratique qui a fait ses preuves. Le mentorat étant devenu une de ses priorités, Actiris a choisi de travailler avec DUO for a JOB et Team4Job. Leur bilan est encourageant : un an après le début du mentorat, 75 % des jeunes (tous profils et origines confondus) sont « en sortie positive », ce qui signifie qu'ils sont en formation, en stage ou ont trouvé un emploi.*



**P**our s'inscrire sur le marché de l'emploi, un migrant devra relever de nombreux défis, comme tous les autres demandeurs d'emploi : trouver son chemin dans le paysage institutionnel belge, se projeter, définir son « projet professionnel », faire appel aux services compétents et avoir recours aux bonnes procédures pour le réaliser, répondre à une offre d'emploi, passer un entretien d'embauche,... Cependant, la personne migrante sera d'autant plus mise en difficulté face à une recherche d'emploi, étant peu ou pas familiarisée avec le contexte belge, et inscrite dans d'autres cadres de référence. Dès lors, rencontrer un mentor, belge ou résidant en Belgique depuis quelques années, permettra à ces nouveaux arrivants<sup>1</sup> (les mentees) de réduire cette distance qui isole.

## Difficultés pour des réfugiés syriens de s'inscrire dans des réseaux

L'Etat providence, tel que nous le connaissons en Belgique, qui organise la solidarité pour tous ses concitoyens, notamment au moyen de suivis sociaux très formalisés (prise de rendez-vous, salle d'attente, contacts distants avec des bénéficiaires,...) peut sembler absurde, et déstabiliser des personnes plus habituées aux systèmes de solidarité plus personnalisés, organisés au sein même de « la famille » (communauté).

Cet écart entre le formel et l'informel a des conséquences sur l'accès et le recours de certaines personnes nouvellement arrivées à ces espaces formalisés de solidarité et aux informations qui pourraient leur être nécessaires. Il ressort d'entretiens menés auprès de réfugiés syriens<sup>2</sup> qu'ils préfèrent limiter leurs contacts avec

ces organisations de soutien, même si elles pourraient répondre à leurs besoins (par exemple via le développement de leur réseau, un soutien juridique, une formation, un travail,...) et favoriser leur ancrage local.

Il en est de même pour les espaces de rencontre (équipe de sport, rendez-vous entre amis en fonction des agendas, ...) également très cadrés. Etant plus en confiance avec des manières plus informelles de rentrer en contact et d'être ensemble, il n'est pas facile pour un réfugié syrien nouvellement arrivé en Belgique de créer des liens avec d'autres citoyens et de développer son réseau social fortement affaibli par le déracinement. Or, le réseau social étant crucial dans la recherche d'emploi, les migrants se voient ainsi freinés dans leurs démarches.



## Un accompagnement plus personnalisé

Le mentorat dans la recherche d'emploi est une pratique qui se développe<sup>3</sup>. A l'instar de DUO for a JOB, des dispositifs similaires se multiplient et font leurs preuves. Certains sont initiés par ou collaborent avec des centres régionaux d'intégration, des maisons de l'emploi, les services régionaux de l'emploi, des organisations qui défendent les intérêts des personnes issues de la migration,...

Au cœur de ce dispositif, il y a une rencontre de deux personnes et le « *développement de relations interpersonnelles basées sur la confiance, la confidentialité et l'engagement réciproque* »<sup>4</sup>. Cet accompagnement s'opère sur une courte période, généralement sur 6 mois. Le mentor et le mentee sont invités à se rencontrer régulièrement et tentent de répondre ensemble aux objectifs, basés sur les attentes du mentee.

Le mentor n'est pas un professionnel du coaching. Fort de son expérience professionnelle en Belgique, il apporte une nouvelle perspective, une nouvelle énergie, du temps et de l'écoute. Il peut témoigner des codes du milieu professionnel dans lequel le mentee souhaiterait évoluer. Il va faciliter l'accès à l'information et la connexion de la personne migrante qu'il accompagne aux institutions opportunes. Souvent, le mentor va également ouvrir son propre réseau.

Les associations qui initient ces programmes vont soutenir ce duo et l'aider à progresser. Des collaborateurs sont disponibles et peuvent faire le pont avec les institutions concernées par l'insertion socioprofessionnelle. Des formations et/ou espaces d'échange sont proposés aux mentors.

## Lien social qui met en confiance

Avec leur dynamisme, leur spontanéité et leurs ressources, les mentors viennent renforcer l'accompagnement social prévu par l'Etat. Le lien personnel qui se crée entre une personne issue de la migration et une personne résidant depuis plus longtemps en Belgique, met en confiance de nombreux acteurs, même des personnes qui ne sont pourtant pas directement concernées par cette relation. Par exemple, on proposera plus facilement un stage, voire un job, à un migrant qui aura été présenté par l'un de nos employés ou connaissances.

Pour autant que la complémentarité entre les deux membres du duo « fonctionne », ce lien personnel facilite l'ancrage local de la personne migrante, renforce son autonomie et sa position dans le vivre ensemble. L'estime et la confiance en soi du mentee sont renforcées. Lors de contacts plus informels et conviviaux entretenus avec leur



mentor, certains réfugiés sont plus en confiance pour parler de leurs besoins, de leurs envies et difficultés qu'ils rencontrent. Ils prendront parfois plus au sérieux les conseils d'un ami belge que ceux d'un accompagnateur social<sup>5</sup>. Au niveau de la société dans son ensemble, ces liens personnels qui se créent entre des personnes issues de contextes culturels et socio économiques différents, sont les meilleurs moyens pour lutter contre les stéréotypes à l'égard des « autres »<sup>6</sup>.

## Un engagement citoyen en faveur de la diversité

Face à la montée du repli identitaire, ces engagements bénévoles des mentors sont une bonne nouvelle pour notre vivre ensemble. En travaillant avec ces nouveaux acteurs<sup>7</sup>, on peut bénéficier de leur créativité et de leur réseau. Par leur intermédiaire, on va pouvoir toucher d'autres publics que les citoyens convaincus de longue date et renforcer cette masse critique qui fait contrepoids aux discours ambiants peu favorables à la diversité. ►

<sup>[1]</sup> CIRE, La création de duos entre citoyens et migrants, 2017, [www.cire.be](http://www.cire.be), p.11, consulté le 14/01/19.

<sup>[2]</sup> Rea A. & Wets J. (red) (2015), The long and dwindling road to employment. An analysis of the labour market careers of asylum seekers and refugees in Belgium, Leuven, Academy Press. Rogers-Dillon, R. (1995), « The Dynamics of Welfare Stigma », Qualitative sociology, 18(4) :439-456. Voir aussi Vandevooordt R., De grote afstand tussen België en Syrië – Ervaringen van Syrische vluchtelingen, <https://sociaal.net>

<sup>[3]</sup> Répertoire des projets de mentorat en Belgique : [www.talent2connect.be](http://www.talent2connect.be)

<sup>[4]</sup> «European Charter for Mentoring and Befriending », Mentoring and Befriending Foundation : [www.mandbf.org](http://www.mandbf.org) (consulté le 13/11/2017).

<sup>[5]</sup> Vandevooordt R., De grote afstand tussen België en Syrië – Ervaringen van Syrische vluchtelingen, <https://sociaal.net> (consulté le 14/01/19)

<sup>[6]</sup> CIRE, La création de duos entre citoyens et migrants, 2017, [www.cire.be](http://www.cire.be), p.4 (consulté le 14/01/19)

<sup>[7]</sup> CIRE, Les citoyens, nouveaux acteurs de l'accueil et de l'intégration des réfugiés et des migrants, novembre 2016, [www.cire.be](http://www.cire.be) (consulté le 14/01/2019)

# Une crèche 4 étoiles

Texte : Nathalie Caprioli Image : Joanna Lorho

Parce que des parents devaient renoncer à des formations professionnelles faute de crèches disponibles, Giovanna Angius, directrice d'un centre de formation, décide d'ouvrir la Crèche des 4 saisons à Saint-Josse.

Suivre une formation entre 3 et 15 mois avec mon bébé au fond de la classe ? Pas la peine d'y penser.



Pas de crèche, ça veut dire renoncer à s'intégrer sur le marché de l'emploi. C'est injuste ! J'ai voulu ouvrir un lieu d'accueil de grande qualité à des parents à faibles revenus. Mais j'étais plus experte en chiffres qu'en crèches : J'ignorais tout des normes des pompiers, de l'AFSCA, de l'ONE...



GIOVANNA ANGIUS  
directrice du COFTEN\*



Deux ans plus tard en 2003 s'ouvre un lieu rassurant et structurant avec une équipe formée à la pédagogie Montessori. Giovanna : On veut donner de la qualité aux exclus. Quand les parents se disent "Nous aussi on y a droit !", ils revendiquent et se projettent pour leur enfant. Ils se sentent plus sûrs d'eux, mêmes.



Bravo Anna !  
C'est bien !

La crèche ne se contente pas de garder les enfants, elle accueille dans la globalité. 80% de nos parents vivent dans la précarité. Ils nous demandent où trouver des dons de vivres et de vêtements. Certains sont sans papiers.



LEOPOLD MANIRARORA  
directeur de la crèche

\*COFTEN : Centre de formation en informatique, comptabilité et secrétariat.





La qualité de l'accueil dépend aussi de la formation des puéricultrices. Les formations sont nombreuses : soutien à la parentalité, gestion des conflits, psychomotricité...



Giovanna : "L'équipe est soudée, les puéricultrices se soutiennent entre elles et se sentent reconnues. Comme elles vont bien, l'enfant va bien, les parents aussi."



L'histoire n'est peut-être pas terminée, une seconde crèche sur le même modèle est en train de germer dans la tête de Giovanna et Léopold...



# Quand la **CONVERSION** coïncide avec la **DEMANDE** d'asile

Halima **MOANE**

*Autrice « De la migration géographique à la migration spirituelle », mémoire en journalisme présenté à l'ULB en 2018.*

*A priori, une conversion religieuse relève de l'intime. Pourtant la question de la sincérité de l'acte se pose lorsque la conversion se produit en même temps qu'une demande d'asile. Comment dès lors mesurer cette sincérité, notamment dans le cas de migrants musulmans convertis au christianisme ?*

Silda n'a pas révélé sa conversion à ses proches.







a Belgique s'est progressivement sécularisée depuis la révolution française au 18<sup>e</sup> siècle. Dès son indépendance en 1830, les libéraux ont formé un front contre l'aile cléricale pour réduire son pouvoir étatique. Ce conflit idéologique s'est imposé dans les débats politiques au fur et à mesure que se succédèrent les gouvernements, tantôt catholiques, tantôt libéraux – un conflit qui se cristalliserait notamment autour de l'enseignement<sup>1</sup>.

Depuis, le christianisme a peu à peu déserté la société civile belge. Pourtant, depuis une

dizaine d'années, le nombre de fidèles chrétiens a augmenté de manière exponentielle en Belgique. Chez les catholiques par exemple, le nombre de baptêmes d'adultes a pratiquement doublé en dix ans. Selon les chiffres fournis par Cathobel, l'organisme officiel de l'Eglise catholique en Belgique francophone, on est passé de 158 catéchumènes (personnes instruites dans la foi chrétienne pour les préparer au baptême) en 2008 à 239 en 2018.

Parmi ces nouveaux catholiques, certains sont des demandeurs d'asile anciennement musulmans. Ces conversions ne représentent qu'une minorité – il n'existe pas de chiffres officiels mais l'Eglise catholique les estime à une dizaine par an. Ces conversions sont particulièrement compliquées à traiter, tant pour les autorités chrétiennes que pour les instances d'asile. Et cela, en raison d'une question délicate qu'elles obligent à soulever : ces conversions sont-elles une manœuvre pour obtenir le statut de réfugié politique ?

Marie (prénom d'emprunt) travaille pour l'Eglise catholique depuis une vingtaine d'années. Elle accompagne jusqu'au baptême les personnes qui désirent se convertir. Elle les rencontre plusieurs fois par mois pour leur enseigner la doctrine de la foi chrétienne. De ses rencontres avec les catéchumènes musulmans, elle a identifié quatre types de profils :

- Ceux qui se convertissent pour des raisons culturelles : ils pensent qu'en épousant ce qu'ils imaginent être la religion majoritaire en Belgique, ils s'intégreraient plus facilement dans la société belge.

- Ceux qui se convertissent pour des raisons psychologiques : ils vivent très mal leur appartenance à l'islam et veulent se libérer du carcan d'une religion qu'ils perçoivent comme oppressive.
- Ceux qui se convertissent pour des raisons existentielles : ils estiment que le christianisme répond à leurs interrogations spirituelles et identitaires.
- Ceux qui se convertissent pour des raisons administratives : ils ont introduit une demande d'asile politique en Belgique et espèrent que leur conversion pèsera lors de l'analyse de leur dossier. Il s'agit de la conversion dite « opportuniste ».

Ce dernier profil suscite la méfiance tant des instances d'asile que des autorités religieuses.

Pour comprendre en quoi la conversion religieuse peut être un atout dans la demande d'asile, prenons l'exemple de l'Iran et de l'Afghanistan : l'apostasie, soit quitter sa foi initiale pour en adopter une autre, représente dans ces pays une infraction pénale. Dans leur pays d'origine, les apostats risquent des sanctions pouvant aller de l'emprisonnement à la peine capitale. Or, en signant la Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés, la Belgique s'est engagée à protéger les migrants des persécutions liées à la religion et à leur octroyer le statut de réfugié. Certains demandeurs d'asile, conscients de l'existence de cette clause, en jouent délibérément pour obtenir le statut de réfugié politique en Belgique.

## La décision nécessaire d'Ahmed

Irakien âgé de 27 ans, Ahmed reconnaît avoir eu recours à l'argument religieux il y a six ans, pour faciliter l'obtention de son statut de réfugié : « *Quand je suis arrivé, plusieurs amis avaient des problèmes pour avoir leurs papiers. Alors certains d'entre eux ont décidé d'aller à l'église pour se convertir. Ils en ont parlé à leur avocat, et peu de temps après, leur demande d'asile avait été acceptée. C'est comme ça que j'ai entendu parler de cette possibilité. C'est donc ce que j'ai fait. Et ça a marché.* ». Cette décision, Ahmed n'en est pas fier, mais il ne la regrette pas. « *De toute façon, je n'étais musulman que de nom. Je n'ai jamais pratiqué. Je sais que ce que j'ai fait est malhonnête, j'en ai d'ailleurs honte, mais c'était vraiment nécessaire.* »

Le Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides (CGRA) est l'administration fédérale qui traite les demandes d'asile en Belgique. Pour l'administration, deux

## Quizz du christianisme

Quelques questions que posent des fonctionnaires du CGRA pour estimer dans quelle mesure le converti demandeur d'asile a embrassé une foi authentique ou bidouillée :

- Qu'est-ce que la résurrection selon la doctrine chrétienne ?
- Combien y a-t-il de livres dans la Bible ?
- Qu'est-ce que la Trinité ?
- Qui est Jésus ?
- Comment avez-vous rencontré le christianisme ?



éléments déterminent le poids de la conversion religieuse dans la demande d'asile : la persécution liée à la religion dans le pays d'origine, et la sincérité présumée de la conversion. Et pour faire le tri entre les conversions dites « sincères » et celles dites « opportunistes », le CGRA a mis au point un questionnaire pour évaluer les connaissances du candidat sur la religion qu'il a adoptée. Un questionnaire que Tristan Wibault, avocat au barreau de Bruxelles et spécialisé dans le droit des étrangers, reconnaît être parfois biaisé : « *Certaines questions sont chargées d'idées préconçues sur ce qu'est «un bon chrétien». Ces migrants viennent d'un autre pays et ont donc une autre façon de vivre leur religion, peut-être plus axée par exemple sur la pratique que sur les connaissances à proprement parler. Or, certaines questions portent précisément sur des connaissances assez théoriques si je puis dire, comme le nombre de livres que contient la Bible* ».

## Un chemin spirituel semé d'embûches

Philippe réside à Charleroi depuis six ans. Il s'est converti au catholicisme en 2016. Pour rejoindre les rangs de cette religion, Philippe s'est détourné de sa foi islamique. Avant, il répondait au nom de Hossein et vivait en Iran, où la république théocratique islamique est le régime officiel depuis l'avènement de Khomeiny, en 1979. En Iran déjà, Philippe s'éloignait peu à peu du dogme chiite : « *J'avais toujours l'impression que les cours de religion chiite servaient à nous prouver que nous étions les plus forts, que nous sommes les seuls à avoir raison. Et c'était toujours dit de manière très agressive et violente. Je sentais que ce qu'ils voulaient, c'était avoir raison, pas avoir la vérité* ».

Son intérêt pour le christianisme passera par son baptême, le 26 mars 2016, lors de la veillée pascalle. Et Philippe l'assure, s'il s'est converti, ce n'est pas pour obtenir les papiers : « *Je suis toujours en situation irrégulière d'ailleurs. Pourtant, cela fait deux ans que je me suis converti. Je n'en ai même pas parlé à mon avocat, même si je sais que ça accélérerait les choses. C'est une décision personnelle* ».

Depuis sa conversion, Philippe ne veut plus retourner en Iran, où il risque d'être arrêté pour apostasie. De surcroît, sa famille en Iran n'est pas au courant de sa nouvelle adhésion cultuelle : « *Quand j'étais en Iran, je travaillais dans l'espionnage pour le compte du gouvernement. Ma famille et moi étions proches des autorités. Et c'est le cas encore aujourd'hui pour ma famille. Je ne peux donc pas leur annoncer ma conversion et prendre le risque que ça s'ébruite. Et puis, je sais que ça sera trop dur pour eux. Ma maman est âgée, fragile et malade, ça risquerait de la choquer* ».

Silda a elle aussi quitté l'islam pour rejoindre une autre branche du christianisme, le protestantisme. Il y a cinq ans, elle est arrivée de Syrie avec un visa humanitaire. Elle vit aujourd'hui à Louvain, avec ses parents, sa tante et son oncle, tous convertis. « *Ce qui m'a attiré dans le christianisme, c'est l'amour de Dieu et l'amour des autres. Quand on écoutait les messes chrétiennes, il était toujours question d'amour et de pardon. Alors que quand j'étais musulmane, j'avais toujours peur. Peur du jugement dernier, peur de la mort, peur de l'enfer. Peur de ne pas assez bien faire les choses.* » Comme Philippe, Silda et sa famille n'ont pas révélé le secret de leur conversion à leurs proches. En Syrie, l'apostasie n'est pas punie par la loi mais elle sévèrement réprouvée par la société.

## Lien de causalité entre migration et conversion ?

La migration provoque-t-elle des questions existentielles pouvant mener à un changement de foi ? Anne Morelli, historienne spécialisée dans les questions sur la migration et la religion, fait un parallèle avec l'immigration italienne des années 1940. A leur arrivée en Belgique, ces migrants de tradition strictement catholique se sont convertis en nombre au protestantisme : *« C'étaient, pour la plupart, des gens pauvres qui avaient dû supporter dans leur village le poids de la religion. Ils n'avaient pas d'autre choix que de la supporter. Il n'était pas question de faire autrement que ce que le curé avait dit. La pression sociale était énorme. »* La migration vient alors bouleverser cette routine et cette charge religieuse. *« Ils se retrouvent dans un milieu totalement différent, avec d'autres religions, d'autres horizons qu'ils ne soupçonnaient pas. Et là, c'est le déclic ! »* Pour beaucoup, cette conversion est le résultat d'une frustration longtemps enfouie. *« Ils avaient des reproches à faire à cette religion, ils se sentaient opprimés. En changeant de lieu, en s'éloignant de leur village, ils vont exploser avec toutes leurs critiques par rapport à la religion qu'ils s'apprêtent à quitter. Et, s'ils peuvent le faire, c'est précisément parce qu'ils sont en migration. »*<sup>2</sup>

## Des convertis présumés coupables

Aujourd'hui, Silda se sent épanouie dans sa foi chrétienne. Mais son adhésion au christianisme n'est pas toujours simple à assumer : *« On se sent un peu jugé, tant par les chrétiens que par les musulmans. Comme on a changé de pays et qu'on est réfugié ici, les chrétiens pensent très souvent qu'on s'est converti par intérêt. Et les musulmans, eux, nous considèrent comme des traîtres. C'est pour ça que souvent on évite la question de la religion ».*

Philippe, quant à lui, regrette que certains utilisent la religion à leur fin : *« C'est un gros manque de respect à l'égard du christianisme. Et puis, ça nous donne une mauvaise image, nous qui nous sommes convertis par amour pour le Christ. Mais après tout ce que j'ai vécu en Iran, ça ne me fait plus rien. L'important, c'est que je suis heureux dans ce choix qui ne regarde que moi. Je n'ai eu que de la bienveillance de la part des chrétiens que j'ai rencontrés, des personnes au grand cœur qui m'ont tendu la main*

*quand j'en avais le plus besoin. Je ne regrette pas une seconde ma conversion ».*

Marie, l'accompagnatrice de catéchumènes, admet qu'un doute subsiste toujours lorsqu'une demande de conversion provient d'un demandeur d'asile. Mais elle insiste : *« On ne ferme jamais, jamais les portes. Même si l'intention est peut-être stratégique au début, elle peut être le point de départ d'une vraie belle histoire d'amour pour le Christ ».*

L'adhésion religieuse relève de tout ce qu'il y a de plus subjectif et intime. Il est donc extrêmement compliqué d'en mesurer la sincérité. Les instances d'asile tâchent d'évaluer a posteriori l'intention de ces nouveaux convertis. L'Eglise, tout en étant consciente de cette possibilité, leur accorde le bénéfice du doute a priori. ▶

Cet article est inspiré du mémoire audio réalisé par **Halima Moane**.

25 minutes où alternent témoignages et analyse.

Toute diffusion doit faire l'objet d'une demande préalable à [halima.moane.sahli@ulb.ac.be](mailto:halima.moane.sahli@ulb.ac.be)



<http://sonor.ulb.ac.be/?>

De-la-migration-geographique-a-la-migration-spirituelle

<sup>[1]</sup> Deux « guerres scolaires » ont éclaté en Belgique : une première en 1879 attisée par la tension entre les laïques et les catholiques, et une seconde en 1950, qui amène le débat sur l'obligation et la démocratisation scolaire.

<sup>[2]</sup> Interview d'Anne Morelli réalisée à l'ULB le 23 avril 2018.

Pour un

## URBANISME

ANTI**macho**Anne-Marie **IMPE** Journaliste

*Dans la plupart des villes des 5 continents, les responsables de la planification et de la gestion urbaine restent encore majoritairement des hommes. Comme l'affirme Yves Raibaud, spécialiste de la géographie du genre et maître de conférence à l'Université Bordeaux Montaigne, « la ville est faite par et pour les hommes ». Comment la rendre dès lors plus féminine, inclusive, égalitaire ?*



es choix politiques favorisent souvent la présence des garçons dans l'espace public au détriment des filles, explique Yves Raibaud, auteur de *La ville faite par et pour les hommes*<sup>1</sup>. Une étude menée à Bordeaux montre ainsi que les  $\frac{3}{4}$  des budgets publics destinés aux loisirs des jeunes profitent d'abord et avant tout aux garçons, par le biais du financement de terrains de football, de city stades (ou « agorespaces ») et de pistes de skateboard, par exemple. Ces infrastructures ne leur sont pas réservées, bien sûr, mais, dans la pratique, on constate qu'elles sont quasi exclusivement occupées par ces derniers.

Il est donc nécessaire de mener des politiques volontaristes pour favoriser une plus large présence des filles dans l'espace public. C'est ce que la ville de Rouen a décidé de faire, en choisissant entre autres d'installer sur un ancien parking non pas un mini terrain de football supplémentaire, mais plutôt une piste de roller derby. Ce sport d'équipe se pratiquant en patins à roulettes est très prisé des adolescentes et des femmes qui, selon les initiateurs du projet, ont largement investi le lieu. Sans exclusive, toutefois, puisque les habitants s'y rendent aussi en famille pour faire du roller, comme le précise Bertrand Masson, directeur de l'aménagement et des grands projets à la métropole rouennaise. « Aujourd'hui, souligne-t-il, la facilité, pour une ville qui veut créer des installations sportives, c'est de mettre des city stades et des appareils de musculation en plein air. C'est très bien, mais ce n'est pas normal de ne faire que cela. Parce que ces solutions toutes faites produisent très souvent des espaces masculins. »<sup>2</sup>



## Une Cité pour toutes et tous

Comment rendre les villes plus féminines, inclusives et égalitaires ? Voilà une question qui préoccupe aujourd'hui les responsables politiques et administratifs de nombreuses communes et pouvoirs locaux. Au Canada, les villes de Toronto puis de Montréal ont été pionnières en la matière. A la fin des années 1980, en effet, elles ont lancé les « marches exploratoires », une méthode destinée à améliorer concrètement la sécurité dans les villes, en se basant sur l'expertise des femmes et la participation citoyenne. Il s'agit de favoriser la libre circulation des femmes dans les rues, les parcs, les transports en commun et d'augmenter leur sentiment d'y être légitimes et en sécurité, afin qu'elles puissent pleinement prendre part à la vie de la Cité. Pour ce faire, des petits groupes de femmes se promènent dans leur environnement pour y pointer tous les endroits potentiellement dangereux ou insécurisants : zones mal éclairées, lieux déserts, bâtiments abandonnés, hautes broussailles ou buissons épais en bordure des chemins dans les parcs... Elles consignent ensuite leurs observations, réfléchissent ensemble comment y remédier et quels acteurs impliquer, puis formulent des recommandations d'aménagements et autres actions à mener pour améliorer la sécurité. Enfin, elles vont rencontrer les autorités locales pour leur faire part de leurs constats et desiderata.

Comme le préconisent les autorités de Montréal dans un guide destiné à favoriser l'organisation de ces marches exploratoires<sup>3</sup>, il est prudent de s'assurer au préalable que les autorités seront prêtes à mettre en œuvre tout ou partie des solutions collectivement proposées. Cette démarche demande en effet une mobilisation importante ; si elle ne débouche sur aucun résultat concret, la frustration des participantes peut être vive. Dans le cas contraire, ce dispositif peut les amener à se réapproprier l'espace public et à se percevoir comme des actrices sociales efficaces. Les marches exploratoires favorisent donc l'exercice concret de la citoyenneté. Là réside sans doute une des clés de leur large succès, puisqu'elles ont franchi l'Atlantique avant de se répandre dans le monde entier. En France, des « diagnostics marchants » ont été organisés dans plus d'une douzaine de villes. Et en Belgique, ils ont été mis sur pied dans plusieurs des 19 communes de la Région de Bruxelles-Capitale, de même qu'à Charleroi, Liège, Mons ou Namur (voir p. 38).



Repenser la ville avec et pour les femmes...

## Un budget genré pour combattre les inégalités

Pour éviter les actions ponctuelles et instaurer l'égalité comme une politique pérenne, la « budgétisation sensible au genre » (« gender budgeting ») revêt une grande importance. Elle consiste à s'interroger sur l'impact de chacune des recettes collectées et des dépenses envisagées : à qui vont-elles bénéficier ? Contribueront-elles à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ou risquent-elles au contraire de les augmenter ? Parfois, ce diagnostic conduira à mettre en place des mesures correctrices équilibrantes, car un budget n'est jamais neutre. Il résulte de choix politiques, écologiques et sociaux<sup>4</sup>. En Région bruxelloise, Ixelles a été la première commune à adopter un budget genré, pour l'exercice 2015. Bruxelles-ville, Schaerbeek et Etterbeek lui ont emboîté le pas, mais en commençant par tester la méthode dans certains services. Jusqu'ici, il n'y a aucune obligation en la matière ; une circulaire de la Région de Bruxelles-Capitale propose toutefois aux communes d'établir un tel budget sur base volontaire. Cette politique se met aussi progressivement en place aux autres niveaux de pouvoir, fédéral comme régional<sup>5</sup>.

Repenser la ville avec et pour les femmes et promouvoir un urbanisme antimacho est donc parfaitement possible. Plusieurs cités s'y sont essayées. Avec des résultats très encourageants.



Marche exploratoire organisée par l'asbl Garance.

## 1 Namur

La capitale wallonne a organisé plusieurs marches exploratoires de femmes. Elle a toutefois poussé l'expérience un cran plus loin que la plupart des autres villes et communes de Belgique francophone. En effet, comme nous l'explique Sophie Marischal, la responsable du Pavillon de l'aménagement urbain, « *une de ces marches a été réalisée à la demande de la commune, en amont d'un vaste projet d'aménagement urbain. Le collège communal a de surcroît décidé que les recommandations des participantes seraient intégrées dans le cahier des charges ; le bureau d'architecture et d'urbanisme retenu devra donc effectivement les mettre en œuvre.* »

Le projet en question concerne le quartier des anciennes casernes dans lequel un parc de pleine terre verra bientôt le jour à l'emplacement du parking. On y trouvera aussi une bibliothèque, un magasin de circuit court de 800 m<sup>2</sup>, un parking souterrain et des logements offrant une mixité de types d'habitats. Les remarques des marcheuses ont dépassé le cadre de la seule sécurité et ont aussi porté sur d'autres éléments d'aménagement susceptibles d'améliorer la qualité de vie de tous (enfants, personnes âgées,...). Les participantes ont par exemple demandé qu'un point d'eau potable gratuit soit installé dans le parc, que ce dernier soit doté de poubelles en suffisance et de bancs confortables, ou encore, que les toilettes ne soient pas installées dans le parking au niveau -1, comme initialement prévu, mais plutôt dans le parc, afin d'être plus accessibles et sécurisantes.

## 2 Paris

Les noms de rues sont un révélateur symbolique qui en dit long sur les inégalités de genre et l'absence des femmes dans l'espace public. Ainsi en France, moins de 2 % des rues portent le nom d'une femme ! A Paris, 200 rues seulement arborent un nom féminin et 4.000, un nom masculin<sup>6</sup>. Depuis l'élection d'Anne Hidalgo comme maire de la capitale française, en 2014, la parité est observée. En février 2015, la commission annuelle de dénomination a même été bien au-delà, puisque 61 % des nouveaux noms attribués rendaient hommage à des femmes.

En Belgique, la situation est globalement semblable. A Bruxelles, 3,8% des rues portent le nom d'une femme contre 25,6 %, celui d'un homme. A Louvain-la-Neuve, le ratio est de 2 % contre 20,5 %. Le pompon du plus mauvais score revient toutefois à Charleroi où 1,5 % des noms de rue consacrent une femme contre 33,8 %, un homme<sup>7</sup>.



Allée arborée au centre de Bruxelles



### 3 Vienne

La capitale autrichienne est souvent présentée comme une ville modèle en matière de prise en compte du genre dans l'urbanisme. De nombreuses mesures y ont en effet été mises en œuvre pour favoriser une meilleure égalité femmes-hommes dans l'espace public. Certaines sont symboliques sans être anodines pour autant, comme l'adoption d'une signalétique paritaire, qui féminise certains panneaux routiers. Dans les bus, la personne avec un bébé, prioritaire pour s'asseoir à certaines places, est représentée sur le pictogramme alternativement sous les traits d'un homme ou d'une femme, afin de déconstruire les représentations habituelles.

D'autres mesures sont plus osées, voire controversées : pour éviter que les terrains de sport ne soient monopolisés par les garçons, par exemple, la ville a choisi de les réserver aux filles à certaines heures. Avec succès, semble-t-il.



<sup>[1]</sup> La ville faite par et pour les hommes, Paris, Editions Belin, collection Egale à égal, 2015.

<sup>[2]</sup> « A Rouen, le pont où ne marchent que des hommes », Jessica Gourdon, Le Monde.fr, 26 mars 2018.

<sup>[3]</sup> Guide d'aménagement. Pour un environnement urbain sécuritaire, Programme femmes et villes, Service du développement social et communautaire, Montréal, 2002, 163 pages. Ce document présente notamment les 6 principes de base pour réaliser un environnement urbain plus sûr. Une autre publication résume à merveille la démarche ; il s'agit du Guide de réalisation d'une marche exploratoire. Ville de Lévis (Québec). Carnet d'enquête, Direction des communications et Commission consultative Femmes et Ville, 2007, 28 pages.

<sup>[4]</sup> Pour en savoir plus, lire Les droits humains dans ma commune. Et si la liberté et l'égalité se construisaient dans la Cité ? Anne-Marie Impe et Jean-Paul Marthoz, Bruxelles, Editions GRIP et Amnesty international, 2018, 124 pages.

<sup>[5]</sup> Pour un panorama de la législation en la matière : [www.genre.cfwb.be](http://www.genre.cfwb.be)

<sup>[6]</sup> Guide référentiel. Genre et espace public. Les questions à se poser et les indicateurs pertinents à construire pour un environnement égalitaire, mairie de Paris, octobre 2016, p. 41. Disponible en ligne sur : <https://api-site-cdn.paris.fr>

<sup>[7]</sup> « A Bruxelles, moins de 4% des rues portent un nom de femme », Le Soir, 8/3/2017. Ce quotidien a lancé une enquête data sur 9 communes bruxelloises et wallonnes et fournit une éloquent cartographie en couleur des résultats.

## Ma ville/ mon village

Que diriez-vous d'une promenade à la découverte de votre quartier ? Il s'agirait d'y observer le degré d'égalité femmes-hommes dans l'espace public, à travers une série de paramètres :

- Y a-t-il des rues, des places et des infrastructures socioculturelles qui portent le nom d'une femme ? Combien sont-elles par rapport au nombre de celles qui arborent le nom d'un homme ?
- Et quels aménagements récréatifs et sportifs offrent les parcs et autres espaces publics ? Des terrains de football, des pistes de skateboard, des espaces multisports ?
- Par qui sont-ils utilisés et comment : usage mixte, exclusivement masculin ou féminin ? Est-ce la même situation à toutes les heures de la journée ?
- Enfin, si vous vous y promenez le soir, éprouvez-vous un sentiment d'insécurité ? Si oui, à quoi est-il dû ? A l'éclairage défectueux ? Aux parkings et tunnels déserts ? Aux maisons abandonnées ?

Fort de ces observations, que diriez-vous d'aller pousser la porte du bureau de votre bourgmestre, de l'échevin de l'urbanisme ou même du conseil communal pour leur faire part non seulement de vos constats, mais aussi de vos suggestions d'amélioration ?

# WALID, l'hébergeur **sans** TOIT



<https://youtu.be/ApFLalwGdzU>

*Payer un ticket de train pour qu'un migrant franchisse la frontière belge relève-t-il du trafic d'êtres humains ? A qui incombe l'obligation d'accueillir les migrants ? C'est le récent procès des hébergeurs qui fait émerger ce type de questions dans l'espace public. La capsule radio proposée par le CBAI, en collaboration avec Solidarity is not a crime, invite à débattre autour de l'enjeu de la criminalisation de la solidarité.*

**W**alid rencontre un Egyptien dans un bar à Bruxelles. De café en café, il réalise que son nouvel ami (une personne migrante qui dort au Parc Maximilien) a besoin de manger, de se laver et de se reposer. Il l'invite chez lui et une amitié naît. Elle lui coûtera 8 mois et demi de prison et un procès pour trafic d'êtres humains. Cette capsule radio de 7 minutes et la fiche qui l'accompagne invitent à entendre le caractère inouï, parfois absurde et très souvent violent des traitements à l'égard des hébergeurs de migrants – et des hébergés.

Cette capsule est la deuxième d'une série radiophonique produite par le CBAI intitulée « Qu'est-ce qui nous arrive ? Les politiques migratoires en question ». A travers ce prisme, le CBAI interroge l'évolution des politiques migratoires, au tournant que ces dernières sont en train d'opérer.

## Pourquoi questionner les politiques migratoires ?

Ces politiques sociales à destination des migrants rencontrent un durcissement croissant par lequel, à la mise en place d'une réforme, succède une autre encore plus contraignante. C'est ainsi que, progressivement, les composantes de l'Etat de droit et les protections fondamentales sur lesquelles repose ce dernier, sont mises à mal, toujours un peu plus. Parallèlement au changement législatif, de nouvelles interprétations plus restrictives, par celles et ceux qui font appliquer les lois (police, communes, Office des Etrangers, CPAS, etc.), voient le jour. Cette série radiophonique qui comptera une dizaine de capsules interrogera le regard que portent certains de ces migrants sur ces dispositifs juridiques contraignants. ▶



# Petit mais POINTU

*Quelque 250 ouvrages sur la pauvreté et la précarité à Bruxelles, statistiques, essais, revues, documents numériques, sonores et audiovisuels. DoucheFLUX a ouvert, fin septembre 2018, un centre de documentation spécialisé.*

**D**ès son lancement en 2011, l'asbl DoucheFLUX a mis en place différents services pour réinsérer les personnes en situation précaire, avec ou sans logement, avec ou sans papiers, d'ici ou d'ailleurs.

Parmi ces services, l'un d'eux est resté longtemps en veilleuse : ouvrir une bibliothèque sur le thème pointu de la pauvreté, adressée aux étudiants, chercheurs, écoles sociales, travailleurs sociaux, et à quiconque intéressé ou curieux. En 2015, un catalogue a été progressivement informatisé via un logiciel libre – un long labeur mené par des bénévoles qui se félicitent aujourd'hui de l'ouverture du centre de documentation, unique à Bruxelles.

« Notre force réside dans le choix des livres, explique Kristel Dupont, coordinatrice bénévole du projet. Nous ne prenons que des titres triés sur le volet. De plus, nous travaillons en phase avec une librairie qui nous informe des nouveautés ; tout le monde peut aussi nous proposer des ouvrages. » Il s'agit donc moins d'une bibliothèque pour les plus précaires qu'un centre de documentation sur la précarité.

En ligne, on peut lancer une recherche par mots-clés aussi variés que revenu universel, santé mentale, culture, traite humaine, oisiveté ou logement, lesquels renvoient à des ouvrages et des liens. On tombe alors sur des essais, du philosophe John Locke qui, en 1697, questionnait « *Que faire des pauvres ?* » jusqu'aux parutions les plus récentes, sans oublier la littérature.

DoucheFLUX souhaite poursuivre le projet en synergie et en réseau, pour créer des collaborations et éviter les doublons. Des partenariats sont ainsi en préparation avec d'autres bibliothèques et des écoles sociales bruxelloises. ▶

DOUCHE  
FLUX 

## La bibliothèque en ligne



[http://www.doucheflux.be/pmb/opac\\_css/](http://www.doucheflux.be/pmb/opac_css/)

Il est possible de consulter ou d'emprunter des ouvrages (1 euro / 2 semaines), le mardi de 14h à 17h.  
Rue des Vétérinaires 84,  
1070 Bruxelles.

Pour plus d'infos, prenez contact avec

Kristel Dupont  
[biblio@doucheflux.be](mailto:biblio@doucheflux.be)  
0497 20 23 80  
[www.doucheflux.be](http://www.doucheflux.be)

# Du **NEUF** dans nos **RAYONS**

## Manifeste du Muséum



Editions du Muséum d'Histoire Naturelle,  
2018, 81 p.

On sait l'importance des musées dans la conservation d'un patrimoine, de l'histoire récente ou ancienne d'une société ou d'une communauté. L'initiative du Muséum d'Histoire Naturelle de

Paris s'intéresse à la question des migrations. Le préambule souligne que ceux qui sont qualifiés de « migrants » ne représentent qu'une faible partie de ceux qui constituent les mobilités humaines, mais que c'est bien le discours politique qui focalise l'attention sur ceux-ci, et rarement d'une manière très positive.

Plus fondamentalement, le manifeste rappelle que le mouvement, la migration est un phénomène biologique et social, et que s'il y a bien un point commun à tous les êtres vivants, c'est leur propension à se propager dans l'espace et le temps. C'est que sans mobilité, il n'y a pas de vie. Une huître, une hirondelle ou un humain verront leur patrimoine génétique s'appauvrir au fil des générations, jusqu'à disparaître. Il en va de même pour la culture, sans renouvellement, elle s'épuise, se rancit et disparaît. C'est la diversité des apports qui assure la vie.

A un moment où ce sont de vieilles idées qui semblent imposer la manière dont il s'agit de penser l'avenir et notamment les relations entre les humains, c'est bien la question de leur survie qui est posée. Sans naïveté ou optimiste béat, les contributeurs à ce texte savent que la rencontre et la coexistence ne se passent pas toujours idéalement, mais ils rappellent que si la migration est propre au vivant, la solidarité est une particularité humaine, une particularité à préserver. ► **M.B.**

## La France des Belhoumi

*Portraits de famille (1977-2017),  
par Stéphane Beaud, éd. La Découverte,  
Paris, 2018, 352 p.*



Cet essai est le résultat de cinq années d'enquête (de 2012 à 2017) menée par le sociologue Stéphane Beaud au sein d'une famille algérienne installée dans un quartier HLM d'une province française.

De rencontre en rencontre, les parents et la fratrie des cinq sœurs et trois frères racontent l'histoire de leur intégration à travers leur installation, la trajectoire scolaire de chacun, leur stratégie matrimoniale, leur vie professionnelle, leur rapport à la société et leur mobilité sociale intergénérationnelle.

Ces enfants de France sont d'ici, ils sont des /cyens, pour reprendre le néologisme de l'humoriste Jamel Debbouze. Leurs récits « ordinaires », « par le bas », livrent une contre-histoire des Maghrébins et de l'échec de l'intégration, sans toutefois tomber dans l'allégorie de la famille (trop) parfaite.

On s'attache en particulier aux sœurs aînées qui jouent pour le reste de la fratrie les rôles combinés d'institutrice, de maman, de conseillère, de confidente, de modèle (inaccessible), et même de leader d'opinion au moment des élections.

A partir de ce matériau accumulé durant cinq ans, l'auteur analyse les différents processus d'intégration en cours et les comportements de chacun dans l'adversité sociale, en particulier après les attentats en France. Il commente aussi sa méthodologie, sans escamoter ses erreurs, manquements ou doutes, ce qui donne un relief supplémentaire à cette biographie polyphonique. ► **N.C.**

**LAISSE  
LES FILLES  
TRANQUILLES**



## Numéros précédents



**Tout le monde à table !**  
Nourriture qui rassemble, nourriture qui sépare

### Tout le monde à table !

Les prescrits alimentaires d'une communauté servent entre autres à renforcer sa cohésion, à affirmer une identité, à se distinguer. Le manger ensemble peut donc rassembler et séparer tout à la fois. Alors, comment manger ensemble dans notre société multiculturelle ?

Agenda interculturel 344  
Décembre 2018



**Les Albanais de Belgique**

### Les Albanais de Belgique

Voici le premier-né de la série "Retour sur" qui actualise un dossier qui a particulièrement intéressé nos lecteurs. Dix ans après, nous nous repenons ainsi sur la communauté mosaïque des Albanais de Belgique.

Agenda interculturel 343  
Novembre 2018



**Titre agenda**

### Un Pacte mal nommé ?

Que prévoit le Pacte pour un enseignement d'excellence dans un contexte où l'école tend plus à reproduire les inégalités sociales qu'à les compenser ? Son ambition est d'égaliser les acquis et de donner à tous l'égalité des chances. Autrement dit, de rendre équitable la compétition...

Agenda interculturel 342  
Septembre 2018

**imag**  
Le magazine de l'interculturel

**Éditrice responsable**  
Christine Kulakowski

**Responsable de rédaction**  
Nathalie Caprioli

**Ont contribué à ce numéro**  
Pascaline Adamantidis, Massimo Bortolini, Joseph Gatugu, Anne-Marie Impe, Joanna Lhoro, Altay Manço, Damienne Martin, Halima Moane, Pascal Peerboom, Denise Renson, Patrick Six, Roberta Stebel, Dominique Watrin.

**Photo de couverture**  
Eric de Mildt

**Comité scientifique**  
Ali Aouattah, Loubna Ben Yaacoub, Vincent de Coorebyter, Isabelle Doyen, Kolë Gjelošhaj, Younous Lamghari, Silvia Lucchini, Altay Manço, Marco Martiniello, Anne Morelli, Nouria Ouali, Andrea Rea, Hedi Saidi.

**Création graphique**  
Paul d'Artet

**Mise en page**  
Paul d'Artet, Pina Manzella

**Impression :** IPM



*Les textes n'engagent que leurs auteurs. Les titres, intertitres et brefs résumés introductifs sont le plus souvent rédigés par la rédaction.*



*Avec l'aide de la Commission communautaire française, du Service d'éducation permanente, de la Fédération Wallonie-Bruxelles et d'Actiris.*



**imag** est un bimestriel édité par le **CBAI asbl** - Av. de Stalingrad, 24 1000 Bruxelles  
tél. 02/289 70 50  
fax 02/512 17 96  
ai@cbaib.be - www.cbaib.be

Ouvert du lundi au vendredi de **9h à 13h** et de **14h à 17h30**

**imag**  
Le magazine de l'interculturel

# ABONNEZ-VOUS !

**Belgique : 20 euros / an • Etranger : 30 euros / an**  
**pour 5 parutions à verser au compte**  
**IBAN BE34 0010 7305 2190**

**En n'oubliant pas de préciser vos nom et adresse en communication**