

L'insertion professionnelle des demandeurs de protection internationale : vers un accompagnement sensible aux besoins spécifiques des femmes vivant dans les centres d'accueil ouverts

Wivine ADUHIRE

Siège social HEPL :

Avenue Montesquieu, 6
4101 Jemeppe
Belgique

www.hepl.be

Siège social HELMo :

Mont Saint-Martin, 41
4000 Liège
Belgique

www.helmo.be

Travail de fin d'études réalisé en vue de
l'obtention du grade de Master en Ingénierie
et Actions Sociales.

Année académique 2020-2021

L'insertion professionnelle des demandeurs de protection internationale : vers un accompagnement sensible aux besoins spécifiques des femmes vivant dans les centres d'accueil ouverts

Abstract

Dans la région de liège, les femmes demandeuses de protection internationales se heurtent contre des difficultés d'accès à l'insertion professionnelle pendant leurs séjours dans les centres d'accueil ouverts.

Pourtant, une reconstruction réussie passe inévitablement par une bonne insertion sociale et professionnelle. Ce chantier colossal, dont les premières briques sont posées dès l'arrivée sur le sol d'accueil, ne peut être mené à bon escient que par un trio gagnant constitué par l'ensemble des demandeurs de protection internationale, les travailleurs sociaux, ainsi que les représentants des institutions publiques.

La présente étude a pour but de favoriser une meilleure compréhension des facteurs majeurs ainsi que les grandes difficultés d'accès à l'insertion professionnelle rencontrées par les demandeuses de protection internationale hébergées dans des centres d'accueil. Les résultats de l'étude ont mis en évidence, à la fois, l'absence de considération des besoins spécifiques des femmes dont nous préciserons les caractéristiques, mais aussi l'absence du pouvoir d'agir, de suivi personnalisé ou tout simplement l'accès à l'information et/ou aux outils nécessaires à cette insertion.

Mots-clés : Centre d'accueil – besoins spécifiques – femmes – travailleurs sociaux – insertion professionnelle

1. INTRODUCTION

D'après le dictionnaire Larousse, l'insertion professionnelle désigne un processus grâce auquel un individu ou un groupe d'individus accède au marché du travail, dans des conditions idéales pour avoir un emploi. De leur côté, Vernières M., Fourcade B. et Paul J. considèrent que l'insertion professionnelle est un processus par lequel une personne non expérimentée obtient une place stable dans le monde du travail.

Dans la présente étude, il sera question de plusieurs actions entreprises par des travailleurs sociaux afin de permettre aux demandeurs de protection internationale dotés d'une expérience professionnelle ou non d'accéder à la formation ou à un emploi.

Des études ont démontré que l'activité professionnelle constitue bien souvent, le déclic ouvrant la voie à l'autonomie financière des demandeurs de protection internationale, tout en favorisant leur intégration sociale dans le pays d'accueil (Blom, 2004). Cependant, D'après une étude de l'OCDE, le taux de femmes d'origine étrangère ayant un emploi en 2019 était de 58% et celui des hommes de 66,2% . La même étude présente les taux d'emploi des autochtones de 64,3% pour les femmes et de 69,5% pour les hommes.

Dans les faits, les demandeurs de protection internationale bénéficient de l'accompagnement du service de formation installé dans les centres d'accueil ouverts, pour avoir un emploi ou accéder à une formation.

Certes, les DPI¹ sont presque tous confrontés aux mêmes difficultés pour leur insertion professionnelle, dont la barrière linguistique, la surqualification, les problèmes de reconnaissance des diplômes obtenus dans leur pays d'origine... (Bloch, 2007). Toutefois, les femmes doivent faire face à des difficultés particulières pour se faire accompagner des services compétents vers l'accès à la formation ou à l'emploi. Ce qui est susceptible d'engendrer des inégalités liées au genre.

La présente étude est axée sur les différents facteurs qui influencent les obstacles auxquels sont confrontées les femmes DPI, ceci au vu de leurs besoins particuliers et de l'organisation d'accueil au sein de laquelle les travailleurs sociaux agissent.

Pour ce faire, l'étude est structurée en trois grandes parties à savoir :

¹ Demandeurs de protection internationale

- 1- La présentation du cadre théorique de l'objet d'étude, de la problématique et des hypothèses formulées ;
- 2- La présentation de la méthodologie de recherche utilisée et des résultats obtenus grâce à l'analyse empirique des données ;
- 3- La discussion, suivie des recommandations.

1.1. Contexte

En raison de la forte population sans cesse croissante des étrangers arrivant sur le sol européen, les dirigeants des pays membres de l'Europe se sont penchés sur la question de l'insertion professionnelle de ces immigrants.

En effet, ils arrivent en Europe, pleins de compétences, avec le rêve de s'y construire un avenir radieux (Dumont, 2021). La Belgique, à elle seule, a accueilli plusieurs milliers de DPI durant ces dernières années. Les statistiques de 2021 de l'Office des Étrangers (OE) font état de 25.971 demandes, à raison de 72,4 % d'hommes et 32 % de femmes (EMN, 2020).

Une fois son dossier introduit, un DPI a la possibilité de demander un permis de travail, après quatre mois. Cette pièce lui confère le droit au travail en tant que salarié, volontaire assortis de paiement de défraiements, et lui donne également, un accès direct à de nombreuses formations professionnelles.

Cependant, très peu de demandeurs de protection internationale parviennent à décrocher un travail en Belgique francophone, ceci, en dépit d'une offre associative très riche et très variée (Guillén Crespo, 2021). Et pour y pallier, l'agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile (Fedasil) prescrit la mise en place d'un dispositif d'insertion professionnelle au sein de ses centres d'accueil et ceux gérés par ses partenaires.

Séjour en centre d'accueil

Sur le plan national et international, la loi définit une procédure d'introduction de la demande de protection internationale, ainsi que les droits accordés aux DPI durant leur séjour. Durant l'attente de l'aboutissement de leur procédure, Fedasil leur attribue un hébergement au sein de ses structures d'accueil, spécialement les centres d'accueil ouverts.

Et pour leur permettre de vivre dignement, l'article 6 de la loi accueil stipule que les DPI vivant au sein des centres d'accueil, ont droit à une aide matérielle qui prend en compte leur hébergement, les repas, l'habillement, l'accompagnement médical, social et psychologique,

ainsi qu'une allocation journalière, l'accès à l'aide juridique et à des services comme l'interprétariat et des formations.

Normalement, le commissariat général aux réfugiés et aux apatrides (CGRA) dispose de six mois pour rendre son verdict. Mais selon le demandeur, l'attente peut durer plus de deux ans. Et il ne s'agit pas là de la plus grande difficulté des DPI qui sont parfois placés et confrontés aux rigueurs d'un temps long, inutile et interminable (Bauman, 1999, p. 135).

L'autre constat fait dans les centres d'accueil a rapport au fait que les demandeurs de protection internationale résidant dans les centres d'accueil s'ennuient, et leur état de santé mentale se dégrade considérablement. Dans certains cas, selon Kobelinsky (2010), la longue attente les démotive et leur fait perdre confiance en eux, puisqu'elle affecte également leurs projets d'avenir. Pourtant, une meilleure exploitation de l'ennui que ressentent les DPI leur serait avantageuse. Elle affecterait positivement leur bien-être et leur permettrait de satisfaire leurs besoins insatisfaits dans les centres d'accueil.

En menant des activités précises de l'insertion professionnelle, ils seraient également dispensés d'une partie du parcours d'intégration, ce qui favoriserait une insertion professionnelle plus rapide. En effet, le législateur contraint chaque primo-arrivant à suivre le parcours d'intégration devenu obligatoire en Wallonie depuis 2016. Conformément au décret du 27 mars 2014 révisé le 28 avril 2016, le parcours d'intégration pour chaque DPI ne doit pas s'étendre au-delà de 18 mois après son inscription à la commune².

Selon les travailleurs sociaux qui suivent ces demandeurs de protection internationale, un bon accompagnement pour l'accès à la formation et à l'emploi permettrait de combattre chez eux l'introversion et de prévenir les inégalités sociales dont ils sont souvent victimes à leur sortie des centres d'accueil. Audran (2021) estime que le travail des DPI engendrerait des temporalités nouvelles grâce auxquelles ces demandeurs retrouveraient leur dignité humaine, le pouvoir d'agir et la considération des autres.

Pour ce faire, sur demande des DPI ou à travers des actions qu'entreprennent les travailleurs sociaux, les accompagnateurs sociaux ou des assistants sociaux polyvalents ont recours aux initiatives associatives existantes afin de les guider au mieux vers une réelle insertion

² Le parcours d'intégration comprend quatre axes. Un module d'accueil, 400 h minimum de formation en langue française (si nécessaire), 60h minimum de formation en citoyenneté et une orientation socioprofessionnelle.

professionnelle. Ainsi les DPI jouissent d'un accompagnement personnalisé ou de groupe qui leur assure un accès direct aux cours de français, à l'emploi et/ou à une formation qualifiante.

En dépit des moyens déployés par les travailleurs sociaux, il n'y a que peu de femmes DPI qui prennent part aux activités d'accompagnement conduisant l'insertion professionnelle, comparativement au nombre d'hommes qui s'y adonnent, bien que tous aspirent à une insertion professionnelle.

Parmi les facteurs justifiant cette disparité de participation, on relève des facteurs structurels, personnels, culturels et/ou familiaux. Il en découle, une difficulté d'accès à l'information pourtant utile pour le quotidien et l'insertion professionnelle des concernées. L'autre raison qui empêche des femmes DPI à embrasser une formation professionnelle ou à obtenir un emploi, c'est la question de la garde de leurs enfants.

Pourtant, de nombreux cadres d'interaction avec le pays d'accueil (tels que cours de français, stage, emploi, vie associative...ou relations informelles) leur offrent la possibilité de mettre en œuvre des stratégies qui leur sont spécifiques, afin de trouver le juste milieu, entre « le respect de leur culture » et cette sensation d'adaptation obligatoire à leur société d'accueil (Guillén Crespo, 2021).

D'un point de vue institutionnel, la mission d'insertion professionnelle incombe aux travailleurs sociaux dont le système organisationnel d'intervention requiert d'eux la polyvalence. Dadoy (1990) cité par Everaere, C. (2008, p.90) considère qu'il s'agit de la possibilité de confier de manière alternative ou consécutive, deux tâches, ou postes ou rôles distincts à un homme ou une femme.

Au vu des nombreuses contraintes et obligations de son travail, il devient presque impossible au travailleur social, de porter son aide à ces femmes qui n'entrent pas dans le champ du dispositif, à moins qu'il en ressente l'obligation ou que le centre d'accueil des concernées soit doté d'un dispositif alternatif. Il en ressort, la problématique de l'harmonisation entre la mission d'assurer une vie digne aux DPI, et l'éloignement du dispositif d'insertion professionnelle des femmes vivant dans ces centres.

Ainsi, cette étude a pour problématique centrale, l'étude de la prise en compte des besoins particuliers des femmes par l'accompagnement des demandeurs de protection internationale en vue de leur insertion professionnelle.

L'hypothèse formulée stipule que l'accompagnement en vue de l'insertion professionnelle aurait un impact sur la vie des femmes DPI vivant dans les centres d'accueil. Elles pourraient leur permettre une meilleure compréhension de la vie socioprofessionnelle en Belgique.

Il faut noter qu'en dehors de l'insertion professionnelle, les DPI ont la possibilité de choisir parmi une diversité d'activités favorisant leur bien-être. Il n'est donc pas question d'une « activation » des femmes DPI qui, dans l'État social actif, requiert qu'un investissement particulier soit fait dans les gens par leur formation, l'information et l'accompagnement psychosocial, pour une amélioration de leurs compétences et aptitudes, à la participation sociale autonome (Franssen A. (2004, p.17)).

Par ailleurs, l'étude nous met en présence de deux enjeux intrinsèquement liés que sont :

- **Les enjeux évaluatifs :**

- ✓ La réalisation d'une analyse générale du point de vue des travailleurs sociaux relatifs aux besoins spécifiques et attentes des femmes DPI, en termes d'insertion professionnelle ;
- ✓ La narration du vécu réel des femmes DPI.

- **Les enjeux de mobilisation :**

- ✓ Susciter la réflexion sur les pratiques d'accompagnement en vue de l'insertion professionnelle des DPI, en considération des spécificités des femmes ;
- ✓ Formuler des recommandations contribuant à un accompagnement plus inclusif.

2. MÉTHODOLOGIE

a. Une recherche qualitative

Le rapport de plasticité éprouvé par le citoyen en situation réelle fait partie des divers objectifs de la recherche scientifique. On peut donc prioriser la recherche qualitative afin de relever les motifs de l'éloignement des femmes DPI à l'insertion professionnelle et d'en déduire leurs besoins réels. À cet effet, la recherche reposera sur l'interdépendance entre le cadre théorique de l'étude et les données collectées grâce aux entretiens et par l'observation.

b. Les entretiens exploratoires

Trois chercheurs et/ou enseignants à l'université ont été soumis à des entretiens exploratoires afin de connaître leur avis personnel sur la situation des femmes DPI et pour déterminer la problématique de l'étude.

c. Observation de terrain et entretiens semi-directifs

Dans le cadre de l'étude, il a d'abord fallu mener une enquête ethnographique d'une année, axée sur l'observation participante intensive des DPI dans un centre situé dans la région de Liège.

Lapassade, G. (2016, p. 392) explique que l'observateur participant s'implique dans la vie collective des sujets observés durant le travail de terrain, afin de jouer son rôle dans l'observation, l'écoute, les échanges avec les concernés et la collecte de données.

En utilisant cette méthode, il a été possible de constater et de cerner le vécu des femmes dans les centres d'accueil, ainsi que leurs rapports avec les travailleurs sociaux. Une participation générale à l'accompagnement des DPI en vue de l'accès à la formation et à l'emploi ainsi que des conversations informelles tenues avec les travailleurs sociaux en différentes occasions ont permis de parvenir à ce résultat.

Les données collectées grâce aux entretiens semi-directifs, effectués avec les experts et les femmes DPI, ont permis de compléter et d'étoffer les données issues de l'observation.

En effet, le chercheur, grâce aux entretiens individuels avec des individus, peut cerner leur opinion, leur compréhension d'un fait donné, de manière à en approfondir la compréhension pour que le fait soit plus accessible (Baribeau, C., & Royer, C. 2013, p.26).

Par ailleurs, cette triangulation offre l'opportunité de prendre en compte les opinions et représentations des experts sur les besoins des femmes DPI, les perceptions de ces femmes sur leur accompagnement, en l'occurrence l'insertion professionnelle, et les points de vue des travailleurs sociaux sur leur travail. Caillaud (2016, p.1) pense que la triangulation consiste à saisir l'objet de recherche découlant d'au moins deux points de vue distincts.

Les entretiens menés avaient pour objectif de collecter des informations à étudier, de répondre à la question de recherche, de tester les hypothèses afin de reformuler convenablement la question de départ ; ce qui a été effectif.

d. L'échantillonnage et l'analyse des données

Le choix d'un échantillon implique un bon échantillonnage, c'est-à-dire l'analyse d'un certain nombre de décisions (Savoie-Zajc, 2007, p.101). Pour maintenir l'harmonie entre l'objet de l'étude et le choix méthodologique mobilisé, il est nécessaire de faire un meilleur choix des participants. D'après Savoie-Zajc (2007, p.103), ce sont les personnes témoins de la situation de l'insertion professionnelle des femmes DPI au quotidien et les experts en matière de problématique des migrants qui définissent les critères de sélection de l'échantillon.

L'étude a été effectuée sur un échantillon de 15 personnes soit :

- Trois chercheurs et/ou enseignants de l'université œuvrant tous dans le domaine des sciences sociales, et spécialisés dans les études sur les migrations.
- Cinq accompagnateurs sociaux *référents formation*, constitués d'hommes et de femmes : depuis 7 à 10 ans, quatre centres d'accueil situés dans la région de Liège les reconnaissent comme acteurs dans l'accompagnement des demandeurs de protection internationale. Il est à préciser que ces quatre centres sont gérés par différents gestionnaires (pouvoirs publics, privés et organisations humanitaires).
- Un assistant social polyvalent.
- Six femmes demandeuses de protection internationale : âgées de 25 à 37 ans et possédant des enfants en bas âge pour la majorité, ces femmes sont toutes hébergées dans le centre observé et parlent le français ou l'anglais.

En utilisant la méthode d'analyse thématique, ces informations ont finalement été traitées au moyen du logiciel Weft/QDA. Après des recherches approfondies, on a pu découvrir les profils des répondants ainsi que les diverses catégories des centres d'accueil. En fonction du genre (féminin ou masculin) du référent, un examen a été organisé dans le but d'étudier le lien entre les besoins des femmes DPI, l'organisation de travail des référents formations et l'accès à l'insertion professionnelle des femmes.

Il est important de préciser que dans le but de garantir l'anonymat des participants, leurs noms ont été remplacés par des codes alphanumériques qui représentent le statut de la personne suivi du numéro de l'entretien. Pour les travailleurs sociaux, une lettre représentant le sexe du répondant est placée entre son statut et le numéro d'entretien. L'extrait d'un travailleur social est, par exemple, indiqué (TS-H-1) et celui d'une femme DPI (DPI-1).

e. L'étude : ses insuffisances et ses points forts

Que ce soit le participant qui s'engage dans la recherche, ou le chercheur qui apporte des connaissances dans le but d'améliorer au plus haut point les pratiques grâce à une meilleure compréhension des dynamiques entourant un objet d'étude donné, chacun poursuit ses bénéfices. Une bonne planification de l'échantillon doit donc tenir compte de la bonne répartition de ces bénéfices (Savoie-Zajc, 2007, p.109).

Le recrutement de cet échantillon peut faire l'objet d'une limitation de nature éthique malgré qu'il soit notifié aux femmes DPI que leur participation à cette étude est sur une base volontaire. Certaines femmes peuvent se sentir contraintes de participer à l'entretien lorsque celui-ci est réalisé dans le centre observé, en présence de la personne qui les accompagne. Cela peut également influencer le comportement de celles qui sont interrogées.

L'étude étant restreinte au niveau des femmes DPI, la taille et la non-diversité de l'échantillon constituent aussi « un frein » (influence le résultat). Rechercher les représentativités des points de vue ou la volonté d'effectuer des comparaisons demeure le principal objectif de cet échantillon (Savoie-Zajc 2007, p.102) or, seules les femmes qui s'expriment en français et une qui parle l'anglais ont été interrogées. Ceci impose que toute extrapolation à l'ensemble des femmes DPI résidant dans les centres d'accueil soit faite avec beaucoup de réserve. Il est nécessaire de toucher d'autres domaines comme l'aspect culturel dans une étude plus étendue. La liste des limites n'est pas exhaustive. En dépit des limites invoquées, l'évocation de ce sujet et de la démarche méthodique nécessitent beaucoup d'efforts.

L'observation directe est un moyen efficace pour couvrir une bonne partie des limites de cette étude. Grâce à elle, il est possible de s'assurer de l'exactitude des pratiques évoquées en entretien (Arborio, A. 2021, p.8) et de résister par conséquent aux constructions discursives des interviewés. Elle nous permet donc de vérifier la véracité des propos tenus et de valider l'opinion des femmes DPI interrogées.

L'accompagnement de DPI dans les centres d'accueil ainsi que l'insertion professionnelle des femmes DPI résidant dans les centres d'accueil sont de réels problèmes, mais il est étonnant de remarquer qu'ils font l'objet de très peu d'études. On pourrait même stipuler que cette étude contribue considérablement à informer sur ce sujet.

3. LES RÉSULTATS

Identifier les besoins prioritaires des femmes DPI ainsi que les éléments faisant obstacle à leur accompagnement vers l'insertion professionnelle, tout en partageant l'expérience des travailleurs sociaux en matière de combat contre l'exclusion des femmes à cette activité furent les principaux objectifs de cette étude.

3.1. Les femmes vivant dans les centres d'accueil ouverts : leurs besoins de base

Pour les mêmes raisons que les hommes, les femmes DPI ont, le vif désir de recevoir une formation professionnelle ou de bénéficier d'un emploi pendant leur séjour dans le centre d'accueil. *« Je dois travailler pour oublier mes problèmes de santé, je dois donner un bon exemple à ma fille et je dois surtout envoyer un peu d'argent à mes enfants restés au pays. C'est pour ça que je suis le module d'insertion professionnelle et que je fais les travaux communautaires³ »* (DPI -1).

Néanmoins, leur insertion professionnelle est considérablement ralentie entre autres à cause de leurs multiples besoins prioritaires qui sont parfois non identifiés ou ignorés par les travailleurs sociaux.

Tenir face à l'adversité

L'organisation de la vie du centre empêche les femmes de jouir véritablement de leur féminité et d'être pleinement des mères pour leurs enfants. La cuisine, la scolarité et les soins de santé, etc. étant principalement à la charge des travailleurs, les mères d'enfant se sentent mises de côté quant à l'éducation et le bien-être de leurs enfants. À la limite, elles se sentent inutiles et impuissantes, du fait de cette inaction qui leur est imposée, affirme Carolina Kobelinsky (Kobelinsky, C., 2012, p.188).

Que leurs enfants aiment ou pas le repas proposé par le centre, ces femmes sont souvent obligées de s'aligner faute d'occasion ou faute de moyen capable de leur offrir un repas alternatif. De plus, la santé ou l'éducation de leurs enfants ne relève pas pleinement de leurs volontés. *« J'aimerais accompagner de temps en temps mes filles (jumelles) à l'école et discuter avec leur institutrice, mais elles doivent partir en navette avec les autres enfants. C'est vraiment très important pour moi et pour elles »* (DPI-2).

³ Aussi appelés « contribution communautaire », les travaux communautaires sont des tâches réalisées dans le centre par le DPI, sur une base volontaire, contre un défraiement à hauteur de 1,90€/heure.

Certains produits de base ne sont pas fournis par le centre, les DPI utilisent ainsi leur argent de poche hebdomadaire (8,50 € par personne âgée de plus de 12 ans) pour s'en procurer. Ne pouvant pas se procurer les produits d'hygiène corporelle désirés, l'ensemble des femmes met en arrière-plan l'entretien de leur féminité. Cependant, deux d'entre elles tâchent de faire régulièrement du sport pour les bienfaits qu'il apporte au corps et à l'esprit. Une rémunération moyenne de 1,90 € par heure est accordée aux femmes qui participent aux travaux communautaires, celles-ci les utilisent pour satisfaire les petits plaisirs de leurs enfants.

L'accès à l'information

Il est généralement difficile d'apercevoir les femmes dans les lieux communs des centres d'accueil, car contrairement aux hommes, elles sont régulièrement confinées dans leurs chambres. Elles sont par conséquent sous informées, étant donné que les informations sont diffusées par le face à face et par l'affichage dans la plupart des centres d'accueil. Elles reçoivent à peine la visite des accompagnateurs sociaux en insertion professionnelle, car ces derniers sont très sollicités.

L'accès aux informations est un facteur capital pour faire face aux difficultés, et les femmes DPI en sont conscientes. Le sujet du fonctionnement du système belge en termes de santé, d'éducation, d'emploi et de la vie quotidienne les intéresse toutes. Après une enquête faite auprès d'elles (sans distinction d'âge ni de situation familiale), toutes expriment le désir d'être mieux informé sur ce sujet en particulier. Comme le témoignent la majorité des travailleurs sociaux de vive voix, l'un des besoins pressants pour les DPI et particulièrement les femmes c'est l'accès à l'information sûre et fiable. Certains centres détachent une travailleuse sociale pour accompagner les femmes. Cependant, d'autres n'en tiennent pas compte et ne considèrent pas massivement les femmes dans les informations sur les activités et autres facilités proposées par les centres. Certaines jeunes femmes courent par conséquent le risque d'empirer leur situation par leurs choix.

« Ces jeunes femmes de 19, 20 ans ont besoin d'un accompagnement et d'informations spécifiques. À l'âge de 18 ans, elles sont considérées comme adultes qui pourraient se prendre en charge et redémarrer leur vie. Par manque d'information, il y en a qui cherchent des grossesses soi-disant pour rendre leur dossier sensible sauf que ce n'est pas toujours le cas. Elles courent souvent un risque d'embrasser quelqu'un qui a plein de dettes, quelqu'un qui a plein de maladies, quelqu'un qui a plein d'autres difficultés, quelqu'un qui a déjà un mariage ou d'autres problèmes sociaux. Dans ces cas, la situation ne peut alors que s'empirer ».

(TS-F-1) « *Je ne sais pas ce que j'aurai comme métier, mais je sais que je n'aimerai pas travailler dans le nettoyage ou dans les hôpitaux* », « *De toute façon, on m'a dit que malgré mon master en gestion des forêts, je finirai dans le nettoyage* » affirment respectivement (DPI-3) et (DPI-2). En effet, elles expriment ainsi leur découragement causé par la circulation d'information sur la genro-stratification dans le secteur des soins.

Fort de ce constat, on pourrait penser que ces femmes s'exposent aux informations informelles peu filtrées faute d'informations fiables. Or chaque résident peut aisément dessiner son futur projet professionnel s'il est individuellement accompagné dans son parcours professionnel et ses aspirations. Les autres catégories de femmes ont également besoin d'accompagnement, car du manque d'informations fiables ou du trop d'informations incorrectes, découlent des conséquences universelles, quels que soient les sujets.

Rares sont les femmes qui font recours aux informations en matière d'insertion professionnelle. La plupart (cinq femmes sur six) expriment une amertume à l'évocation de ce sujet. Cependant, elles précisent que leur distance ne se résume pas qu'à l'absence d'approche particulière. « *Je n'ai pas besoin qu'on vienne m'encourager à suivre une formation ou à trouver du travail. Je suis une femme instruite, c'est à moi d'aller chercher les informations, mais je sais qu'avec mes enfants c'est impossible* » (DPI-3).

Une halte-accueil

Grâce à une garderie ponctuelle, les parents souhaitant se déplacer pour une formation, un rendez-vous administratif ou pour passer du temps seule n'auraient pas de souci à se faire concernant leurs enfants. Beaucoup témoignent que la présence d'un système de garde d'enfants non scolarisés est un facteur fondamental pour assurer une meilleure qualité d'accueil des familles. Dommage qu'il ne soit pas présent dans tous les centres d'accueil ! Parfois, les mères d'enfants en bas âge ne parviennent pas à assister aux formations dispensées même au sein du centre. Elles ratent ainsi les opportunités d'insertion professionnelle.

Les mères d'enfants non scolarisés sont la plupart du temps indisponibles pour toute opportunité de travail. Lorsqu'une opportunité survient dans un couple de ce genre, le choix familial se porte sur l'homme, parfois moins performant que sa femme en termes de caractéristiques recherchées par l'accompagnateur. Cette stratégie arrange d'ailleurs certaines femmes, car elles s'estiment mieux placées que leurs maris pour apporter des soins aux enfants pendant une plus longue période et supporter l'inactivité dont ils sont victimes. « *Il est ingénieur en génie biomédical, mais ici il fait le nettoyage dans le centre parce qu'il ne peut pas travailler dehors*

pour l'instant. Il doit le faire pour sortir de cette chambre, mais aussi pour qu'on puisse faire quelques courses pour notre fils qui ne mange pas de tout » (DPI-3).

Cette situation ne laisse pas les travailleurs indifférents, ils ménagent leurs efforts pour sensibiliser les femmes à l'insertion professionnelle et des plaidoyers envers les dirigeants de leurs organisations pour une meilleure gestion. Les résultats se dessinent peu à peu. Un centre en collaboration avec des bénévoles mène un projet d'ouverture d'une crèche en cours de réalisation (d'après les propos d'une accompagnatrice sociale). Dans un autre centre, une collaboration a été tissée avec une crèche communale permettant aux parents d'y déposer leurs enfants pendant un temps donné pourvu qu'elles s'engagent volontairement au sein de la crèche. Cependant, la garderie d'enfant est un sujet tellement complexe, beaucoup n'aiment même pas y penser et sont très pessimistes quant à l'insertion professionnelle des femmes DPI.

3.2. L'accompagnement : entre l'efficience et la polyvalence

Chaque centre d'accueil a la charge de l'organisation du travail et décide de l'accompagnement vers l'insertion professionnelle des DPI résidents en son sein. Les capacités d'accueil et les directions étant différentes, il est évident que le système de gestion de cette tâche puisse différer d'un centre à l'autre. À l'issue de la visite dans quatre centres différents, on a pu repérer les différents modes d'organisation suivantes :

- Un référent insertion professionnelle pouvant recevoir 250 personnes soutenues par ses collègues accompagnateurs sociaux pour des tâches ponctuelles ;
- 2 équivalents temps plein chargés d'insertion professionnelle soutenus par les assistants sociaux et accompagnateurs sociaux polyvalents, dont une référente des femmes pour 600 résidents ;
- 2 référents insertion professionnelle polyvalents pouvant recevoir 450 personnes ;
- 1 référent insertion professionnelle polyvalent pour un centre de 200 places.

On remarque une priorité accordée à la polyvalence des travailleurs sociaux dans la majorité des centres. Cette polyvalence dans l'accompagnement des DPI a des avantages et les travailleurs l'attestent, mais elle n'est pas sans conséquences. D'après certains accompagnateurs sociaux, l'accompagnement vers l'insertion professionnelle est souvent marginalisé face aux missions de base d'accueil des DPI. Régulièrement, l'accompagnateur est contraint de suspendre son activité pour laisser place aux tâches « plus urgentes ». « *On demande aux personnes d'être sérieuses, de respecter leurs rendez-vous, mais des fois je ne sais*

pas respecter mon rendez-vous avec eux. Il y a une incohérence entre notre discours et nos pratiques » (TS-H-2).

La satisfaction des accompagnateurs sociaux permanents est perceptible lorsqu'ils occupent un poste d'insertion professionnelle sans tâches additionnelles.

« Pour avoir combiné mon rôle de référent formation avec mes tâches d'accompagnement social, je trouve qu'on a le luxe de pouvoir accorder du temps pour les résidents, qu'une personne puisse s'en occuper à temps plein », précise un travailleur social (TS-H-3) doté de dix ans d'expérience dans l'accompagnement des DPI et dans plusieurs centres (TS-H-2).

Le problème de l'insertion professionnelle des femmes va de mal en pire, les travailleurs sociaux de qui on attend la solution accusent leur indisponibilité due aux multiples sollicitations. Nous pouvons constater que le problème est plus d'ordre institutionnel qu'autre chose. Le manque de moyens financiers n'est pas en reste quant à l'intervention dans les frais de transport des résidents à la recherche d'une formation ou d'un travail. Même pour un sujet aussi délicat que l'insertion professionnelle des DPI, les centres ne prennent pas en charge les frais nécessaires pour un certain nombre de démarches. De plus, chaque parent en formation s'occupe des frais de garderie de son enfant (dans la garderie payante de l'école) sans aucune subvention du centre, ne serait-ce que de façon exceptionnelle. Parfois, des démarches d'insertion professionnelle sont entreprises par les travailleurs sociaux afin de venir en aide à ces femmes, sans toutefois perdre de vue le fait que les frais de transport pourront reposer sur elles. De même, si leurs enfants sont gardés une ou deux heures à la garderie de l'école, elles assumeront les frais équivalents.

Les politiques étant toujours différentes des réalités sur le terrain, les travailleurs sociaux doivent se surpasser pour accomplir leur mission. Le bricolage et l'engagement de soi en sont les maîtres mots. *« J'ai une dame qui voulait absolument suivre un baccalauréat en promotion sociale. J'ai dû me porter garant, justifier sa motivation pour qu'on lui octroie une tâche de nettoyage qu'elle fait tous les soirs. Ainsi, elle peut atteindre le plafond de 185 € par mois pour payer ses frais de transport et la garderie de l'enfant »* (TS-F-1).

Dans les centres, c'est également ordinaire de voir un enfant attendre le retour de sa mère ou de son père étant assis dans le bureau d'un travailleur social.

Les travailleurs sociaux vivent différemment leurs épreuves de professionnalité. La plupart révèlent que les premières années d'entrée en fonction sont plus émotionnellement éprouvantes.

« *Ma première année de travail j'ai hésité entre la démission et continuer parce que ça m'impactait et je pleurais tous les jours* » (TS-F-1).

Dans un système d'organisation de polyvalence, les travailleurs sociaux sont continuellement sous pression, car les dossiers en suspens ne les laissent pas indifférents. La tâche du travailleur social n'est pas un long fleuve tranquille, il a besoin de motivation. Les travailleurs sociaux déclarent trouver cette motivation dans l'échange de culture partagée quotidiennement avec le public DPI et les sentiments de satisfaction ressentis dans le travail.

a. Une femme pour les femmes

Les avis divergent sur la sélection d'une femme comme responsable de l'insertion professionnelle des DPI afin de faciliter l'accès des femmes DPI à cette activité.

Étant donné les réalités présentes sur le terrain et les différents entretiens, cette initiative semble être l'idéale. Les enquêtes auprès des femmes et des accompagnatrices sociales sont en parallèle avec cette pensée. Pour la plupart, la femme saura plus facilement aller au-delà de l'insertion professionnelle pour identifier les autres besoins des femmes DPI qui ne sont détectables que dans une relation très rapprochée. Les accompagnatrices sociales pensent également qu'il est important de pouvoir discuter des sujets tabous que les femmes souhaitent aborder non seulement pour en tenir compte dans l'accompagnement vers l'insertion professionnelle, mais aussi pour les orienter vers des services adaptés. « *Elles savent que je suis là pour les aider et pour discuter et trouver des solutions ensemble, mais parfois, je ne peux pas moi-même les aider...dans ce cas, je les oriente, je les envoie par exemple aux associations de sensibilisation sur la sexualité, les violences faites aux femmes...* » (TS-F-1)

Cependant, cette idée n'est pas la bienvenue pour tous, notamment pour certains travailleurs sociaux masculins et deux femmes DPI isolées. Pour eux, cette solution n'apportera pas l'insertion professionnelle à toutes les femmes, mais uniquement à celles dont le parcours migratoire et la culture l'imposent.

Qu'à cela ne tienne, l'expérience a montré que tous les centres dans lesquels une femme ou une *référente femme* dirige l'accompagnement vers l'insertion professionnelle brillent par une forte sensibilisation des femmes DPI à cette activité : les faits sont têtus !

4. DISCUSSION

L'objectif de cette étude était d'analyser la distance des femmes par rapport au dispositif d'insertion professionnelle des demandeurs de protection internationale, mis en œuvre par les travailleurs sociaux dans les centres d'accueil.

Les résultats attestent que, comme les hommes, les femmes DPI attachent également une grande importance au dispositif d'insertion professionnelle. Toutefois, les résultats révèlent aussi que l'existence du système n'est pas une condition suffisante pour l'intégration des femmes dont les besoins particuliers ne sont pas satisfaits.

Les besoins prioritaires des femmes inhérentes à l'insertion professionnelle

Les résultats révèlent qu'une infime proportion de femmes vont à la quête des renseignements sur l'insertion professionnelle de la même manière que les hommes, et la plupart d'entre elles ne le font pas. On constate que la recherche de l'information dépend de l'urgence à trouver une formation ou un emploi. C'est le cas des femmes qui ne peuvent rester cloîtrées dans leurs chambres, ou de celles qui doivent répondre aux besoins des leurs enfants ou d'autres membres de la famille restés dans le pays d'origine. À ce sujet, Pelletier, B. (2008) pense que « *La communication indirecte peut être une forme d'évitement ou de contournement par rapport à une réalité considérée comme gênante ou embarrassante, ou bien tout simplement parce qu'on n'a pas de réponse précise à apporter à un questionnement* ».

Les femmes qui sont distantes sont au mieux insuffisamment renseignées et au pire, désinformées.

En outre, il apparaît que le manque d'informations destinées aux femmes est en partie dû à l'organisation complexe des centres, qui entraîne un déficit de temps pour les travailleurs sociaux. Pourtant, « *Les conditions et modalités d'accueil des demandeurs de protection internationale préfigurent, au moins partiellement, la nature et l'issue du processus ultérieur d'insertion dans la société* » (Bonaventure, 2008, p. 7-6).

L'analyse du Nederlandstalige Vrouwenraad vzw et al. (2010) relative à l'accueil des femmes dans les centres souligne à ce propos qu' *en plus d'une oreille qui les écoute, les femmes ont principalement besoin d'informations : d'une part des informations complètes et précises sur leur situation et leurs perspectives futures, afin de pouvoir gérer au mieux l'incertitude lancinante de leur sort, et d'autre part, des informations sur les services internes et externes auxquels elles peuvent avoir recours* ».

En outre, les résultats révèlent que la plupart des femmes manifestent l'envie d'être soutenues par les travailleurs sociaux, tout en gardant leur identité originelle. Elles veulent s'engager dans des pratiques qui peuvent influencer de manière décisive le cours de leur vie afin de reprendre le contrôle de leur vie. Kobelinsky (2012) fait valoir à cet effet que « *Si le début du séjour constitue un moment de répit où il y a un véritable travail sur le corps, pour soigner les blessures, le recomposer après une période de circulation contrainte, le centre exerce assez vite une forme de contrôle et de surveillance perçue par les demandeurs de protection internationale en termes de perte d'autonomie* ». Cependant, comme, comme l'indique Jaeger (2020), « *les personnes concernées supportent de moins en moins la mainmise sur leur existence... surtout lorsqu'elle s'inscrit sur une durée longue* ».

L'inadéquation entre le mode de fonctionnement des services de soutien et la nature de ce besoin, inscrit dans l'insertion professionnelle des femmes DPI, soulève le même problème que celui posé par Jaeger (2020) : « *Comment, en effet, favoriser l'autonomie, l'inclusion, la citoyenneté... si les personnes accompagnées ne sont pas associées de près aux projets qui les concernent ?* »

On constate ainsi que l'adhésion des femmes DPI au dispositif d'insertion professionnelle nécessite non seulement leur implication dans les projets qui les concernent, mais également leur autonomie dans leurs responsabilités respectives.

Toutefois, « *cette approche résolument égalitariste présente un effet pervers, lorsque les prérequis à l'autonomie ne sont pas mobilisables et lorsque les moyens d'accès à l'autonomie ne sont pas assurés* » (Filippi, M., 2013, p.199). En d'autres termes, rendre les femmes autonomes, sans au préalable leur accorder le pouvoir d'agir (empowerment), risque de faire réapparaître leur vulnérabilité. L'empowerment est « *la capacité des personnes et des communautés à exercer un contrôle sur la définition et la nature des changements qui les concernent* » (Le Bossé, 2004, p.32).

En ce qui concerne de la halte-accueil qui est presque absente dans les centres d'accueil, les résultats révèlent que l'inexistence de solutions de garde d'enfants, notamment pour les enfants non scolarisés, empêche les femmes d'accéder aisément à l'insertion professionnelle. Cette observation soutient également la thèse de l'étude du Nederlandstalige Vrouwenraad et al. (2010) sur la répartition des responsabilités dans les familles des DPI, selon laquelle les femmes ont plus de charges dans la prise en charge des jeunes enfants.

Sur la base de ce constat, on peut dire que la garde d'enfants est une condition incontournable pour que les mères célibataires ou en couple puissent trouver du temps pour elles-mêmes et

participer aux activités organisées par le centre, en particulier celles liées à l'insertion professionnelle.

L'organisation de travail dans les centres d'accueil

Les résultats de l'enquête montrent qu'il existe des différences dans l'organisation du travail des centres d'accueil. La plupart des centres emploient des travailleurs sociaux pluridisciplinaires qui aident les usagers dans leur insertion professionnelle. D'autres centres emploient des travailleurs polyvalents à temps plein, exclusivement chargés de cette tâche. L'enquête révèle que la participation des femmes aux mesures d'insertion professionnelle est plus élevée dans les centres où cette tâche est assurée exclusivement par un conseiller en formation.

Cette étude révèle aussi que les ressources que l'Etat fédéral investit dans l'insertion professionnelle ne correspondent pas aux besoins identifiés dans les centres. En effet, il est impossible aux parents de demander le remboursement des frais de garde d'enfants en dehors des centres pour suivre une formation professionnelle. De même, les frais de transport ne sont pas couverts selon les mêmes critères dans tous les centres. Ainsi, les missions des centres, l'organisation de leur travail et les moyens mis en œuvre pour l'insertion professionnelle des DPI comportent des contradictions.

Confrontés aux besoins particuliers des femmes et aux contraintes organisationnelles, les travailleurs sociaux polyvalents se retrouvent partagés entre les besoins des femmes DPI et les contraintes du service ou encore de la direction.

Le discours des travailleurs sociaux atteste de l'adoption du bricolage pour répondre à certains des besoins des DPI. Pour Bioul (2019), cette approche consiste à « *opérer en utilisant ce que l'on a sous la main* », une sorte de « compromis à la Belge. » En effet, Bertaux Roger et Philippe Hirlet (2011) montrent que malgré ces contraintes, « *les marges de liberté de penser et d'agir des intervenants sociaux persistent* », ils ajoutent « *que sur cette base, les travailleurs sociaux doivent ensuite chercher le moyen de faire valider par leur hiérarchie les solutions qu'ils souhaitent* ». Néanmoins, « *Bricoler n'est pas une activité sans risque, ni pour le système, ni pour les travailleurs sociaux. Il provoque du mal-être et de la souffrance* » (Bioul, P., 2019, p.34).

Pour protéger les travailleurs sociaux et répondre aux besoins des femmes, Grimard, C. et Zwick Monney (2016) reviennent sur le *concept* d'empowerment et suggèrent de renforcer le pouvoir d'action des travailleurs sociaux. « *Ils doivent également acquérir et entretenir un*

ensemble conséquent de compétences et de capacités » (Grimard, C. et Zwick Monney, M., 2016, p.87).

Quand bien même, certains travailleurs sociaux déclarent ressentir une perte de sens au travail qui se manifeste plus au début de leur expérience dans les centres d'accueil des DPI, ils confirment que leur engagement reste intact. En effet, selon Maulini (2010, p. 23) « *ce qui fait la valeur du travail n'est pas seulement le salaire qu'on reçoit de l'extérieur. C'est d'abord la satisfaction intérieure de faire du « bon travail » : un travail utile, un vrai travail, du beau travail* ».

Les résultats de cette étude soulignent également la nécessité de prêter attention au lien entre les activités menées par le centre et les profils des travailleurs sociaux qui y sont affectés. Le constat qui s'y dégage est que la présence d'une accompagnatrice sociale chargée d'accompagner les femmes dans leur vie quotidienne ou de guider tous les résidents vers l'insertion professionnelle permet d'atteindre davantage de femmes. Comme l'ont fait remarquer les participants à l'enquête, la satisfaction des besoins particuliers des femmes DPI exige la mise en place d'un cadre sûr dans lequel elles peuvent parler librement de ce qu'elles n'oseraient pas dire. Comme le fait remarquer Leverrier, C. (2017), les différentes formes de violence subies par certaines femmes dans leur pays d'origine, leur parcours migratoire et leur pays d'accueil ont eu un impact et des répercussions significatives sur leur vie. En outre, les barrières culturelles auxquelles sont confrontées certaines femmes compliquent la situation. Pour assurer l'accès aux droits et lutter contre leur isolement « *l'hyper précarité des situations et la complexité de la réglementation imposent de travailler et de s'articuler avec un ensemble de professionnel-le-s et partenaires, travailler en réseau pour reconstruire du lien* » (Leverrier, C., 2017, p.89).

En effet, parmi les centres visités pour cette étude, des niveaux plus élevés de participation des femmes à cette activité ont été constatés là où l'insertion professionnelle des DPI était confiée à une travailleuse sociale ou là où il y avait une accompagnatrice sociale détachée à l'accompagnement des femmes. En outre, des projets de garde d'enfants sont en cours dans ces centres. Selon une accompagnatrice sociale, cette approche permet de mieux répondre aux besoins de soutien de certaines femmes et de guider les autres vers des services plus compétents.

Cette étude montre aussi que les travailleurs sociaux se gardent de stigmatiser les femmes. Cela se justifie dans une certaine mesure par le point de vue de certaines personnes interrogées, qui estiment qu'il n'est pas possible de confirmer qu'une femme est absolument nécessaire pour améliorer l'accès à l'emploi des femmes DPI. Malgré les contraintes professionnelles auxquelles

les travailleurs sociaux sont soumis, ils disent tous qu'ils essaient de créer un climat de confiance avec toutes les DPI.

Il convient de rappeler que lors de cette étude, les entretiens avec les femmes demandant une protection internationale ont été conduits auprès d'un petit échantillon de résidentes du même centre d'accueil. Malgré cette limite, le contact avec ces femmes a enrichi les constats faits dans la même zone d'étude. Afin d'envisager la généralisation des résultats de cette étude, il serait également important de prolonger l'analyse avec un échantillon plus étendu et diversifié.

5. VERS UN ACCOMPAGNEMENT PLUS SENSIBLE AUX RÉALITÉS ET DÉFIS DES FEMMES

L'accompagnement des demandeurs de protection internationale en insertion professionnelle devient incontournable aussi bien pour les DPI que pour leurs pays d'accueil. C'est une réalité sanitaire, sociale, économique, équitable (égalité des chances), bref humanitaire.

Cet accompagnement s'applique à tous les résidents des centres d'accueil pour demandeurs de protection internationale, mais la sensibilité à la réalité vécue par les femmes est indéniablement tangible et s'impose d'elle-même.

Le manque de prise en compte des besoins spécifiques des femmes dans les activités d'insertion professionnelle n'est pas sans risque ni pour elles ni pour les travailleurs sociaux. Les freins liés à l'inclusion des femmes dans le dispositif d'insertion professionnelle évoqué par les participants de cette étude risquent de renforcer la vulnérabilité des femmes et des travailleurs sociaux.

Au terme de cette étude, il convient de proposer quelques suggestions à l'endroit des principaux acteurs de l'insertion professionnelle de PDI résidant dans les centres d'accueil (les travailleurs sociaux, les gestionnaires des centres et l'État fédéral représenté par Fedasil).

Tout d'abord, il serait judicieux que les travailleurs sociaux s'intéressent davantage aux besoins spécifiques des femmes inhérents à leur accès à une formation ou à un travail. Le but de cette étude n'est pas d'imputer ni une partie de la responsabilité ou toute la responsabilité aux travailleurs sociaux, mais de souligner l'importance de décroiser les activités proposées aux résidents dans les centres d'accueil et de s'ouvrir aux besoins spécifiques des femmes. En effet, leur apport est précieux au vu de la place qu'elles occupent dans la vie quotidienne des DPI. Cependant, les efforts des travailleurs sociaux ne peuvent pas suffire pour empêcher les freins

auxquels se heurtent les femmes pour s'intégrer professionnellement. Pour garantir un accompagnement optimal, ils ont besoin du pouvoir d'agir pour éviter que le mal être ne se traduise en une souffrance au travail et une perte de sens au travail ou de la vie tout simplement.

Ensuite, quant aux gestionnaires des centres d'accueil, il convient de mettre en place une organisation de travail qui prend en compte la quantité de travail assurée par les travailleurs sociaux chargés de l'insertion professionnelle des DPI en vue de garantir l'inclusion de tous les publics accueillis qui ont besoin de cet accompagnement. À travers les témoignages des participants à cette étude, il est également judicieux de confirmer qu'en plus des besoins en information, en autonomie et aux solutions de garde d'enfants, les femmes DPI ont besoin d'un accompagnement spécifique géré par une autre femme. Le poste de cette accompagnatrice peut être lié à l'accompagnement en insertion professionnelle ou à l'accompagnement lié à la question de la femme dans la vie quotidienne du centre.

Enfin, dans le but de maintenir une cohérence dans le processus, il est important de souligner que les recommandations adressées aux travailleurs sociaux et aux gestionnaires ne peuvent porter leur fruit qu'avec le soutien de Fedasil. En effet, pour favoriser l'accès des femmes au dispositif, il ne va sans dire que, quel que soit l'outil qui serait utilisé, la réussite du dispositif nécessitera l'adhésion complète des femmes DPI, témoin de leur épanouissement, autonomie et *empowerment*.

De plus, le dispositif d'insertion professionnelle a le mérite d'être harmonisé dans l'ensemble des centres du réseau à travers une précision détaillée et argumentée de son contenu. Les détails de ces informations relatives à l'organisation devraient figurer dans le cahier de charges soumis aux gestionnaires des centres comme c'est le cas pour d'autres postes (médical, aide administrative, restauration...). En absence de ces précisions, les interprétations divergent d'un centre à l'autre. Relevons enfin, la dernière recommandation, mais pas la moindre : la mise en place d'un accompagnement inclusif et optimal implique des moyens financiers sans lesquels la politique d'insertion professionnelle présente d'importantes incohérences avec les besoins réels des demandeuses de protection internationale.

6. BIBLIOGRAPHIE

Arborio, A., Fournier, P. (2021). *L'observation directe*. Paris: Armand Colin.

Audran Aulanier, « Un temps « difficile à encaisser » », *Temporalités* [En ligne], 33 | 2021, mis en ligne le 16 juin 2021, consulté le 04 février 2022. URL : <http://journals.openedition.org/temporalites/8278>

Article 6 de la Loi du 12 janvier 2007 relative à l'accueil des demandeurs d'asile et de certaines autres catégories d'étrangers

Articles 150 à 165 du Livre II du Code wallon de l'action sociale et de la santé

Baribeau, C., & Royer, C. (2013). L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23-45. <https://doi.org/10.7202/1016748ar>

BAUMAN Z., 1999. *Le coût humain de la mondialisation*, Paris, Hachette, tr. fr. : A. Abensour.

Bioul, P. (2019). Bricoler le travail social. *La Revue Nouvelle*, 1, 28-35.

Bloch Alice (2007) Refugees in the UK labour market: The conflict between economic integration and policy-led labour market restriction, *Journal of Social Policy*, 37 (1), pp. 21-36.

Blom, S. (2004). Labour market integration of refugees in Norway under changing macro-economic conditions. *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 5(1), 1-31. <https://doi.org/10.1007/s12134-004-1000-3>

Bonaventure, K. (dir.), *Pratiques d'intégration des réfugiés et des demandeurs d'asile en Région Wallonne*, Gand, Academia Press, 2008.

CGRA, Décision <https://www.cgra.be/fr/asile/les-delais-de-decision>, consulté le 31/01/2022

Décret remplaçant le livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère récupéré de <https://wallex.wallonie.be/contents/acts/0/795/1.html?doc=27778&rev=29155-19331>

Dubois, V. (2010). Chapitre 10 / Politiques au guichet, politique du guichet. Dans : Olivier Borraz éd., *Politiques publiques 2: Changer la société* (pp. 265-286). Paris: Presses de Sciences Po.

- Ducrettet, G. (2021). La recherche du champ des possibles en intervention sociale : une question de bricolage. *Empan*, 121, 77-85.
- Dumont, J. (2021). L'insertion professionnelle des immigrés dans les pays de l'OCDE. *Annales des Mines - Réalités industrielles*, 2021, 36-39. <https://doi.org/10.3917/rindu1.212.0036>
- EMN (2020), - Rapport annuel 2020 sur la migration et l'asile en Belgique et dans l'UE (Union Européenne) https://www.myria.be/files/2021_Protection_internationale.pdf
- Everaere, C. 2008. « La Polyvalence Et Ses Contradictions ». *Revue Française De Gestion Industrielle* 27 (4). France:89-105. <https://doi.org/10.53102/2008.27.04.867>.
- FEDASIL, <https://www.fedasil.be/fr/actualites/accueil-des-demandeurs-dasile/les-demandeurs-dasile-et-largent>, consulté le 26/04/2022
- Filippi, M. (2013). Au-delà de l'autonomie, l'empowerment. *Le Sociographe*, -6, 193-203. <https://doi.org/10.3917/graph.hs06.0193>
- Franssen A. (2004), « Le sujet au cœur de la nouvelle question sociale », *La Revue Nouvelle*, n° 1, pp. 10-51 <http://hdl.handle.net/2078.3/152020>
- Grimard, C. & Zwick Monney, M. (2016). Les capacités d'agir des travailleurs sociaux. *Pensée plurielle*, 43, 85-95. <https://doi.org/10.3917/pp.043.0085>
- Guillén Crespo V. (2021), « Je veux travailler ! Barrières à l'insertion professionnelle des femmes immigrées », *Diversités et Citoyennetés. La lettre de l'IRFAM*, v. 57, p. 9-15.
- Herman, B., & Rea, A. (2017). La longue et sinueuse route vers l'emploi : les carrières d'insertion professionnelle des réfugiés sur le marché du travail en Belgique. *Revue européenne des migrations internationales*, 33(4), 109-134. <https://doi.org/10.4000/remi.9467>
- Holstein, James A. et Jaber F. Gubrum.I. (2003). « Active interviewing" in Postmodern Interviewing. Sage, 67-80.
- Jaeger, M. (2020). Les contours incertains du travail social : un facteur de perte de sens. *Revue française des affaires sociales*, , 51-72.
- Kobelinsky, C. (2012). Des corps en attente. *Le Quotidien des demandeurs d'asile. Corps*, 10, 183-192.

Lapassade, G. (2016). Observation participante. Dans : Jacqueline Barus-Michel éd., *Vocabulaire de psychosociologie: Références et positions* (pp. 392-407). Toulouse: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.barus.2016.01.0392>"

Larousse. (s. d.). Insertion professionnelle. Dans *Dictionnaire en ligne*. Consulté le 15 avril 2022 sur

https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/insertion_professionnelle/61641#:~:text=Processus%20qui%20permet%20%C3%A0%20un,la%20fois%20volontaire%20et%20individuelle.

Le Bossé, Y. (2004). De « l'habilitation » au « pouvoir d'agir » vers une définition plus circonscrite de la notion d'empowerment. *Nouvelles pratiques sociales*, 16(2), 30-51.

Leverrier, C. (2017). Chapitre 7. L'accompagnement de femmes migrantes victimes de violences. Dans : Ernestine Ronai éd., *Violences conjugales: Le droit d'être protégée* (pp. 85-99). Paris: Dunod.

Maulini O. (2010), « Travail, travail prescrit, travail réel », dans *Fordif-Formation en direction d'institutions de formation*, Glossaire, Lausanne, Fordif.

Nederlandstalige Vrouwenraad vzw, Arikoglu, F., & Poppe, M. (2010). *Asile et migration : l'accueil des femmes dans les centres*. Nederlandstalige Vrouwenraad. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/BROCHURE%20DE%20FORMATION%20Asile%20et%20migration%20-%201%27accueil%20des%20femmes%20dans%20les%20centres.pdf>

OCDE (2022), Taux d'emploi des allochtones (indicateur). doi: 10.1787/edcf5706-fr (Consulté le 17 mai 2022)

OCDE (2022), Taux d'emploi des autochtones (indicateur). doi: 10.1787/9c524533-fr (Consulté le 17 mai 2022)

Pelletier, B. (2008). La communication indirecte – exemples, observations et réflexions. *Gestion des risques interculturels : Entreprises & Management*.

Roger, B. & Hirlet, P. (2011). L'impact des régimes de gouvernance sur les métiers du champ social. *Informations sociales*, 167, 104-112.

Sabine Caillaud, Uwe Flick. Triangulation méthodologique. Ou comment penser son plan de recherche. G. Lo Monaco, S. Delouée & P. Rateau. *Les représentations sociales. Théories, méthodes et applications*, Editions de Boeck, pp.227-240, 2016.

Santiago Delefosse, M. & del Rio Carral, M. (2017). Chapitre 1. Recherche qualitative, sciences sociales et humaines, et psychologie : des paradigmes en concurrence. Dans : Marie Santiago Delefosse éd., *Les méthodes qualitatives en psychologie et sciences humaines de la santé* (pp. 7-32). Paris : Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.santi.2017.01>

Savoie-Zajc, L. (2007). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide. *Revue de la Recherche qualitative, Hors-séries*, 5, 99- 111.

UNIA, le Monitoring socio-économique belge (2019) sur le marché du travail et l'origine https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_FR_-_WEB-AS.pdf

Vernières Michel, Fourcade Bernard, Paul J.-J. (1994). L'insertion professionnelle dans les pays en développement : concepts, résultats, problèmes méthodologiques. In: *Tiers-Monde*, tome 35, n°140, 1994. pp. 725-750