

Insertion socioprofessionnelle et déclassement des personnes
primo-arrivantes hautement qualifiées :
quand les trajectoires de vie se heurtent aux cadres rigides du système

GOFFIN Mathilde

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 2021-2022

Remerciements

Ce mémoire représente l'aboutissement d'un parcours de deux années intenses que je n'aurais pu réaliser seule. Dès lors, je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué, de près ou de loin, au succès de mon stage ainsi qu'à la rédaction de ce travail de recherche.

Je remercie tout d'abord le Centre Régional de Verviers pour l'Intégration (CRVI), tout particulièrement Thomas LENOIR, mon référent de stage, et Suna ARSLAN pour m'avoir accueillie chaleureusement dans leur équipe. Merci pour leur bienveillance, leur disponibilité et leurs précieux conseils.

J'adresse un immense merci à toutes les personnes rencontrées qui ont accepté de se livrer en participant à cette recherche. Merci pour les paroles et les écrits qui ont guidé mes réflexions.

Merci à ma superviseuse de stage, Madame CORSWAREM, pour son accessibilité, sa réactivité et la qualité de son accompagnement.

Merci à mes camarades de MIAS pour le soutien moral et intellectuel tout au long de ce Master.

Enfin, je désire exprimer ma gratitude envers tous les membres de ma famille, mes proches, mes ami.e.s qui, grâce à leurs conversations stimulantes, m'ont aidée et soutenue lors de mes principaux questionnements, tout au long de ce parcours.

Abstract

La migration façonne et fragilise les expériences, les identités, les trajectoires de vie ainsi que les carrières professionnelles des personnes (Croitoru 2018 cité par Merla, Sarolea et Schoumaker 2022 : 201). C'est pourquoi, la question de l'insertion sur le marché du travail est centrale, particulièrement pour les personnes détentrices d'un diplôme d'études supérieures. Force est de constater que les personnes étrangères rencontrent de nombreux obstacles qui enraient leur intégration socioprofessionnelle. Au-delà des contraintes légales liées à leur titre de séjour et leur permis de travail, la complexité des procédures de reconnaissance de diplômes et de validation des compétences demeure un frein majeur.

Le présent article expose les résultats d'une recherche menée au sein du bassin verviétois, en Wallonie, auprès de personnes issues de la migration, détentrices d'un diplôme d'études supérieures dans leur pays d'origine. La recherche présentée au sein de cette analyse a pour objectif de faire entendre la voix de ces personnes et de leur donner la parole en questionnant leur sentiment d'intégration face au déclassement.

Par la suite, ces résultats ont été confrontés à une recherche documentaire approfondie pour pouvoir dégager les enjeux, les tensions et proposer des pistes de réflexions, des solutions et moyens à mettre en place face à cette problématique.

Mots clés : primo-arrivant.e.s – déclassement professionnel – intégration – insertion socioprofessionnelle – trajectoire identitaire

Table des matières

Remerciements	1
Abstract	2
Lexique	4
Introduction	5
Méthodologie	10
1. Triangulation des méthodes	10
2. Collecte des données	11
3. Critique méthodologique : biais et limites de l'étude	12
Résultats de la recherche	13
1. Ambitions et parcours professionnels au pays	13
2. Le choix du pays d'accueil : la Belgique	14
3. Valorisation du diplôme : un parcours du combattant	14
4. D'autres freins à l'insertion socioprofessionnelle	16
a. Maîtrise de la langue française : obligation face à l'offre de formation.....	16
b. Période d'inactivité.....	17
c. Formations/reprise d'études non-rémunérées.....	17
d. L'âge.....	18
e. Faire face à la discrimination.....	18
f. Inepties et contraintes du système.....	19
g. Aide apportée par les institutions.....	20
5. Sentiments face au déclassement	20
a. De l'autonomie à l'assistantat.....	20
b. Déclassement sur le marché du travail.....	21
c. Laisser tomber ses rêves.....	21
d. Sentiment de devoir recommencer à zéro.....	22
Discussions	22
Conclusion	30
Annexes	32
Bibliographie	39

Lexique

ALPHA : Alphabétisation

CIRÉ : Coordination et Initiatives pour Réfugié.e.s et Étranger.ère.s

CPAS : Centre Public d'Action Sociale

CRI : Centre Régional d'Intégration

CRIPPEL : Centre Régional pour l'Intégration de Personnes Etrangères de Liège

CRVI : Centre Régional Verviétois de l'Intégration

EEE : Espace Economique Européen

EFE : Enseignement qualifiant – Formation – Emploi

FLE : Français Langue Etrangère

FWB : Fédération Wallonie Bruxelles

IRFAM : Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations

ISP : Insertion Socioprofessionnelle

RIS : Revenu d'Intégration Sociale

VAE : Valorisation des Acquis et de l'Expérience

VDC : Validation des Compétences

Introduction

Depuis 2016, en Wallonie, le « parcours d'accueil » pour les primo-arrivant.e.s¹ s'est transformé en un « parcours d'intégration obligatoire » via une loi votée au niveau fédéral (Ciré, 2016 : 3-4). La volonté de s'intégrer est dorénavant une condition obligatoire au séjour des ressortissant.e.s étranger.ère.s et elle est liée à une dimension légale. Néanmoins, l'intégration n'est pas à sens unique et les primo-arrivant.e.s ne sont pas seul.e.s responsables face à cette exigence. C'est un processus à double sens (Ciré, 2016 : 7) qui doit également impliquer la société qui les accueille. Une des dimensions importantes de l'intégration concerne l'accès au marché du travail. En effet, l'emploi mène non seulement à une rémunération, mais permet aussi la construction de l'identité sociale ainsi que l'acquisition d'autonomie (Yakushko, Backhaus et Watson, 2008 ; Stokkink, 2011, cités par Felten, 2020). Comme le souligne Régis Simon, directeur général du CRIPEL : « L'emploi est un des vecteurs les plus importants de l'intégration sociale »². En 2021, parmi les 88.260 demandeur.se.s d'emploi inoccupé.e.s que comptait Actiris, 35.689 étaient en possession d'un diplôme obtenu à l'étranger, sans reconnaissance, ici, en Belgique (Vallet, 2022).

Mon parcours professionnel de ces deux dernières années, couplé à mon stage au sein du Centre Régional Verviétois pour l'Intégration (CRVI) m'ont confrontée à un public issu de la migration (femmes, hommes et enfants confondus). La proximité et le lien de confiance établis m'ont permis d'aborder avec eux leur passé individuel, leurs anciens parcours professionnels et leurs aspirations. Ce partage d'expériences m'a permis de prendre conscience de la présence récurrente d'un décalage entre leur niveau de formation avant la migration, dans leur pays d'origine, par rapport à leur emploi et niveau de formation reconnus ici, en Belgique. C'est alors que j'ai commencé à me questionner au sujet du phénomène de *déclassement professionnel*, de ses causes et ses conséquences sur les *trajectoires de vie* de ces personnes.

Le dernier rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi a révélé un écart de 20% entre le taux d'emploi des personnes nées en Belgique (environ 70%) et celui des immigrés non européens (environ 50%), ce qui classe la Belgique comme le troisième plus mauvais élève de l'Union Européenne. À la vue de ces chiffres, force est de constater que l'insertion socioprofessionnelle des personnes d'origine non-européenne, en Belgique, demeure un défi particulièrement important et complexe. Ce rapport met également en avant le fait que les

¹ Pour une meilleure compréhension du terme « primo-arrivant » et sens dérivés, il est recommandé de consulter la première annexe intitulée : « précautions terminologiques ».

² Régis Simon lors du Forum à l'initiative du CRIPEL sur « L'insertion socioprofessionnelle des personnes issues des migrations », 23 novembre 2021 – Liège.

personnes issues de la migration ont tendance à occuper des emplois plus précaires et moins rémunérateurs que les natif.ve.s. Il soulève enfin une inadéquation entre le niveau d'éducation réel des travailleur.euse.s étranger.ère.s et les qualifications requises pour les postes qu'ils/elles occupent. Les taux de surqualification chez les personnes étrangères est de 38% contre 18% chez les natif.ve.s. Cette différence est notamment due à la non-reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger.

Les primo-arrivant.e.s rencontrent de nombreux obstacles qui les freinent dans leur intégration socioprofessionnelle. Au-delà des contraintes légales liées à leur titre de séjour et leur permis de travail, un frein majeur reste la complexité des procédures de reconnaissance de diplômes et de validation des compétences. Celles-ci sont d'une lourdeur administrative sans nom et engendrent des coûts considérables. À noter que plusieurs textes réglementaires nationaux sont d'application en matière d'équivalence en Belgique³ et qu'il incombe aux trois communautés de notre pays de les implémenter. Ce qui se traduit par des organismes⁴, des procédures et des résultats différents si la personne introduit son dossier en Communauté flamande, française ou germanophone. Pour ajouter une pincée de complexité à cet imbroglio, une équivalence obtenue dans une des trois communautés ne sera pas directement acquise dans une autre et le/la demandeur.se devra recommencer toutes les procédures propres à l'organisme décisionnaire. Par ailleurs, les démarches n'aboutissent pas toujours ou alors, dans le meilleur des cas, la reconnaissance ne se fait que partiellement, obligeant les personnes à se réorienter vers un emploi qui ne correspond pas à leurs véritables compétences (Manço et Gatugu, 2018 : 108). Les personnes dans cette situation seront considérées comme « *déclassées* ». Un individu « *déclassé* » est défini par Nauze-Fichet et Tomasini comme étant « *tout individu dont le niveau de formation initial dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé* ». Le concept de déclassement professionnel peut être étendu à « *une sous- utilisation des compétences humaines d'un individu sur le marché du travail* » (Nauze-Fichet et Tomasini, 2005). L'équivalence de diplôme demeure donc un enjeu de taille et une clé d'insertion pour le requérant et pour la société d'accueil.

Avec l'évolution du marché de l'emploi et la nécessité grandissante, justifiée ou non, de profils qualifiés dans beaucoup de domaines, le diplôme est devenu un réel levier d'insertion

³ Les différents textes réglementaires qui sont d'application en matière d'équivalence sont les suivants :

- Loi du 19 juillet 1971 relative à la structure générale et à l'organisation de l'enseignement ;
- Arrêté royal du 20 juillet 1971 déterminant les conditions et la procédure d'octroi de l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers.

⁴ Fédération Wallonie Bruxelles en Communauté française, NARIC en Communauté flamande, NARIC-DG en communauté germanophone.

professionnelle dans notre société actuelle. Un diplôme est requis pour de plus en plus de postes car il témoigne d'une certaine maîtrise, connaissance et/ou savoir-faire. Cette équivalence est plus qu'un titre : elle facilite la recherche d'emploi, l'accès à des études supérieures et la possibilité de travailler comme indépendant ou dans le secteur public (Watrin, 2019). C'est 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%) (Martin, 2019). Cela crée des inégalités sur le marché du travail avec des mécanismes socioéconomiques poussant à l'ethnostratification de celui-ci. Anne-Claire Orban, dans une publication de 2019, présente trois dimensions dans le marché du travail. En effet, il existe des emplois de *niveau primaire* se caractérisant par une rémunération décente, des qualifications reconnues, des conditions de travail adéquates et assurant un certain prestige social. En parallèle, nous avons le *niveau secondaire* qui se caractérise par des emplois mal payés, dangereux, non valorisants avec des conditions de travail à déplorer. Ces métiers sont regroupés sous l'appellation « *3D Jobs* » pour « *Dangerous, Dirty and Demanding* » (Orban, 2022). Il ressort du Monitoring publié par Unia et le SPF Travail, Emploi et Concertation en 2017 que les personnes d'origine étrangère se retrouvent plus fréquemment dans le moins bon segment du marché du travail, avec des parcours plus volatiles.

Le système de valorisation de diplôme demeure le principal frein à l'insertion socioprofessionnelle des primo-arrivant.e.s qualifié.e.s en Wallonie. Parmi les autres freins, on retrouve : l'apprentissage du français, le statut de séjour, la mobilité, l'offre et l'accès des formations qualifiantes, la politique d'activation des services sociaux, la discrimination sur le marché de l'emploi, la concurrence professionnelle avec les natifs et le capital social (Manço, Scheurette et Debelder, 2021 : 13). L'ensemble de ces obstacles constitue un cadre assez rigide auquel viennent se confronter les trajectoires de vie des personnes.

En regard des questionnements suscités et des divers constats exposés précédemment relatifs à l'insertion socioprofessionnelle des primo-arrivant.e.s qualifié.e.s, est née la question de recherche suivante : « *Comment le déclassement des personnes primo-arrivantes impacte leur sentiment d'intégration et la construction de leur identité dans leur pays d'accueil, la Belgique ?* ». En posant les hypothèses suivantes :

- ✓ Une reconnaissance du diplôme et des compétences dans le pays d'accueil influencerait sur l'estime de soi de la personne primo-arrivante ;
- ✓ Une reconnaissance du diplôme et des compétences dans le pays d'accueil influencerait sur la qualité du rapport que la personne primo-arrivante peut avoir avec la société d'accueil ;

- ✓ Le fait d'avoir survécu à un parcours migratoire difficile et traumatisant constituerait un élément marquant et donnerait moins d'importance au type d'emploi trouvé par la suite et pousserait à l'acceptation du déclassement subi ;
- ✓ Il peut être psychologiquement difficile pour une personne primo-arrivante, ayant capitalisé dans des années d'étude et une carrière professionnelle au pays, de faire un trait sur son statut social passé.

Cette recherche se focalise particulièrement sur les primo-arrivant.es qualifié.e.s détenteurs/trices d'un diplôme supérieur ou universitaire extra-européen car le système d'équivalence concernant les diplômes d'études secondaires relève d'une autre procédure et d'un autre service de la Fédération Wallonie Bruxelles. Il ne sera pas question non plus de traiter dans ce travail la procédure de Validation des Compétences (VDC) qui est un dispositif permettant de faire attester officiellement des compétences dont on n'a pas le titre et qui concerne une liste précise de métiers, majoritairement manuels. Cette procédure est à distinguer de la Valorisation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui permet aux personnes pouvant justifier cinq années d'expérience, d'entamer des études supérieures sans devoir disposer des titres requis.

La recherche présentée au sein de cet article a pour objectif de faire entendre la voix de ces personnes en leur donnant la parole. En effectuant la démarche scientifique d'aborder des primo-arrivant.e.s quant à leur sentiment face au déclassement qu'ils ont subi, nous nous intéresserons aux *trajectoires de vie* des individus. L'utilisation du mot trajectoire renvoie directement à l'idée de déplacement, mouvement, parcours, ... Dubar distingue deux façons d'analyser ce concept de « *trajectoire* ». On peut distinguer la vision *objective* des trajectoires, mettant en avant les catégories utilisées pour identifier un individu dans un espace social donné, de la vision *subjective* comprise comme la manière dont les individus rendent compte de leur parcours et le racontent (Dubar, 1998). L'analyse des trajectoires *subjectives*, qui nous intéressera d'avantage, permet alors d'évaluer « *la position sociale non seulement par rapport à la hiérarchie dans la structure sociale, mais aussi en référence aux désirs, aux jugements et aux conditions réelles de vie* » (Attias-Donfut et Wolff, 2001 – 933).

Cette notion est directement liée au principe d'identité et permet d'aborder la construction de cette identité face au parcours migratoire. Ferret définit l'identité comme étant « *une relation que chaque individu (personne ou chose) entretient avec lui-même tout au long de son existence et qui s'inscrit dans une temporalité* » (Ferret, 1998 : 182). Reid ajoute que cette identité implique une existence continue ininterrompue (Reid, 1785). L'identité

professionnelle est une composante de l'identité globale qui se développe sur base de l'identité personnelle (Gohier, Alin, 2000). On peut déduire alors que l'identité professionnelle s'exerce tout au long d'une carrière et que la construction identitaire est soumise à un ajustement permanent. Le parcours migratoire, parfois forcé, qu'entreprennent certaines personnes déclenche un changement important de la position sociale objective du sujet et met inéluctablement en cause les sentiments sociaux d'appartenance, et conséquemment le sentiment d'identité (Calin, 2017).

Si l'on part du postulat de Dubar selon lequel « *l'identité personnelle, la position sociale, le prestige dépendent du niveau de formation, de la situation d'emploi et de la position dans le monde du travail* » (Dubar, 1998 : 80), il est difficile d'envisager que des personnes ayant subi une migration forcée, des traumatismes et un déclassement professionnel puissent s'intégrer et construire leur identité sociale de manière optimale. La perception et le vécu personnels par rapport au déclassement peut entraîner des conséquences importantes non seulement sur le travail, où une forte ou faible motivation peut faire la différence, en termes de qualité de réalisation de la tâche requise. D'autant plus, du point de vue social, si on prend en compte le fait que l'emploi occupé peut servir de puissant facteur d'identification sociale à travers lequel on trouve sa place dans la société (Hanchane et Verdier, 2002 cités par Giacometti 2015 : 21).

Le but de ce travail est également de faire émerger les freins et obstacles rencontrés et de questionner l'*agentivité* des personnes issues de la migration, face au système d'intégration et aux normes du pays d'accueil. Le concept d'*agentivité* désigne, selon le psychologue américain Albert Bandura, « *la capacité des individus à être des agents actifs de leur propre vie, c'est-à-dire à exercer un contrôle et une régulation de leurs actes* ».

Il est également intéressant d'aborder le sentiment d'efficacité des travailleur.euse.s au sein des institutions responsables de l'intégration, face à ce même cadre et d'analyser leur capacité d'action ainsi que les répercussions de cette dernière sur leur travail. Les professionnel.le.s concerné.e.s dans cette analyse sont issus du Centre Régional Verviétois pour l'Intégration (CRVI).

Ce mémoire vise à interpeller les institutions et les politiques liées à l'intégration des primo-arrivant.e.s dans notre pays. Il a pour ambition de questionner les pratiques, d'inciter des réflexions ainsi que des changements en vue de favoriser l'intégration et l'inclusion des personnes d'origine étrangère qualifiées sur le marché de l'emploi, dans le respect de leurs droits et aspirations professionnelles. Les obstacles auxquels ils se heurtent ne relèvent pas de la fiction mais d'une authentique et criante réalité de terrain à laquelle sont aussi confrontés les travailleur.euse.s sociaux/les.

Méthodologie

1. Triangulation des méthodes

La méthodologie adoptée pour la réalisation de cette étude se base sur la triangulation de plusieurs méthodes. Cette approche a pour but d'aborder l'objet de recherche sous des angles différents afin d'en avoir une analyse globale et approfondie tout en limitant les biais.

L'outil d'investigation principal fut un *journal de bord* qui recense toutes les informations récoltées notamment lors d'échanges, avec des bénéficiaires, durant les permanences d'aide à la valorisation de diplômes. De octobre 2021 à mai 2022, j'ai pu adopter la posture d'*observatrice participante* sur ce terrain de recherche permettant « *une période d'interactions intenses entre le chercheur et les sujets, dans le milieu de ces derniers* » (Lapassade, 2002). L'*observation participante* vise à « *collecter des données de première main* » (Moussaoui, 2012) et permet d'appréhender, dans le cadre d'une approche qualitative, les réalités de terrain. Tout au long de ce processus, j'ai pu compiler des observations et extraits d'échanges tant avec les travailleur.euse.s sociaux/socials qu'avec le public cible.

Ce terrain fut également propice pour étayer mon *corpus de littérature* qui a encadré et guidé cette recherche. Cette collecte comprend des rapports d'activités, des ouvrages de référence et une base brute de données chiffrées.

Une première partie plus *quantitative* de ce travail consistait à traiter ces données afin de dégager des tendances quant aux profils des personnes ayant eu recours au service d'aide à l'équivalence de diplôme du CRVI de 2019 à 2020. Un total de 176 profils ont été analysés sur base du domaine d'étude, du genre, de la catégorie d'âge, de l'origine, de la durée d'inactivité et des métiers exercés. Une des difficultés rencontrées résidait dans l'encodage des données parfois lacunaires ou pas assez précises. Un travail préliminaire de « *data cleaning* » a donc été effectué pour permettre l'exploitation optimale de ces données.

Dans un second temps, douze *entretiens qualitatifs semi-directifs* d'une durée moyenne de 45 minutes ont été menés. Dans un souci de cohérence et de méthodologie, les personnes interrogées sont issues des cinq domaines d'étude les plus représentés parmi les 176 profils dégagés lors de l'analyse quantitative : santé/soins, banque/finances/assurances, droit/sciences politiques/sciences humaines, sciences et ingénieur. Au-delà du domaine d'étude, un point d'attention fut posé quant à la constitution d'un échantillon diversifié par choix raisonné contrasté, ciblé sur douze personnes ayant entrepris un parcours migratoire jusqu'en Wallonie (cf. *Annexe 2*). Afin d'« *assurer la validité interne des résultats* » (Discry, 2020 : 156), la variété

de cet échantillon s'établit en termes de domaine d'étude, origine, âge, genre, parcours migratoire, niveau d'étude et métiers exercés.

Enfin, un *focus group* avec des participant.e.s à la formation « *Form'Emploi* » du CRVI (cf. *Annexe 3*) a été organisé afin de questionner plus précisément le public cible quant aux freins à l'intégration socioprofessionnelle, rencontrés à leur arrivée en Belgique et à Verviers.

Le choix de se concentrer sur des groupes de discussions, constitués de personnes issues de la migration, découle de l'objectif primaire de la recherche ayant pour ambition de remettre les bénéficiaires au cœur des actions et des discussions. Le but est de comprendre leurs expériences et leurs ressentiments par rapport au travail en Belgique ainsi que leur perception face au déclassement vécu. Le recours à l'entretien semi-directif et au *focus group* demeure particulièrement approprié pour laisser les personnes interrogées s'exprimer librement. Dans un souci de faisabilité, j'ai dû m'orienter vers des personnes ayant un minimum de connaissances en français parlé, à l'exception d'un entretien réalisé en arabe avec un traducteur.

En ce qui concerne l'analyse des données, le contenu des entretiens et du *focus group* a fait l'objet « *d'une analyse de contenu systématique, destinée à tester les hypothèses de travail* » (Quivy et Van Campenhout, 1995 :195 cités par Discry, 2020 : 162). Après retranscription intégrale des entretiens, l'analyse croisée et la triangulation de toutes ces méthodes ont permis la mise en évidence de thématiques de manière à construire une connaissance et d'en extraire des recommandations pratiques.

2. Collecte des données

Le guide d'entretien a été construit de manière à comprendre et questionner les trajectoires des participants. Pour cela, des thèmes généraux ont été définis pour interroger « l'avant, le présent et l'après » des personnes. Le questionnaire préalablement établi a servi de cadre mais les récits n'ont pas forcément suivi la même chronologie selon les parcours et les réactions des personnes, face aux questions posées. La démarche envisagée s'est donc voulue flexible en soumettant le questionnement à la rencontre (Blanchet et Gotman, 2007 : 18) et en privilégiant le rapport interpersonnel car il s'agit « *d'un processus interlocutoire et non pas simplement d'un prélèvement d'information* » (Blanchet et Gotman, 2007 : 19). Volontairement, des questions sur les motivations du départ n'ont pas été posées. Tout d'abord, parce que cela ne rencontre pas les objectifs de la recherche mais aussi car cela reste un sujet sensible et délicat à aborder avec certaines personnes issues de la migration.

3. Critique méthodologique : biais et limites de l'étude

Tout au long de ce travail, j'ai tâché de rester consciente des biais et représentations qui pourraient s'immiscer dans cette analyse. En considérant comme biais, « *tout fait susceptible de diminuer la qualité de représentativité de la réalité* » (Papinot, 2013), il demeure inévitable que, dans le cadre de l'enquête via des entretiens, le chercheur lui-même peut induire un tel facteur. En tant que procédure, donnant au chercheur un accès à des expériences particulières de l'informateur, l'entretien est sensible aux biais (Sudman et Bradburn, 1974).

La posture du chercheur et sa neutralité, dans le cadre d'une recherche qualitative, sont des éléments souvent sources de critique. Le choix même du sujet de recherche dans ce travail n'est pas arbitraire et découle d'un intérêt ainsi que d'un système de valeurs propres qui ont conduit à creuser tel sujet plutôt que tel autre. J'ai été confrontée, comme beaucoup de chercheurs en sciences sociales, à cette tension entre engagement et distanciation tout en restant consciente qu'il me faudrait apporter des éléments de preuve à livrer au débat scientifique. Cette distance émotionnelle et affective revêtait un caractère d'autant plus fragile étant donné que j'allais à la rencontre d'un public de primo-arrivant.e.s qui allaient s'ouvrir à moi et me livrer des récits de vie intimes, parfois lourds. L'appréciation de cette neutralité ne peut que rester en discussion, le chercheur restant un sujet social indissociable de ses propres contextes, et porteur de valeurs et de finalités à l'origine de ses travaux (Brasseur, 2012). Comme le souligne très bien Olivier Bouba-Olga : « *Que les chercheurs soient engagés est donc inévitable, mais je dirais même plus, c'est salutaire* ».

Un autre biais fut la prise de conscience des représentations sociales associées au concept de déclassement professionnel. En effet, la perception négative, liée au déclassement professionnel, peut être propre à notre culture occidentale où la « *trilogie formation/emploi/travail* » (Dubar, 1998 : 80) demeure une preuve de réussite et de satisfaction individuelle. Ces éléments restent secondaires dans certaines cultures où les individus mettent en avant d'autres aspects pour déterminer leur position et identité sociales. Il apparaît essentiel de garder à l'esprit durant cette recherche que « les individus définissent leur position sociale à l'aune de critères plus variés que leur profession » (Duru-Bellat et Kiefferb, 2006) : 471). Les aspirations de vie, les représentations de la réalité et le rapport au travail des personnes varient en fonction de l'origine sociale et des expériences individuelles vécues. Ne pas transposer les aspirations de notre culture occidentale, sur ces personnes marquées d'une histoire, paraît élémentaire. Ce biais a été travaillé dans la grille d'entretien en questionnant l'ensemble du

vécu des intervenant.e.s afin de pouvoir apprécier si un élément de contrainte pouvait intervenir sur leur perception du déclassement professionnel.

Enfin, cet article se base sur les résultats d'une recherche réalisée au sein du CRVI dont le champ d'action englobe les 20 communes du Bassin de Verviers⁵. Au 1^{er} janvier 2020, la population du bassin de Verviers comptait 210.328 habitants (5,8% de la population wallonne) dont 7,9% de population étrangère⁶. Verviers est une ville multiculturelle qui accueille, encore aujourd'hui, de nombreux.ses résident.e.s étranger.ère.s. Les éléments d'analyse n'ont pas l'ambition d'être représentatifs du vécu de l'ensemble des primo-arrivant.e.s diplômé.e.s de Wallonie. Les réalités de terrain liées à l'arrondissement de Verviers en termes de marché de l'emploi, d'offre de formations, de mobilité, ... se répercutent dans le parcours d'insertion des personnes et peuvent être à la source d'autres freins ou obstacles. Néanmoins, les recommandations de cet article demeurent pertinentes, dans d'autres centres urbains et pour d'autres CRI, étant donné que le cadre législatif reste similaire à l'ensemble de la Wallonie.

Résultats de la recherche

1. Ambitions et parcours professionnels au pays

La majorité des intervenant.e.s ont mis en avant l'importance du parcours scolaire et professionnel qu'ils/elles avaient entrepris dans leur pays d'origine. L'orientation vers des études supérieures découle parfois d'obligations familiales, d'un désir de s'émanciper, de passions et rêves de jeunes adultes, comme en témoignent les extraits suivants :

Intervenant-e 1 : « *En fait, c'est un choix de ma famille, parce qu'ils pensent que... Comment dire... Que ça permet d'avoir une meilleure vie. Je devais être soit docteur, soit ingénieur.* »

Intervenant-e 4 : « *J'avais ma grand-mère, paix à son âme, elle est décédée, elle était diabétique en ce temps-là et c'est elle qui m'a élevé. A chaque fois qu'elle faisait des hyperglycémies et hypoglycémies, moi je pleurais et elle me disait : « Tu vas grandir, tu deviendras médecin, tu vas m'aider, tu vas me guérir ». J'avais 9-10 ans, donc ça m'a vraiment marqué.* »

Intervenant-e 2 : « *J'ai toujours été passionnée par les sciences, tout ce qui est médical et aussi l'enseignement [...] Donc oui dès que j'ai eu mon BAC, je me suis directement inscrite en biologie et j'ai suivi ce cursus-là sans arrêt. J'excellais, en tout cas j'étais parmi les meilleures.* »

⁵ Aubel, Baelen, Dison, Herve, Jalhay, Liernieux, Limbourg, Malmedy, Olne, Pepinster, Plombières, Spa, Stavelot, Stoumont, Theux, Thimister, Trois-Ponts, Verviers, Waimes et Welkenraedt

⁶ Rapport analytique et prospectif 2021 – IBEFE Verviers, p.8

Entreprendre des études signifie aussi des années de sacrifices (financiers et personnels) pour l'individu et la famille qui l'entoure.

Intervenant-e 4 : « *J'ai failli me faire tuer plusieurs fois juste parce que j'étais étudiant, c'était vraiment très difficile. Et je m'accrochais parce que j'avais un rêve et j'avais dans mon subconscient ce que me disait ma grand-mère* »

Par la suite, ces personnes ont pu accéder à un travail en adéquation avec leurs études. Ce travail avait une place importante dans leur vie. Il était source d'épanouissement et grâce à cela, ils/elles pouvaient subvenir aux besoins de leur famille.

Intervenant-e 3 : « *Parfois je parle de mon métier d'avant, et mon métier il était hyper intéressant, j'ai l'impression que je raconte mes rêves alors qu'ici je lave le sol...* »

Intervenant-e 5 : « *Par rapport à la Syrie, c'était un peu compliqué, mais quand même, j'ai trouvé un bon travail avec ce diplôme.* »

2. Le choix du pays d'accueil : la Belgique

On peut remarquer que le choix de la Belgique comme pays d'accueil s'opère pour des raisons de langue. En effet, certain.e.s maîtrisent déjà le français et y voient un élément avantageux pour leur intégration.

Intervenant-e 2 : « *On cherchait un pays francophone pour que j'aie au moins la langue et un petit soutien comme ça je comprends ce qu'on me dit.* »

Intervenant-e 5 : « *Au début pour moi, c'est parce je parle déjà le français. Donc je me suis dit, en Belgique il y a une partie, une communauté française, donc pourquoi pas. C'est en fait, la seule raison pour laquelle je suis venu ici.* »

Un intervenant explique qu'il a orienté son choix en privilégiant le système d'éducation belge mais avoue se retrouver déçu et désemparé face à la complexité des procédures pour obtenir l'équivalence de son diplôme, notamment.

Intervenant-e 1 : « *J'ai pensé, entre guillemets, que vous aviez un bon système d'éducation. J'ai été déçu de ma cote, malheureusement. Je ne peux pas dire que ce n'est pas bon, mais je peux dire... un peu compliqué. C'est difficile à vivre.* »

D'autres n'ont pas toujours eu le choix et arrivent en Belgique via une demande d'asile ou par une procédure de regroupement familial. La langue française devient alors souvent un obstacle pour eux : « *J'imaginai que je maîtriserais rapidement la langue française et que je commencerais rapidement à travailler.* » (Intervenant-e 7).

3. Valorisation du diplôme : un parcours du combattant

Que ce soit avec l'objectif de faciliter leur recherche d'emploi ou de reprendre/poursuivre des études ou formations professionnelles, les personnes interrogées ont entrepris des démarches pour faire valoir leur(s) diplôme(s) en Belgique. L'ensemble des intervenant.e.s témoignent de

la complexité de la procédure de valorisation de diplôme à laquelle ils/elles ont été confrontés. Tout d'abord, on leur demande de collecter une longue série de documents : diplômes, relevés de notes, programmes de cours officiels, travaux de fin d'études, attestations de stages, preuve d'accès à l'enseignement supérieur, lettre de motivation, ... Ces documents doivent être certifiés conformes et, dans certains cas, être traduits par des traducteurs jurés. Se procurer les documents demeure un premier obstacle car, pour beaucoup, leur départ était précipité et ils n'ont pas pu emporter ceux-ci. Reprendre contact avec leur école est tantôt dangereux pour eux et leurs proches ; tantôt impossible car celle-ci n'existe plus depuis la guerre dans leur pays.

Intervenant-e 1 : *« Ces papiers ? J'ai pas. C'est à mon école et mon école, elle ne veut pas se connecter avec moi à cause des problèmes politiques. Donc comment je peux vous donner ça ? Il faut améliorer cette manière de faire, faire facile. Parce qu'on est venu avec juste un sac et on ne peut plus se connecter à notre pays. »*

Extrait journal de bord ⁷: *« Je stresse qu'ils me demandent des documents supplémentaires car le pays est instable actuellement. Je ne suis pas sûre de pouvoir contacter quelqu'un pour me rendre ce service. »*

Un autre obstacle réside dans le coût de la procédure. En Wallonie, seul.e.s ceux/celles qui ont obtenu le statut de réfugié.e bénéficient des frais de procédure gratuits, les autres devront déboursier une somme allant de 150 à 200€ pour un dossier d'études supérieures, sans aucune certitude d'acceptation. S'ajoutent à cela, le prix des copies conformes et des traductions légalisées nécessaires. Pour une des intervenantes, les coûts ont même été doublés. En effet, elle avait fait les démarches de légalisation et de traduction au pays, en prévision de sa migration vers la Belgique mais cela n'a pas été reconnu et elle a dû tout recommencer.

Intervenant-e 2 : *« Le problème c'est que moi j'avais l'intention de faire l'équivalence de mon diplôme donc j'ai fait les traductions en Algérie et je les ai fait légaliser à l'ambassade de Belgique en Algérie et ça m'a coûté aussi mais quand je suis venue ici on m'a dit « non, il faut faire la traduction ici ». [...] J'ai dû refaire tout le dossier, légaliser tout ici à la commune et payer la légalisation, ensuite faire la traduction par un traducteur assermenté juré ici. C'était juste fou. Et en plus de ça il fallait aussi payer une certaine taxe administrative dans les environs de 150€.»*

Au-delà du temps, plus ou moins long, consacré à constituer leur dossier, vient s'ajouter le temps de la procédure. Après l'envoi du dossier complet, l'attente avant un premier retour semble parfois interminable, d'autant plus lorsque les gestionnaires de dossier réclament des documents supplémentaires. Le moindre détail a son importance : une erreur de cachet ou dans la traduction allonge la procédure de deux, trois voire quatre mois.

Intervenant-e 3 : *« Ils demandaient une chose puis une autre chose et je traduisais tout le temps. Et ça a duré vraiment longtemps. Plus ou moins un an. Et après ils ne me répondaient pas, le*

⁷ 01/02/2022 : permanence pour valorisation d'un baccalauréat haïtien

service qui faisait l'équivalence de diplôme. Et c'est moi qui leur écrivais de temps en temps pour demander des nouvelles. »

Pour les personnes interrogées, le délai total avant d'avoir une décision finale durait en moyenne un an. Cela peut être accéléré en cas de jurisprudence⁸ pour un dossier. Alors, dans ce cas, les frais sont également réduits. Bien que chaque demande d'équivalence, introduite pour un diplôme d'études supérieures réalisées à l'étranger, soit unique, l'évaluation des dossiers mène généralement à quatre issues :

- Le diplôme n'est pas du tout reconnu en Belgique et la personne doit recommencer intégralement un cursus d'études si elle désire accéder au même niveau d'études.
- Le diplôme est reconnu mais n'équivaut qu'à un certain nombre d'années d'études. La personne devra étudier une ou plusieurs années si elle veut obtenir un diplôme similaire en Belgique. C'est l'école concernée qui est en droit d'accorder des dispenses ou non.
- Le diplôme n'est reconnu que sous l'appellation « générique ». Cela signifie qu'il n'est nulle part fait mention de la spécialisation ou secteurs spécifiques aux études poursuivies.
- La personne obtient une équivalence dite « spécifique » qui stipule le domaine d'études et les options. Cette équivalence reste très difficile à obtenir. Un des travailleurs du département ISP du CRVI témoigne : *« En quatre années d'expériences dans l'équivalence de diplôme, je n'ai connu que cinq cas où l'équivalence spécifique avait été accordée ».*

4. D'autres freins à l'insertion socioprofessionnelle

a. Maîtrise de la langue française : obligation face à l'offre de formation

Tous/toutes sont conscient.e.s de la nécessité d'apprendre la langue française pour mieux intégrer le marché de l'emploi, c'est même une étape obligatoire dans le parcours d'intégration. Néanmoins, nombreux.ses sont celles et ceux qui déplorent un manque d'offre de formations adaptées à leur niveau, ce qui a pour conséquence de les ralentir dans leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Intervenant-e 3 : *« Il n'y a pas beaucoup de cours pour le niveau que moi j'ai. Parce qu'il y a beaucoup de petites écoles, de cours pour les niveaux A1, A2, ... mais pas B1 »*

La lenteur d'apprentissage est mise en tension avec le besoin et l'envie d'aller travailler. Un choix doit alors s'opérer : *« Je pensais que je devais d'abord travailler avec mon français pour*

⁸ La Fédération Wallonie Bruxelles a déjà statué pour un dossier similaire : même diplôme issu de la même université.

pouvoir travailler. Mais après un an et demi, j'ai compris que j'avais besoin d'argent. »
(Intervenant.e 10)

b. Période d'inactivité

L'accumulation d'obstacles liés à l'obtention de leur statut, l'apprentissage de la langue du pays d'accueil, leur parcours d'insertion socioprofessionnelle (valorisation de diplômes, formations, reprise d'études, ...) contraignent les personnes à subir une période d'inactivité qui peut être compliquée à vivre psychologiquement. Certain.e.s évoquent une baisse de motivation quant au fait de retrouver un travail à la hauteur de leurs compétences. Une intervenante évoque une impression de stagner, de ne pas se voir avancer dans la vie.

Intervenant-e 7 : *« Ça a eu un impact sur moi bien sûr car je n'avais pas avancé dans ma vie professionnelle. »*

D'autres mettent en avant le besoin de devoir exercer pour ne pas oublier leur métier et ses pratiques.

Intervenant-e 9 : *« Toutes les études que j'ai faites, si je ne fais rien pendant deux ans, trois ans, ça risque de disparaître. Je serai redevenue comme illettrée. »*

Certain.e.s tentent de rester actif.ve.s en se rendant utiles pour la communauté ou en essayant d'obtenir un stage dans leur discipline. Malheureusement, il n'est pas possible de prendre des personnes en stage tant qu'elles ne sont pas en formation.

Intervenant-e 4 : *« J'ai demandé à faire des stages comme médecin observateur, c'est à dire juste, j'observe, je reste dans le bain. [...] Il faut permettre aux gens de faire des stages comme observateur, peu importe qu'ils soient sous formation ou pas. »*

Intervenant-e 2 : *« Je faisais des volontariats, des bénévoles. Ça m'aidait à rester active et psychologiquement aussi, de faire quelque chose dans la société, d'aider ces gens-là. »*

c. Formations/reprise d'études non-rémunérées

Celles et ceux pour qui le diplôme n'est pas reconnu ou seulement partiellement, ont la possibilité de reprendre une formation professionnelle voire des études pour essayer d'atteindre le niveau équivalent qu'ils avaient dans leur pays d'origine. Malheureusement, ces années de remise à niveau et de formation ne sont pas rémunérées, ce qui place les personnes devant un dilemme : parfois, le besoin de percevoir de l'argent et de subvenir aux besoins familiaux devient une priorité.

Intervenant-e 9 : *« C'est ça aussi le gros problème c'est que ce n'est pas rémunéré et j'ai des enfants. [...] On ne motive pas quelqu'un à poursuivre ce qu'il veut faire »*

Comme le témoigne une des intervenantes, la situation se complexifie lorsque vient s'ajouter la recherche d'une solution de garde pour enfants en bas âge et les frais y attendant.

Intervenant-e FG 6 : « *Pour pouvoir renouveler mon séjour après un an il faut que je prouve que j'ai travaillé, fiches de paie. Dans mon cas, ce n'est pas un refus de travail, je n'ai juste pas la possibilité car j'ai des problèmes de crèche et garde d'enfants* »

d. L'âge

Un autre frein qui se présente est celui de l'âge. Pour les personnes au-delà de 35 ans, très souvent avec charge de famille, il n'est pas envisageable de reprendre des cycles d'études ou des formations de type long.

Intervenant-e FG 2 : « *Ça dépend aussi de l'âge, si on arrive ici à 18 ans avec un CESS, on peut continuer son parcours mais si on arrive ici, à déjà 35 ou 40 ans, on ne peut pas. Donc on se résout à accepter n'importe quel travail et la discrimination se perpétue.* »

e. Faire face à la discrimination

L'analyse des entretiens permet de repérer la fréquence de l'évocation des phénomènes de discrimination, pour qualifier le marché de l'emploi, à Verviers, mais aussi au sein du système en général. Les personnes interrogées invoquent des discriminations au niveau de l'origine, de la couleur de peau, de la langue parlée, de la religion, du genre ou du statut social (bénéficiaire du RIS du CPAS).

Intervenant-e 1 : « *Il y un autre problème, il y a discrimination dans la tête des gens en général. Je ne peux pas dire que tout le monde est comme ça, mais avec le nom, avec le statut de réfugié. Il y a des discriminations à propos de la religion à cause de mon nom. Et quand j'envoie mon CV, il est effacé, supprimé.* »

Intervenant-e 2 : « *On m'a dit : « Oh oui Madame c'est vrai on a un poste mais veuillez nous excuser parce que là vous êtes au CPAS et on ne veut pas avoir de souci, voilà on préfère un enseignant qui a une situation plus stable ». Donc là ça m'a cassée, je ne vous mens pas j'ai fait une dépression.* »

Intervenant-e FG 2 : « *Ce système de discrimination perdure car quand on arrive, notre priorité c'est d'avoir une sécurité financière, physique et psychologique. On a besoin d'argent pour nous, les enfants ou pour la famille restée au pays. On a une pression. Quand on ne valorise pas notre diplôme et qu'on nous dit de retourner sur les bancs de l'université, ce n'est pas envisageable d'autant plus que notre vécu et parcours migratoire fait qu'on n'est peut-être plus psychologiquement capable de tout recommencer, en plus dans un système inconnu.* »

D'autres personnes interrogées, si elles reconnaissent généralement l'existence de pratiques discriminatoires ou racistes sur le marché du travail, ont tendance à en relativiser l'importance dans leur propre parcours : soit en affirmant que, contrairement à certaines de leurs

connaissances, ils/elles n'ont jamais réellement subi de discrimination, soit en nuancant fortement leurs discours.

Intervenant-e 8 : « *Il y a beaucoup de discriminations ici. Les personnes noires, c'est une catastrophe ! Pour moi, je pense déjà qu'il y en a beaucoup mais pour ces personnes c'est encore pire, c'est une catastrophe.* »

f. Inepties et contraintes du système

Certain.e.s dénoncent des inepties dans le système qui n'encouragent pas à travailler. C'est le cas d'une intervenante doctorante en biologie. Anciennement professeure à l'université, elle s'est réorientée vers l'enseignement secondaire et primaire pour tenter de faire valoir son savoir et ses compétences. On ne lui a proposé que des petits contrats de remplacement de quelques heures. De surcroît, n'étant pas nommée, la secrétaire l'a informée qu'elle toucherait son salaire en décalé, seulement trois mois plus tard. D'un autre côté, son assistante sociale l'a prévenue qu'au premier jour de travail presté, son allocation sociale serait suspendue. Comment allait-elle faire pour payer son loyer et autres frais ?

Intervenant-e 2 : « *Là je suis restée durant deux mois sans rien du tout, sans revenu, et je n'ai pas d'amis, je n'ai pas de famille, on n'a personne ici [...] Même le salaire que j'allais avoir à l'école ce n'était pas fameux, c'était un petit remplacement. [...] C'était infernal pour moi, ça m'a démotivée ! Tout ça, c'est parmi les obstacles aussi.* »

Un autre témoignage⁹ met l'accent sur la pression subie par les parents désireux de retrouver leurs enfants via la procédure de regroupement familial qui exige de devoir prouver la capacité à pouvoir subvenir financièrement aux besoins de toute la famille alors réunie. Cette urgence et cette pression ont pour conséquence qu'ils se dirigent vers des emplois inférieurs à leur niveaux de compétences.

Le cas de l'intervenante 12 reste également interpellant. Cette dame est arrivée en Belgique fin 2018 dans le cadre d'une demande d'asile. Elle est titulaire d'un diplôme d'Etat d'études secondaires de la République Démocratique du Congo et d'un Bachelier technique en soins infirmiers A2. Dans son dossier de demande d'équivalence de ses diplômes, elle ajoute également les preuves de ses stages et de ses treize années d'expériences et de pratiques en milieu hospitalier dont dix en maternité et bloc opératoire. Malheureusement pour elle, son diplôme d'Etat n'a reçu comme équivalence que celle d'une 5^{ème} année secondaire. Son bachelier a été déclassé au rang de « certificat d'enseignement secondaire du 2^{ème} degré¹⁰ ». A

⁹ Intervant.e FG 6

¹⁰ Le CE2D (Certificat d'études du 2^{ème} degré de l'enseignement secondaire) atteste la réussite de la 3^{ème} et 4^{ème} années de secondaire de l'enseignement secondaire
(<http://www.enseignement.be/index.php?page=27249&navi=3739>)

40 ans, on évalue son bagage intellectuel à celui d'un.e élève de 14-15 ans. Elle confie avoir besoin de travailler comme infirmière car c'est ce qu'elle aime et elle est prête à reprendre une formation ou quelques années d'études, s'il le faut. Néanmoins, sans son CESS, l'accès aux études d'infirmière A1 ou A2 lui est refusé. Elle ne peut même pas prétendre à exercer comme aide-soignante. Elle s'est aussi intéressée au projet « IntégraSoins¹¹ » ayant pour but d'offrir la possibilité, aux réfugié.e.s reconnu.e.s, avec de l'expérience dans le secteur de la santé, dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique, de faire valoir leurs connaissances du métier. Encore une fois, la voilà bloquée mais cette fois-ci à cause du statut de « réfugiée reconnue » qu'elle n'a pas. Cette situation questionne quand on sait que le secteur de la santé fait face à une importante pénurie d'infirmier·ière·s et d'aide-soignant·e·s qualifié·e·s...

g. Aide apportée par les institutions

À la question : « quelles sont les institutions qui ont pu vous aider dans votre parcours d'intégration socioprofessionnelle ? », toutes les personnes ont cité le CRVI, notamment en tant que pôle d'informations et relais vers d'autres partenaires mais également comme soutien précieux dans les démarches administratives. A contrario, plusieurs intervenant.e.s ont déploré le peu d'aide reçue de la part de leur assistant.e social.e du CPAS et de leur référent.e au Forem.

Intervenant-e 3 : « *Le Forem pas du tout. Ils m'ont juste aidé à venir ici mais pas pour trouver un emploi. Je pense que j'ai reçu juste une réponse une fois et ce n'était pas du tout ce que je cherchais.* »

5. Sentiments face au déclassement

a. De l'autonomie à l'assistantat

Beaucoup de témoignages relatent la difficulté de passer du statut d'« indépendant.e » dans leur pays d'origine à la position d'« assisté.e » dans le pays d'accueil. Cette dévalorisation se fait sentir tant sur le plan financier que psychologique, social, relationnel, professionnel, ...

Intervenant-e 2 : « *J'avais mon statut, j'avais ma vie, on travaillait, on était actif et tout ... En fait le plus important aussi c'est que j'avais mon réseau social, des amis, des collègues, des connaissances et tout ça. [...] Mais quand on vient, on débarque, on ne connaît personne, on n'a aucun lien, aucune relation, on ne sait même pas à qui demander. Donc on doit demander sur tout et n'importe quoi.* »

Cette position demeure d'autant plus difficile à vivre dans nos sociétés industrialisées car le fait d'être bénéficiaire d'une aide sociale est stigmatisé et discriminant dans de nombreux domaines (recherche d'emplois, logements, amis, écoles pour les enfants, ...).

¹¹ Pour plus d'informations : <https://www.fe-bi.org/fr/secteurs/Fonds/30224/finss-fonds-intersectoriel-des-services-de-sante-devenir-infirmiere-aide-soignante-projet-pilote-integrasoins>

Intervenant-e 1 : « *C'est comme une humiliation. Moi, ça me dérange beaucoup d'avoir à prendre l'argent du gouvernement sans travail, ce n'est pas mon truc. Pourquoi il me le donne ? Oui, gouvernement social... Mais pourquoi vous ne me donnez pas du travail après ?* »

Les avis sont unanimes : obtenir un travail, qui plus est décent, respectueux de leurs aspirations et compétences, devient le principal levier de leur parfaite intégration.

Intervenant-e 3 : « *En Russie je travaillais, j'étais très indépendante. Quand je viens ici je ne gagne rien et dans la société je ne me sens pas bien parce que je ne donne rien à la société et je suis dépendante.* »

Les personnes interrogées attestent alors se trouver tiraillées entre trouver un travail au plus vite et continuer leurs démarches pour arriver à faire valoir leurs compétences et expériences passées sur le marché du travail.

Intervenant-e 1 : « *En fait pour quitter le CPAS, je pourrais travailler dans le nettoyage aussi, mais je ne veux pas parce que j'ai quelques compétences. Pourquoi je vais faire ça ? [...] Ce n'est pas raisonnable, de m'utiliser moi pour faire le ménage. Je peux faire beaucoup de choses par ordinateur, comme ingénieur, dans l'administratif.* »

b. Déclassement sur le marché du travail

Malgré une reconnaissance générique ou spécifique de leurs diplômes, celle-ci ne les aide pas toujours à trouver un emploi à la hauteur des compétences. Avec l'urgence de devoir gagner un peu d'argent, certaines personnes se dirigent alors vers des « petits boulots », parfois illégaux.

Intervenant-e 3 : « *J'ai aussi travaillé dans les fabriques ici, en noir. Psychologiquement c'était très compliqué. Comme journaliste avant j'avais un travail où je comprenais tout. Mon métier c'était de parler avec les gens et ici je suis venue et j'étais comme sourde ou alors je ne comprenais qu'un petit mot.* »

Intervenant-e 11 : « *J'avais des ambitions ça c'est sûr et même ma mère elle ne s'attendait pas qu'après des années d'études je finisse comme aide-ménagère. Je respecte le travail, ce n'est pas le souci mais ce n'est pas mon travail, ma passion. J'ai investi dans des études pour faire autre chose que ça. Mais voilà je reste optimiste.* »

c. Laisser tomber ses rêves

La plupart des personnes interrogées étaient encore en plein parcours d'insertion socioprofessionnelle. Certain.e.s suivent encore des cours de français et gardent l'espoir quant au fait de faire valoir un jour leurs diplômes et expériences passées sur le marché du travail belge. D'autres suivent des formations ou occupent des emplois très éloignés de leurs expériences professionnelles passées. Ils ne pensent malheureusement pas pouvoir continuer en Belgique ce qu'ils avaient commencé dans leur pays d'origine. À la question « Vous aimeriez un jour retrouver un travail qui reconnaisse votre diplôme et/ou vos compétences ? », une intervenante confie ceci :

Intervenant-e 3 : « *J'ai perdu cette ambition. Avant j'avais envie mais je suis ici depuis 4 ans. Je ne sais pas, je pense que ça va être compliqué, j'ai juste perdu mes ambitions.* »

d. Sentiment de devoir recommencer à zéro

Un sentiment assez univoque se dégage auprès des intervenant.e.s, celui de devoir recommencer leur parcours depuis le début, comme si ce qu'ils/elles avaient capitalisé (études et métiers) au pays n'existait pas. Le fait d'obtenir l'équivalence de leur diplôme est important pour témoigner de leur passé, et surtout que celui-ci a bel et bien existé.

Intervenant-e 3 : « *C'est pour cela que je voulais vraiment obtenir l'équivalence de mon diplôme [...] c'est mieux de l'avoir parce que sinon on dirait que c'est dans mon imagination que j'ai fini l'université. Parce qu'ici les gens pourraient ne pas croire que j'ai fini l'école.* »

Face à la rigidité du système d'équivalence et aux autres obstacles qu'ils/elles rencontrent, les intervenant.e.s doivent s'armer de beaucoup de patience et garder de la motivation à toute épreuve, ce qui est loin d'être évident.

Intervenant-e 9 : « *Ça reste quand même compliqué pour des gens qui sont motivés, pour des gens qui veulent du travail dans leur métier. Il faut vraiment encore beaucoup de volonté pour avancer à fond.* »

Intervenant-e 4 : « *On se construit une identité pendant des années et puis plus rien... ça ne facilite pas l'intégration, mais alors pas du tout.* »

Discussions

L'analyse des divers entretiens et échanges avec le public cible a permis d'appuyer et de corroborer les hypothèses posées en début de processus. À la lumière de cet échantillon de témoignages, il apparaît évident qu'une meilleure considération des droits et projets socioprofessionnels des personnes primo-arrivantes qualifiées contribuerait à une intégration effective au niveau social ainsi que sur le marché de l'emploi. De manière générale, la migration façonne et fragilise les expériences, les identités, les trajectoires de vie ainsi que les carrières professionnelles des personnes (Croitoru 2018 cité par Merla, Sarolea, Schoumaker 2022 : 201). C'est pourquoi la question de l'insertion sur le marché du travail est centrale, particulièrement pour les personnes qualifiées. Si on reprend la définition stricte du déclassement, elle n'englobe que l'aspect professionnel. En revanche, on se rend compte que ce concept est bien plus étendu et touche de multiples composantes de l'individu. Le déclassement de la personne est global : social, affectif, psychologique, financier, salarial, relationnel, professionnel, éducatif, ...

A ce stade, certaines pistes de réflexions et d'actions peuvent être envisagées. Ces recommandations découlent de l'analyse d'ouvrages et des discours du public concerné. Elles rencontrent également les besoins et attentes émis par un ensemble de travailleur.euse.s de terrain, issus de différents secteurs et institutions actives, de près ou de loin, dans le parcours d'intégration et de formation, dans le bassin de Verviers. En effet, à l'initiative du CRVI et du Bassin EFE, une journée « tables-rondes » fut organisée en avril 2022 rassemblant près d'une soixantaine de professionnel.le.s. Cette journée a permis de laisser émerger les réalités de chacun.e et d'envisager des solutions pour fluidifier les parcours d'insertion et de formation des personnes étrangères.

Les trajectoires migratoires doivent s'inscrire dans différents cadres qui comportent chacun des règles bien spécifiques, des conditions à satisfaire, des temporalités qui s'entrechoquent.

Tout d'abord, dès leur arrivée sur le territoire belge, les personnes ayant entrepris un trajet migratoire sont confrontées au cadre légal de l'asile et la migration. Force est de constater que le paysage légal est devenu complexe rendant les droits de séjour plus fragiles parce que temporaires, soumis à des conditions strictes pour être conservés (Merla, Sarolea et Schoumaker, 2022 : 33-34). De plus, avec la forte augmentation du nombre de demandes d'asile, l'attente avant l'obtention d'une décision s'avère de plus en plus longue. En 2019 déjà, bien avant la crise de l'accueil que nous traversons, la moyenne était de 15 mois d'attente. Pour ce qui est de la procédure de regroupement familial, la réforme de 2011 a introduit des conditions socio-économiques sévères dans le chef du regroupant et ces diverses modifications visent principalement la diminution des accès au territoire (Merla, Sarolea et Schoumaker 2022 : 42). Le titre de séjour obtenu (statut de réfugié.e ou protection subsidiaire) se répercute sur leurs droits et devoirs, notamment en termes d'accès au marché du travail, gratuité de certaines procédures (procédure de valorisation de diplôme), accès aux aides sociales, accès à certaines formations et études, accès à l'apprentissage du français, ... Comme nous avons pu le constater au travers des différents discours, ces périodes d'attente, d'immobilité forcée et d'inactivité affectent négativement le mental, la motivation des personnes. Pour les personnes qualifiées, la poursuite de leur projet professionnel se voit longuement postposée à tel point que certaines d'entre elles rencontrent des difficultés à se projeter ; elles se résignent et, parfois, renoncent sous la contrainte. L'abandon de leurs rêves et investissements va impacter profondément leur état psychologique à long terme.

Ensuite, dès l'obtention d'un titre de séjour de plus de trois mois, l'étranger.ère primo-arrivant.e est tenu.e de suivre le parcours d'intégration dans un délai de 18 mois. Ce parcours (cf. *Annexe 4*) est composé de deux modules obligatoires (citoyenneté et cours de français) et d'un module optionnel de quatre heures lié à l'insertion socioprofessionnelle. Alors que les intervenant.e.s insistent sur le fait que le travail ou la formation sont les principaux leviers de leur intégration, on peut s'étonner que dans le programme, seulement quatre heures optionnelles y soient consacrées. Si on analyse le schéma d'insertion proposé par la Flandre (cf. *Annexe 5*), on observe qu'il y est proposé un encadrement individuel concernant la formation, l'enseignement, le travail et les diplômes. Un programme de 40 heures pour renforcer le réseau social est également mis en place : il s'agit d'un stage dans une organisation ou une entreprise, d'une expérience de compagnonnage, d'un bénévolat ou d'une alternative.

Quant à l'apprentissage du français, il n'existe que deux filières : ALPHA (à destination des personnes peu ou pas du tout scolarisées) et FLE (Français Langue Etrangère qui a pour objectif l'enseignement du français à des apprenant.e.s ayant été scolarisé.e.s dans une autre langue). L'offre des cours de FLE, pour ce qui est du bassin de Verviers, s'avère limitée et trop uniforme car il existe, en effet, une grande diversité de parcours scolaires. Les personnes avec un haut niveau de scolarité, parlant parfois plusieurs langues et ayant connaissance de notre alphabet latin verront leur apprentissage ralenti par le rythme de personnes moins scolarisées. Elles ont un rapport au savoir plus rapidement autonome et savent en quoi consistent les programmes d'enseignement scolaire (Michaux, 2019). Comme le souligne un intervenant, il faudrait accélérer l'apprentissage du français en facilitant l'immersion dans un milieu professionnel ou autre. D'autant plus qu'un niveau B2 est requis pour la reprise d'études supérieures.

Intervenant-e 5 : « C'est mieux d'apprendre le français dans un milieu, via un métier ou une formation. Parce que, pour le moment, au niveau grammaire, le niveau grammaire est B1 et je stagne au même niveau. On peut apprendre le français jusqu'à un certain niveau mais après on doit l'apprendre dans la vie, dans un milieu, rentrer en contact avec des gens. »

Entrent également en ligne de compte, les logiques d'intervention du CPAS et du Forem qui sont contraignantes et oscillent entre l'accompagnement et le contrôle strict. Cette ambivalence est autant pénible à supporter par les bénéficiaires que par le personnel. En pleine gestion du dépaysement et de reconstruction de leurs divers traumatismes migratoires, les primo-arrivant.e.s doivent mener tout de front et rendre des comptes tous azimuts. En plus d'être perçu.e.s comme « étranger » par la société, vient s'ajouter la stigmatisation d'émaner du CPAS. Les institutions, en ce compris les institutions publiques, peuvent, généralement de

manière non intentionnelle, générer de la violence, que ce soit par leur mode de fonctionnement ou par l'attitude des personnes qui la composent (Van Keirsbilck et Van Zeebroek, 2006). Comment pourrait-on adoucir cette violence institutionnelle et prendre en compte les spécificités du public des étranger.ère.s ?

Pour les personnes issues de la migration hautement qualifiée, un cadre contraignant vient s'ajouter : celui de la valorisation de leur diplôme en Belgique. Face à la complexité de la procédure, aucun organisme officiel n'a la charge de fournir une quelconque aide dans les démarches. Depuis 2009, à l'initiative du CIRÉ Asbl, basé uniquement à Bruxelles, un service accompagne et informe les personnes dans leurs démarches d'équivalence de diplômes et dans la valorisation d'acquis plus informels. Le personnel du CIRÉ renseigne et forme également des professionnel.le.s concerné.e.s par l'aide aux personnes migrantes, afin de partager leur expertise. Les CRI demeurent le relais de ces informations mais tous ne proposent pas des services aussi complets que ceux que le CRVI a mis en place en termes d'accompagnement. Sur le terrain, les travailleur.euse.s du département ISP du CRVI, confronté.e.s aux personnes coincées dans leurs démarches, ont mis en place des permanences hebdomadaires. Durant celles-ci, des demandes d'avis sont envoyées et un véritable suivi de l'avancement de tous les dossiers s'organise, tout en replaçant le projet professionnel de la personne au cœur des actions. Ces pratiques sortent du cadre des missions de base et participent au déplacement ainsi qu'à la modification des lignes du dispositif. Comme le stipule Foucault, « *c'est une manière d'être autonome dans l'hétéronomie* » (Foucault, 2005), une manière de dépasser les règles imposées par un système. Les incohérences du système font naître chez les professionnel.le.s ce que Foucault appelle une *crise de la pensée* (Foucault, 2005). Celle-ci amène les travailleur.euse.s à rechercher une autre manière d'accompagner les personnes dans la construction d'un projet professionnel, dans le respect de leurs aspirations et de leurs compétences. Cette capacité d'adaptation, face à diverses situations, émanant de ces agents du secteur social ainsi que leurs aptitudes à appréhender les épreuves, font partie intégrante de ce Vrancken appelle la *professionnalité* (Vrancken, 2020).

Les intervenant.e.s, au travers des entretiens menés lors de cette recherche, ont relevé les disparités existantes au sein des trois régions belges. Ils/elles réclament ainsi une révision des procédures en Belgique ainsi qu'un assouplissement des règles. En Flandre, les frais sont entièrement gratuits, quel que soit le statut de la personne (demandeurs.ses d'asile, bénéficiaires du RIS, réfugié.e.s, ...) et les documents peuvent être de simples copies, ce qui réduit considérablement les coûts. Le plus injuste est qu'un diplôme reconnu en Flandre ou en Région

germanophone ne l'est pas en Région wallonne, et inversement. Une uniformisation des procédures au niveau national est nécessaire afin de gommer les inégalités qui se forment entre les personnes issues de la migration diplômées qui effectuent leur parcours d'insertion socioprofessionnelle dans des régions différentes. De nombreuses situations pourraient se débloquent grâce à une application moins stricte ou simplement plus pragmatique de certaines règles et qui laisseraient une marge plus large d'appréciation par les organismes compétents¹². Comme le confirme Nadine Postiaux, vice-rectrice de l'Université libre de Bruxelles (ULB) : « *Le sujet est ficelé par des lois obsolètes, un cadre légal complexe et ancien, qui n'est pas adapté à l'internationalisation des études supérieures.* » Les différents discours des intervenant.e.s et des professionnel.le.s insistent sur l'importance d'individualiser les processus. Comme en témoignent les récits des intervenant.e.s, chaque trajectoire de vie et individu sont uniques. Pourtant, ils/elles en viennent à se confronter à une procédure qui ne tient pas assez compte des spécificités des parcours ni des expériences professionnelles passées.

Face au manque de reconnaissances des compétences et expériences, pointé du doigt par de nombreux.intervenant.e.s, il serait judicieux de mettre en place des outils pour les évaluer. Habituellement, les connaissances professionnelles sont attestées exclusivement par des diplômes ou autres certifications. Pourtant, toutes les compétences ne sont pas uniquement théoriques mais aussi expérientielles, englobant le savoir-être et le savoir-faire (Gatugu et Manço, 2018 : 161-181). Il serait judicieux de mettre en place un système de tests et de reconnaissance de ces capacités, non récompensées à leur juste valeur, qui comprennent toutes les ressources humaines, aussi appelées « le capital humain » (Bardak, 2014 ; Lejeune et Bernier, 2014). Ce système de mesures objectives permettrait, à ceux qui sont dans l'impossibilité d'amener toutes les pièces justificatives à leur dossier, d'obtenir une valorisation de leurs parcours et savoirs.

Intervenant-e 2 : « *Il faut enlever les obstacles et les freins administratifs et se baser plus sur les compétences. Je ne dis pas qu'il faut bannir les diplômes mais si une personne a vraiment des circonstances qui font qu'elle n'a pas de diplôme on peut la tester. Je pense que la tester, la mettre dans un stage c'est mieux que la laisser sans rien faire.* »

En théorie, à l'exception des métiers protégés/réglémentés¹³, il est possible de postuler sans équivalence. Malheureusement, en pratique, le marché de l'emploi en Belgique est conditionné par l'exigence de diplômes belges ou assimilés. Ceux-ci rassurent les employeurs et

¹² Fédération Wallonie Bruxelles en Communauté française, NARIC en Communauté flamande, NARIC-DG en Communauté germanophone.

¹³ Parmi les professions réglementées, on retrouve entre autres : infirmier.ère, aide-soignant.e, médecins, enseignant.e.s, avocat.e.s, pharmacien.ne.s, notaire.s, vétérinaires.

conditionnent l'accès à des niveaux de salaires. Cela est d'autant plus vrai que les employeurs jugent les qualifications et diplômes occidentaux avec plus d'estime que les autres (Iredale, 2010 cité par Merla, Sarolea et Schoumaker, 2022 : 201-220). Les entreprises pourraient être sensibilisées, beaucoup plus investies et devenir actrices du parcours des personnes en proposant une embauche avec remise à niveau, si cela s'avérait nécessaire. En effet, comme expliqué précédemment, les périodes parfois longues d'inactivité ne permettent pas d'être systématiquement à jour dans les pratiques. D'autant plus qu'actuellement, la technologie est en perpétuelle évolution et présente dans tous les secteurs.

Intervenant-e 4 : « Il faut donner une petite chance pour rafraîchir les choses dans les têtes, il faut des expériences. Et l'employeur pourrait proposer une remise à niveau en engageant. »

Les principaux obstacles à la reconnaissance des compétences professionnelles en Wallonie sont d'ordre institutionnel (absence de critères objectifs, longueur des procédures, pléthore d'institutions non coordonnées, ...). La vision de justice, du point de vue d'Amartya Sen, doit être évaluée en termes de capacités des individus, c'est-à-dire les libertés substantielles qui donnent à une personne la possibilité et la capacité d'agir, conformément à sa conception de la « vie bonne » (Sen, 1999). Les contingences sociales, environnementales, économiques et politiques limitent la liberté d'action des personnes migrantes en possession d'un diplôme post-secondaire. Les institutions que ces personnes sont amenées à fréquenter gouvernent la (dé)construction de leur identité tout au long de leur vie et pré-structurent leur *agentivité* (Merla, Sarolea, Schoumaker, 2022 : 295-310).

Dès lors, on se rend compte de la nécessité de rassembler plusieurs acteurs (politiques, pôles de coordination, employeurs, services publics et associations privées), agissant à des niveaux de pouvoir différents afin de travailler sur une fluidification du parcours d'intégration et d'insertion socioprofessionnelle, dans une démarche de sociologie de la traduction. Ce processus est au croisement de l'action collective, de la contingence, des problèmes concrets et des processus politiques (Kuty, Dubois, 2019 : 202). La « traduction » est envisagée ici comme le processus par lequel des acteurs différents, finissent grâce à la négociation, la mobilisation et la persuasion, par entrer en dialogue autour d'une vision commune d'un problème à traiter, en vue de produire du changement (Meier, 2020). Une des pistes évoquées par de nombreux.e.s travailleur.euse.s présent.e.s à la journée « tables rondes » est celle du « parcours hybride » et du décroisement. Plutôt que d'obliger les personnes d'origine étrangère qualifiées à suivre un parcours linéaire (apprentissage du français qui conditionne l'accès au marché du travail), il serait plus judicieux de leur permettre de mener de front leur projet professionnel et

l'apprentissage du français. Les mises en application sont multiples : apprentissage du français au sein de l'entreprise, adaptation des horaires de formation/travail/stage pour suivre des cours du soir en français, orienter les cours de FLE vers le vocabulaire spécifique de la profession, offrir aux entreprises des aides de l'Etat pour leur permettre d'organiser des stages/formations de remise à niveau par rapport aux diplômés, ...

D'autres initiatives menées par différents pays européens pourraient servir d'exemples à la Belgique en matière de valorisation des diplômes étrangers. C'est le cas de la Suède qui, en 2010, remporte la palme de l'intégration professionnelle des migrants hautement qualifiés¹⁴. Dans le but de remédier à la pénurie de personnel qualifié, le pays a mis en place un dispositif basé selon quatre leviers majeurs (Manço et Gatugu, 2018 : 150-151) :

- L'évaluation et la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger ;
- L'ajustement des connaissances via des cours organisés par des universités et d'autres institutions à destination des ressortissants des pays hors EEE dans des domaines tels que la santé, le droit, l'éducation, ... ;
- Le « travail à l'essai » en donnant le plus tôt possible aux personnes étrangères l'occasion de mettre en évidence leurs savoir-faire et connaissances dans un milieu professionnel avec un certificat ou une mise à l'embauche à la clé¹⁵ ;
- L'intégration professionnelle des réfugié.e.s en leur donnant priorité au travail dès leur arrivée sur le territoire. Ils sont inscrits dans un processus de recherche de travail basé sur leur qualifications, cursus, compétences, expériences, attentes personnelles, ... Ils/elles ne sont pas laissé.e.s pour compte dans des centres d'accueil ni dépendant.e.s de systèmes sociaux.

Plus proche de nous, l'Allemagne est parvenue en quelques années à mettre en place un système efficace d'intégration pour loger, nourrir, habiller, former et mettre à l'emploi les personnes issues de la migration. Près de 2.500 entreprises se sont associées pour créer le réseau national « *Companies Integrate Refugees* ». De plus, il existe un organisme qui centralise, informe, aide et oriente les personnes d'origine étrangère dans leurs démarches. Des centres d'information gratuits et non contraignants sont établis dans tout le pays pour apporter l'assistance nécessaire à la procédure de reconnaissance (rassembler les documents, remplir les formulaires,

¹⁴ Selon le *Migrant Integration Policy Index* (www.mipex.eu)

¹⁵ Dans 40% des cas, cela débouche du premier coup sur une offre d'emploi (source : OCDE – 2009).

communiquer avec les autorités compétentes). Cela permet de planifier les projets professionnels, d'éviter les erreurs dans la procédure et de gagner un temps précieux.

Le gouvernement allemand a également prévu des mesures de compensation en cas de reconnaissance des qualifications, partielle ou nulle, dans le cadre des professions réglementées¹⁶. Tout d'abord, les personnes ont la possibilité de passer un examen de connaissances (*Kenntnisprüfung*). La réussite de ce dernier leur donne accès à une formation d'adaptation (*Anpassungsqualifizierung*) qui a pour but de compenser les compétences techniques et théoriques manquantes. Il est également concevable d'apprendre l'allemand lié au travail. Le contenu et la durée du stage dépendent de la profession et du niveau de chacun.e. Si cette formation se concrétise avec succès, elle aboutit à la reconnaissance de la qualification professionnelle comme équivalente. Celle-ci ouvre un portail vers l'exercice de la profession reconnue intégralement en Allemagne.

Intervenant-e 1 : « *Vous devez changer comme en Allemagne ou bien aux Pays-Bas. Là-bas, s'il y a quelqu'un capable de faire quelque chose de spécifique, on lui dit « Ok, fais ça ». Ici, en Belgique, tout le monde est face au même système, on attend... »*

¹⁶ Parmi les professions réglementées, on retrouve entre autres : infirmier.ère, aide-soignant.e, médecins, enseignant.e.s, avocat.e.s, pharmacien.ne.s, notaire.s, vétérinaires.

Conclusion

À la lueur de toute cette analyse, il devient évident de revoir notre approche des besoins des personnes primo-arrivantes qualifiées en matière d'intégration et d'ériger leur insertion socioprofessionnelle au rang de nécessité. Ces personnes sont encore aujourd'hui confrontées à de nombreux obstacles qui les freinent dans la poursuite de leur projet professionnel, entamé dans le pays d'origine. Ces freins sont multi-sectoriels : la complexité et rigidité de la valorisation de diplôme, la difficulté d'abandonner son passé, la langue, l'inactivité, l'accès limité aux formations, l'âge, la discrimination, le manque d'encadrement et de clarté, les systèmes contraignants, ... Ils entraînent une déqualification sur le plan professionnel et également un déclassement social important. A cette liste non-exhaustive, il est judicieux d'y ajouter comme frein celui du genre. En effet, avant de migrer, la plupart des femmes qualifiées se sont « battues » pour devenir indépendantes. Elles subvenaient aux besoins financiers des enfants voire de leur mari. Lorsqu'elles arrivent en Belgique, elles deviennent à charge de la société ou de leur conjoint. Elles subissent une double discrimination : celle d'être femme et étrangère (Merla, Sarolea, Schoumaker, 2022 : 295). Ce facteur pourrait être étudié d'avantage dans une future recherche afin d'envisager la problématique sous un nouvel angle.

Face à la dimension légale et obligatoire du parcours d'intégration, il devient impératif que notre société mette en place un cadre propice afin que l'intégration ne soit pas une obligation à sens unique mais bien une responsabilité réciproque, impliquant autant les immigré.e.s que le pays d'accueil. Le bénéfice n'en serait que doublé : les primo-arrivant.e.s se sentiraient valorisé.e.s et respecté.e.s dans leurs droits ; la société cesserait de gâcher des potentiels humains. Ce pari pourrait se gagner en suivant quelques recommandations implémentées à plusieurs niveaux :

- Mettre le projet professionnel des personnes primo-arrivantes diplômées au centre du parcours d'intégration et ce, dès leur arrivée sur le territoire belge ;
- Revoir, au niveau local, la manière d'apprendre le français langue étrangère en augmentant l'offre et en l'orientant vers le « FLE métier » ;
- Permettre aux personnes de suivre un parcours hybride entre stage/formation/travail et l'apprentissage du français afin de gagner du temps ;
- Adopter, au niveau fédéral, un modèle national unique en termes d'intégration des personnes étrangères, notamment pour ce qui est de la reconnaissance des diplômes, expériences et compétences, afin de gommer les inégalités existant entre les trois Régions ;

- Assouplir, individualiser les procédures d'évaluation des dossiers de demande d'équivalence et statuer d'une décision dans la transparence et l'équité ;
- Renforcer la sensibilisation des employeurs aux apports des personnes migrantes détentrices d'un diplôme d'études supérieures ainsi qu'à la richesse de la diversité.

Selon Actiris, 99,4% des Ukrainien.ne.s, inscrit.e.s comme demandeur.se.s d'emploi, sont détenteur.rice.s d'un diplôme non-reconnu en Belgique (Biermé, 2022). Devant ce constat, la Commission européenne demande de la souplesse aux Etats membres, en réduisant les formalités au minimum nécessaire (copies numérisées et traductions automatiques acceptées), en accélérant les procédures et en rendant la procédure gratuite. La justification invoquée est la suivante : « *Le fait d'avoir dû quitter le pays en urgence pose toute une série de problèmes. Il est probable que nombre d'Ukrainiens n'ont pas eu l'occasion d'emporter l'original de leur diplôme, par exemple.*¹⁷ ». Les autres migrant.e.s, abandonnant leur pays pour des raisons de guerre ou d'insécurité, ne sont-ils/elles pas dans les mêmes conditions de fuite en urgence ? N'est-on pas en droit, face à cette injustice flagrante, d'y voir une trace de racisme caché ?

Puissent ces espoirs d'évolution en matière d'insertion socioprofessionnelle des primo-arrivant.e.s faire jurisprudence pour toutes et tous, quelles que soient leurs trajectoires de vie et leur origine.

*« Le Droit du Sol est l'absurdité qui consiste à dire
qu'un cheval est une vache parce qu'il est né dans une étable »*

Charles Louis de Secondat dit Montesquieu

¹⁷ Extrait de « Guerre de l'Ukraine : Reconnaissance des diplômes : l'UE demande de la souplesse aux Etats Membres », RTBF, 06 avril 2022.

Annexes

Annexe 1 : précautions terminologiques

Les représentations sociales dans le cadre de l'immigration sont nombreuses et complexes. En effet, la question migratoire est à l'origine de beaucoup de préjugés, de méconnaissances et de malentendus pouvant mener à un climat parfois délétère au sein des populations (Morice, 2015). Pour aborder cette problématique, il est tout d'abord nécessaire de s'accorder sur les termes employés au cours du présent travail car les pratiques langagières en matière de migration peuvent entraîner des répercussions sur l'imaginaire social.

Il existe une multitude de termes pour qualifier les populations immigrées. Il est primordial de les définir et de les distinguer car la simple utilisation d'un mot engendre souvent une catégorisation et des connotations rattachées à ce terme. Comme le précise Moscovici (1979), « *l'étude des représentations sociales n'est rien d'autre que celle des pans d'images, d'idées, de conduites et des liens humains qui vont et viennent avec ces mots* ». Albert Camus disait aussi : « *Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde* ».

Tout d'abord, il faut distinguer les *migrations intra-européennes*, qui sont souvent de simples mobilités, des *migrations extra-européennes*, exercées par des individus non issus d'un des 27 États membres de l'Union Européenne¹⁸.

Immigré.e, émigré.e et migrant.e

La notion de *migrant.e* se confond souvent avec celle d'*immigré.e* alors que ces termes n'induisent pas la même signification. Le premier terme, le plus générique et le plus utilisé, désigne « *toute personne qui vit de façon temporaire ou permanente dans un pays dans lequel il n'est pas né* » (Unesco). L'*émigré.e*, quant à lui/elle, est une personne qui a quitté son pays. C'est le terme employé au moment du départ de l'étranger de son pays d'origine (Lacaille-Albige, 2019). Lors d'un passage de frontière, l'*émigré.e* est alors appelé *immigré.e*.

Etranger.ère

L'utilisation du mot *étranger.ère* désigne plutôt une catégorie juridique et se définit comme étant toute personne ne bénéficiant pas de la nationalité du pays dans lequel elle réside. Cela amène parfois à des quiproquos de langage étant donné qu'un enfant né sur le territoire belge mais n'ayant pas la nationalité belge sera, lui aussi, considéré comme *étranger.ère*. Le mot

¹⁸ Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède

étranger.ère dans son étymologie pure renvoie à la notion de ce qui est étrange, ce qui sort de l'ordinaire.

Réfugié.e

Le terme de « réfugié » désigne toute personne ayant obtenu le statut de réfugié.e après avoir introduit une demande aux autorités compétentes et satisfaisant dès lors aux critères définis par la Convention de Genève de 1951. En Belgique, ce statut donne droit à un séjour limité à 5 ans (Ciré, 2021). Ce statut implique une protection et assistance de la part du pays hôte. Le/la *réfugié.e* est souvent forcé.e de quitter son pays indépendamment de sa volonté, en raison de facteurs politiques ; alors que ce sont des facteurs économiques et sociaux qui poussent l'*immigré.e* à quitter son pays de son plein gré. Parfois, le terme *demandeur.se de protection internationale (DPI)* ou *demandeur.se d'asile (DA)* est utilisé lorsque le processus de régularisation est enclenché mais pas abouti.

Primo-arrivant.e

Dans le cadre de cette analyse, un choix s'est opéré pour l'utilisation du terme « *primo-arrivant.e* » pour désigner le public que ce travail de recherche ciblera. En Wallonie, le décret du 8 novembre 2018 définit les primo-arrivant.e.s comme « *les personnes étrangères séjournant légalement en Belgique depuis moins de trois ans et disposant d'un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyen.ne.s d'un état membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen, de la Suisse et des membres de leur famille* ». Ces personnes ont donc obtenu le statut de réfugié.e ou la protection subsidiaire ; elles demeurent légalement sur le territoire. Malgré cette définition qui semble univoque, cette notion reste complexe et il existe une multitude de parcours de primo-arrivant.e.s différents.

Annexe 2 : tableau des profils des entretiens semi-directifs

N° entretien	NOM emprunt	Domaine études	Pays d'origine	Âge	Sexe	Année arrivée en Belgique	Année obtention statut	Niveau étude pays d'origine	Niveau d'étude reconnu
1	Intervenant-e 1	Ingénieur (mécanique)	Turquie	36 ans	M	2019 (octobre)	2021 (août)	Master	En cours
2	Intervenant-e 2	Sciences - biologie	Algérie	33 ans	F	2018	2018 (regroupement familial)	Doctorat	Master
3	Intervenant-e 3	Sciences politiques & droit (journalisme)	Russie	34 ans	F	2016 (décembre)	2016 (Regroupement familial)	Master	Master spécifique
4	Intervenant-e 4	Santé (médecine)	Algérie	42 ans	M	2016	2016 (regroupement familial)	Master	Non-reconnu (master de niveau)
5	Intervenant-e 5	Sciences (secteur agro-alimentaire)	Syrie	42 ans	M	2015 (fin)	2017	Master	Non reconnu
6	Intervenant-e 6	Ingénieur	Maroc	37 ans	F	2013 (octobre)	2013 (regroupement familial)	Bachelier	Non reconnu
7	Intervenant-e 7	Sciences politiques/Droit	Bosnie Herzégovine	32 ans	F	2015 (août)	2015 (regroupement familial)	Bachelier orientation sociale	Non reconnu
8	Intervenant-e 8	Sciences politiques/Droit	Bosnie	40 ans	F	2015 (août)	2015 (regroupement familial)	Master en droit	En attente de réponse depuis 3 ans
9	Intervenant-e 9	Sciences politiques/Droit	Congo	41 ans	F	17/12/2018 (demande d'asile)	2019	Licence en droit	Master de niveau

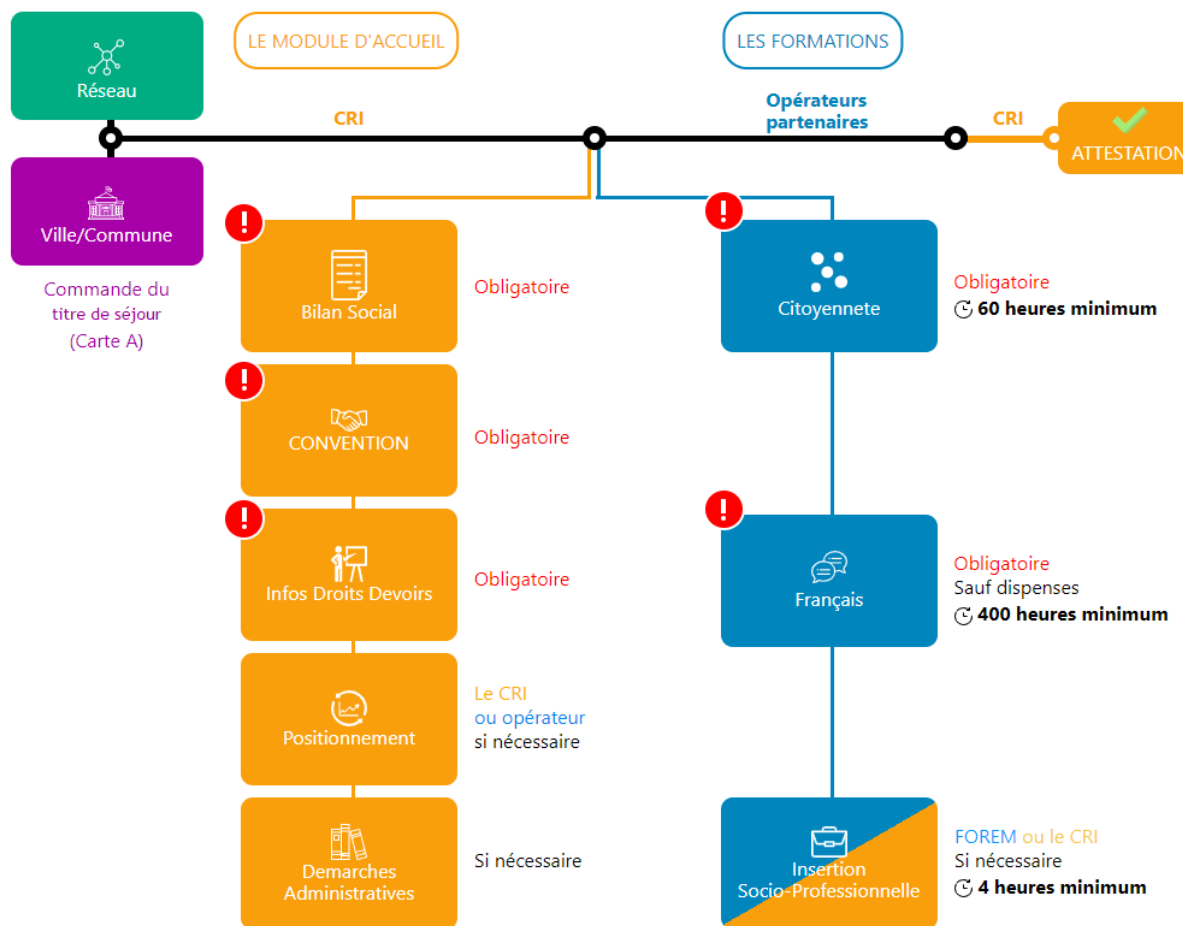
10	Intervenant-e 10	Ingénieur	Syrie	39 ans	F	2016	2016 (regroupement familial)	Bachelier en génie civil + 3 ans de formation pour devenir enseignante (a travaillé 7 ans comme institutrice primaire)	Equivalence du CESS
11	Intervenant-e 11	Sciences économiques	Maroc	37 ans	F	Juillet 2018	Regroupement familial	Bachelier en sciences éco	Bachelier en sciences éco et gestion
12	Intervenant-e 12	Santé (infirmière)	Congo	40 ans	F	20/09/2018	Demande d'asile	Diplôme d'Etat + Bachelier infirmier	- Diplôme d'Etat = 5 ^{ème} secondaire - Diplôme infirmière A2 = CE2D

Annexe 3 : Tableau des profils focus group

NOM d'emprunt	Âge	Genre	Pays d'origine	Niveau de français	Année d'arrivée à Verviers	Situation familiale	Niveau académique
FG Intervenant-e 1	51	H	Angola	++	2013	Conjointe sans enfant	Pasteur Infirmier + études en théologie
FG Intervenant-e 2	31	F	Cameroun	+++	2022 (il y a 4mois)	Célibataire	Master en philosophie et pensées africaines
FG Intervenant-e 3	28	F	Guinée-Conakry	++	2022 (Il y a 6 mois)	Célibataire	CESS + avait commencé études pour être topographe
FG Intervenant-e 4	58	H	Tchéchénie	+	2003, en Bel depuis 18 ans	Conjointe & 3 enfants	Master en journalisme Ecrivain, poète
FG Intervenant-e 5	53	H	Congo	++	2001 (93 Bel)	Célibataire	CESS
FG Intervenant-e 6	34	F	Guinée	+	2021	Seule & 2 enfants	Etudes supérieures
FG Intervenant-e 7	29	F	Maroc	+	2016	Mariée 2 enfants	Etudes supérieures
FG Intervenant-e 8	37	F	Syrie	+	2020	Mariée	Licence en biologie Professeure et chercheuse en laboratoire
FG Intervenant-e 9	37	F	Palestine	+	2017	Mariée 2 enfants	Kinésithérapeute

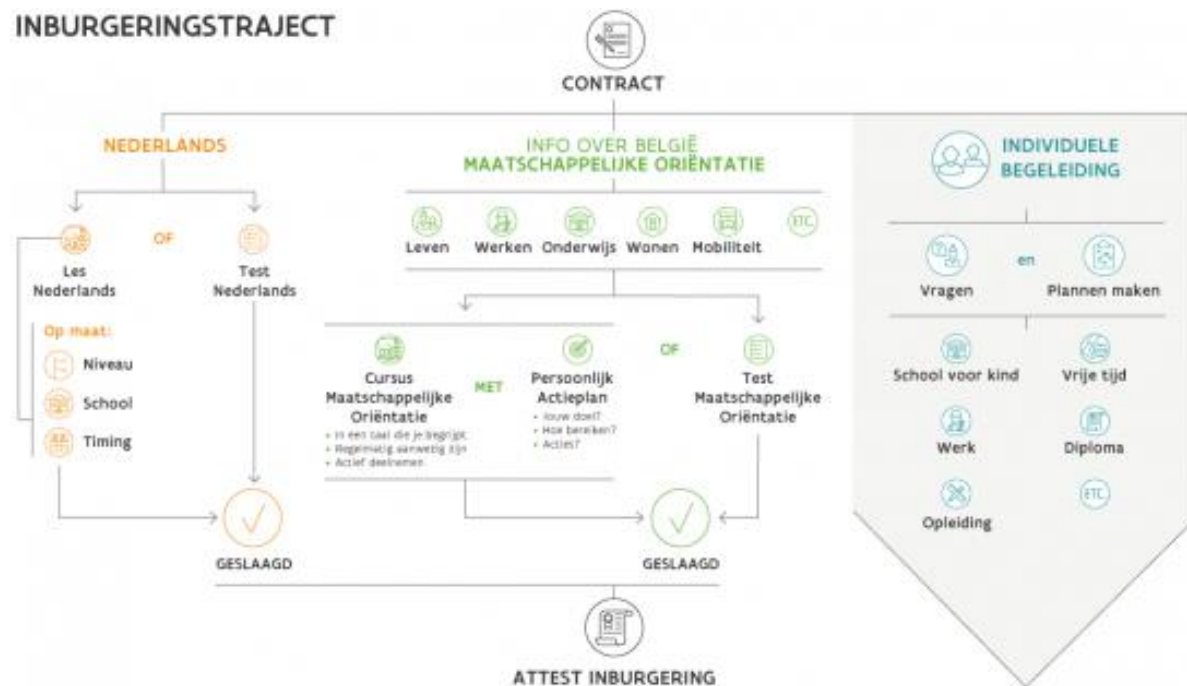
Annexe 4 : Parcours d'intégration en Wallonie

Votre parcours d'intégration en Wallonie



Source : <https://parcoursintegration.be/fr/>

Annexe 5 : « Inburgeringstraject » (parcours d'intégration) en Flandre



Source : <https://www.integratie-inburgering.be/inburgeringstraject>

Bibliographie

Ouvrages, rapports et articles :

- ATTIAS-DONFUT Claudine, WOLFF François-Charles, « La dimension subjective de la mobilité sociale », in *Population*, 56^e année, n°6, 2001. pp. 919-958.
- BARDAK U. (2014), *Agenda en matière de migration et de développement des compétences dans les pays partenaires de la FET*, Turin : Fondation européenne pour la Formation
- Bassin EFE de Verviers, 2021, « Rapport analytique et prospectif 2021 », Verviers.
- BLANCHET Alain et GOTMAN Anne, 2007, *L'entretien*, Armand Colin, Paris.
- BRASSEUR M., 2012, « L'interaction du chercheur avec son terrain en recherche-action : deux cas d'accompagnement individuel des managers » in *Recherches en Sciences de Gestion*, 89, 103-118.
- Ciré, 2019, « Les équivalences de diplôme et alternatives en Belgique », Ciré Asbl, Bruxelles.
- Conseil Supérieur de l'Emploi, 2018, « Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique ».
- DISCRY Anne, 2020, *Méthodologie de l'enquête quantitative et qualitative*, Editions EDIPRO, Liège.
- DUBAR Claude, 1998, « Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques », in *Sociétés contemporaines*. 29, 73-85.
- DURU-BELLAT Marie et KIEFFERB Annick, 2006, « Les deux faces – objective/subjective – de la mobilité sociale », in *Sociologie du travail*, Vol. 48 - n° 4, 455-473.
- FERRET Stéphane, 1998, *L'identité*, Flammarion, Paris.
- FOUCAULT M., 2005, « Le jeu de Michel Foucault », in *Dits et Ecrits II*, Quatro Gallimard, texte numéro 206.
- FROY Francesca et GIGUERE Sylvain, 2007, *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial*, Editions OCDE, Paris.
- GIACOMETTI Caterina, 2015, *Insertion professionnelle et déclassement des réfugiés en France : entre réalité et perception*, Géographie, ffdumas-01208193.
- GOHIER C., ALIN C., 2000, *Enseignant-formateur : la construction de l'identité professionnelle*, L'Harmattan, Paris, Collection Education et formation.
- GUELAMINE Faïza, 2000, *Intervenir auprès des populations immigrées*, Editions Dunod, Paris.
- KUTY Olgierd et DUBOIS Christophe, 2019, *De la valeur à la norme – Introduction à la sociologie*, De Boeck Supérieur, Louvain-la-Neuve.
- LAPASSADE Georges, 2002, « Observation participante », dans : Jacqueline Barus-Michel éd., *Vocabulaire de psychosociologie*. Toulouse, Érès, « Hors collection », p. 375-390. DOI : 10.3917/eres.barus.2002.01.0375. URL : <https://www.cairn.info/--9782749206851-page-375.htm>

- LEJEUNE M. et BERNIER A., 2014, *La reconnaissance des compétences des travailleurs migrants qualifiés : une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec*, Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion, Québec.
- MANÇO Altay, SCHEURETTE Leïla, DEBELDER Joachim, 2021, « Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi en Wallonie Bruxelles : quel bilan ? », in *Etudes de l'IRFAM*.
- MERLA Laura, SAROLEA Sylvie, SCHOUMAKER Bruno, 2022, *Composer avec les normes – Trajectoires de vie et agentivité des migrants face au cadre légal*, Academia, Louvain-la-Neuve (Cahiers migrations n°45).
- MORICE A., 2015, « Situation actuelle des migrations internationales : réalités et controverses », in *L'information psychiatrique*, 91, 207-215.
- MOSCOVICI S., 1979, *Les représentations sociales* (“Coloquio sobre las representaciones sociales”), Paris.
- MOUSSAOUI Abderramane, 2012, « Observer en anthropologie : immersion et distance », *Contraste*, (N° 36), p. 29-46. DOI : 10.3917/cont.036.0029. URL : <https://www.cairn.info/revue-contraste-2012-1-page-29.htm>
- NAUZE-FICHET Emmanuelle, TOMASINI Magda, 2005, « Parcours des jeunes à la sortie du système éducatif et déclassement salarial », in *Economie et statistique*, n°388-389, 2005. Bilan Formation-Emploi (II) : Formation et qualité des emplois occupés. pp. 57-83.
- PAPINOT Christian, 2013, « Erreurs, biais, perturbations de l'observateur et autres « mauvais génies » des sciences sociales », in *SociologieS*.
- REID Thomas, 1785, *Essays on the Intellectual Powers of Man*, premier essai, reproduit partiellement dans Stéphane Ferret (éd.), 1998, *L'identité*, Paris, Flammarion.
- RONDIER Maïlys, 2004 « A. Bandura. Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 33/3, 475-476.
- SEN A., 1999, *Development as freedom*, Oxford University Press, Oxford.
- SUDMAN S., & BRADBURN N.M., 1974, *Response effects in surveys*, Aldine, Chicago.
- VALLET Cédric, 2022, « Equivalences de diplômes, parcours d'obstacle », in *Alter Echos*, n°501.
- VRANCKEN Didier et MEZZENA Sylvie, 2020, « Connaître le travail social, connaître avec le travail social », in *SociologieS*.
- YAKUSHKO Oksana, BACKHAUS Autumn, WATSON Megan, NGARUIYA Katherine, GONZALEZ Jaime, 2008, « Career Development Concerns of Recent Immigrants and Refugees », in *Journal of Career Development*, 35 n°4.

Conférences :

- Forum à l'initiative du CRIPEL sur « L'insertion socioprofessionnelle des personnes issues des migrations » du 23 novembre 2021 – Liège
- Journée « tables rondes » sur la fluidification du parcours de formation dans le bassin de Verviers à l'initiative du CRVI, Lire et Ecrire et du Bassin EFE du 28 avril 2022 – Verviers

Podcast :

- Tendances Première, « Politiques migratoires : fabrique de l'incertitude », podcast. RTBF Auvio, mars 2022, 38 minutes, consulté le 10 mars 2022 sur : https://www.rtbf.be/auvio/detail_tendances-premiere-le-dossier?id=2871378&fbclid=IwAR2yM9c6rQ-aQ7jBY1NnjCIMsFcNeRD5kpCkcKvJE2N2sKDhc7ttIbQhlp0

Sites internet :

- BIERME Maxime, 2022, « La reconnaissance des diplômes est gratuite pour les Ukrainiens », Le Soir. Consulté le 5 mai 2022 sur <https://www.lesoir.be/440440/article/2022-05-05/la-reconnaissance-des-diplomes-est-gratuite-pour-les-ukrainiens#:~:text=Selon%20Actiris%2C%2099%2C4%20%25,par%20la%20commission%20d'%C3%A9quivalence.>
- CALIN Daniel, 2017, « Identité, rupture et dynamisme », Psychologie, éducation & enseignement spécialisé. Consulté le 4 mars 2022 sur <http://dcalin.fr/textes/identite2.html>
- Ciré, 2016, « L'intégration, une nouvelle condition au séjour des étrangers », CIRE asbl. Consulté le 10 janvier 2022 sur <https://www.cire.be/publication/l-integration-une-nouvelle-condition-au-sejour-des-etrangers/>
- Ciré, 2021, « Réfugié, migrant, sans-papiers. . . Lexique & définitions », CIRE asbl. Consulté le 12 décembre 2021, à l'adresse <https://www.cire.be/publication/refugie-demandeur-dasile-migrant-lexique-et-definitions/>
- FELTEN Pascale, 2020, « L'intégration socio-professionnelle des primo-arrivants en Wallonie ; un véritable processus à double sens ? », *Eclosio*. Consulté le 17 décembre 2021 sur <https://www.eclosio.org/publication/l-integration-socio-professionnelle-des-primos-arrivants-en-wallonie-un-veritable-processus-a-double-sens/>
- Lacaille-Albiges F., 2019, « Immigré, émigré, déplacé, réfugié, exilé. . . Les différences sont parfois subtiles. Voici dix mots et autant d'articles pour saisir qui est qui », *National Geographic*. Consulté le 12 décembre 2021 sur <https://www.nationalgeographic.fr/histoire/2019/08/migrant-emigre-exile-quelles-differences>
- Le gouvernement fédéral, « Travailler en Allemagne : le site web officiel pour la main d'œuvre qualifiée. Consultée de 28 avril 2022 sur <https://www.make-it-in-germany.com/fr/vivre-en-allemand/apprendre-allemand/cours-integration>

- MARTIN Damienne, 2019, « L'intérêt de l'équivalences de diplômes », *Ciré*. Consulté le 16 décembre 2021 sur <https://www.cire.be/publication/linteret-des-equivalences-de-diplomes/>
- MEIER Olivier, 2020, « Michel Callon et la sociologie de la traduction », *Rse Magazine*. Consulté le 28 avril 2022 sur https://www.rse-magazine.com/Michel-Callon-et-la-sociologie-de-la-traduction_a3432.html
- MICHAUX Jacqueline, 2019, « Alphabétisation et enseignement du français comme langue étrangère : se différencier pour mieux collaborer », *Lire et Ecrire*. Consulté le 26 avril 2022 sur https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/200310_article_alphabetisation_et_enseignement_du_fle.pdf
- ORBAN Anne-Claire, 2019, « Qu'est-ce que l'ethnostratification ? Une question en trois dimensions », *BePax*. Consulté le 28 novembre 2021 sur <https://bepax.org/publications/qu-est-ce-que-l-ethnostratification-une-question-en-trois-dimensions.html>
- Reconnaissance en Allemagne : Le portail d'information du gouvernement allemand, « Comment est-ce que j'obtiens la reconnaissance ? ». Consulté le 29 avril sur <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/fr/obtenir-la-reconnaissance.php>
- SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2017, *Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*. Consulté le 28 novembre 2021 sur <https://emploi.belgique.be/fr/moduleDefault.aspx?id=21166>
- VAN KEIRSBILCK Benoit et VAN ZEEBROECK Charlotte, 2006, *La violence institutionnelle : la situation des mineurs étrangers en Belgique*, pour La CODE (Coordination des ONG pour le droits des enfants). Consulté le 28 avril sur https://www.lacode.be/IMG/pdf/intervention_6-12-06_BVK_CODE.pdf
- WATRIN Dominique, 2019, « L'équivalence des diplômes : un immense chantier toujours en cours (. . .) », *CRVI*. Consulté le 10 décembre 2021 sur <https://crvi.be/lequivalence-des-diplomes-un-immense-chantier-toujours-en-cours/>
- Belga, 2022, « Guerre de l'Ukraine : Reconnaissance des diplômes : l'UE demande de la souplesse aux Etats Membres », *RTBF*. Consulté le 3 mai 2022 sur <https://www.rtbf.be/article/guerre-en-ukraine-l-ue-demande-de-la-souplesse-aux-etats-membres-pour-la-reconnaissance-des-diplomes-10970280>
- <https://parcoursintegration.be/fr/>
- <https://www.integratie-inburgering.be/inburgeringstraject>