Belgique–België
P.P. P.B.
Bureau de dépôt :
5000 Namur
BC 18851

N° d'agrément :
P801127

L'ESSOR

Deuxième trimestre 2013 n°64

de L'INTERFÉDÉ



Les écueils de l'accueil des primo-arrivants

La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle

Editeur responsable : Eric Mikolajczak, rue Marie-Henriette, 19-21 à 5000 Namur



Les écueils de l'accueil des primo-arrivants

Sommaire

Editorial - *D. Thérasse* 3

Dossier

Introduction - *Le Comité de rédaction* 5

Histoire et évolution des politiques d'intégration - *D. Celik* 8

Politiques d'intégration - *A. Berger et V. Dupont* 11

Le Dispositif d'Accueil des Primo-Arrivants : une mini-révolution pour l'immigration en Wallonie, un nouveau défi par les Centres Régionaux d'Intégration - *D. Watrin* 15

Le parcours d'intégration et ses implications pour l'associatif - *N. Vandenhemel* 17

Discriminations ethniques et raciales sur le marché du travail en Belgique - *A. Tandé* 21

Comment appréhender les pratiques religieuses dans le contexte de la formation ? - *J.-L. Vrancken* 24

Pratiques militantes, La Bobine et SIMA - *A. Moriconi et N. Celik* 28

Pratiques militantes, Lire & Ecrire Verviers, partenaire du CRVI pour répondre à des besoins identifiés
Lire et Ecrire Verviers 30

Pratiques militantes, la Coordination Luxembourgeoise sur les Questions d'Asile et de Migration (Coluxam) - *N. Contor* 32

Pratiques militantes, les cent mille « sans » - *D. Van Der Meeren* 34

Références 35

Le numéro 65 sortira en septembre 2013.

Son thème : « L'Interfédé se met à nu ».
Contact : Véronique KINET 081/74 32 00
E-mail : secretariat@interfede.be

Entre les « IN et les OUT », il nous faut choisir notre camp

Au cours de ces derniers mois, lors des activités préparatoires à l'Assemblée sectorielle du 4 juin 2013 et à l'occasion de cette dernière, notre secteur s'est montré très présent pour faire entendre sa voix et affirmer haut et fort son positionnement.

Un positionnement sectoriel, par rapport aux missions qu'il assume et entend assumer eu égard aux enjeux et aux défis qu'il lui faut relever tant pour les personnes les moins outillées et les plus fragilisées de notre société, que pour nous, acteurs associatifs et publics de formation en insertion sociale et professionnelle, dans un environnement économique, institutionnel, politique et social en pleine mutation.



EDITORIAL

« Agir, c'est résister »

L'environnement immédiat qui est le nôtre, c'est une société européenne mondialisée qui subit de plein fouet une crise économique et financière sans précédent et qui, parce qu'aux seuls ordres des lois du marché et de la finance, peine à se relever. Une société dominante construite sur un modèle unique, imbue de ses certitudes mais néanmoins chancelante, à bout de souffle.

Pour autant au quotidien, là et de là où nous sommes en tant que citoyens, mais et surtout en tant qu'acteurs de formation, nous sommes témoins des effets néfastes que produisent les dysfonctionnements de notre société sur l'ensemble de la population et plus particulièrement sur notre public.

Ce public, chaque jour plus nombreux qui fréquente nos centres, voit malgré les efforts qu'il déploie, son avenir et celui de ses enfants s'assombrir durablement. D'une part, en raison de la crise et des politiques d'austérité qui y sont liées et d'autre part, en raison d'un glissement de la responsabilité collective portée solidairement par la communauté vers une responsabilité individuelle à assumer par tout citoyen.

Je pense particulièrement ici à notre modèle de sécurité sociale, ciment de notre solidarité, trait d'union entre tous et fondement de la société belge. Ce modèle est certes perfectible, puisqu'en raison de l'évolution économique, il ne peut empêcher un nombre croissant de citoyens de passer entre les mailles du filet. De là à jeter le bébé avec l'eau du bain, il y a un pas à ne pas franchir. Pour s'en rendre compte, il suffit de comparer ce que serait le taux de pauvreté en Belgique avec ou sans intervention de la sécurité sociale.

De nos jours, la solidarité se mérite, elle doit être conditionnée aux efforts que déploie l'individu, s'inscrire dans le temps, de préférence être dégressive avant de s'éteindre. Après tout, la solidarité a ses limites !

Ne nous y trompons pas, les politiques d'activation applicables à nos actions de formation découlent de la même logique, véhiculent les mêmes valeurs et visent les mêmes objectifs (sauvons ceux qui peuvent l'être, et les autres...). A la différence près que le secteur des EFT et des OISP, au côté des autres acteurs d'insertion associatifs et publics, est une des clés de voûte volontaire mais néanmoins obligée de participer à ce dispositif...

Aujourd'hui, pas d'échappatoire possible, pas question de se retrancher derrière qui ou quoi que ce soit (dispositif, organisme, nouvelle réglementation ou encore décret) : il nous faut clairement nous positionner tant vis-à-vis du politique, de nos partenaires ISP, des partenaires sociaux et surtout de notre public.

Sur base de notre histoire, de notre engagement, des missions qui en découlent et des objectifs pluriels que nous poursuivons (c'est selon, au côté, avec, ou encore pour notre public), quelles sont les conditions de notre participation à l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi ? Quels moyens, quels outils, allons nous nous donner pour que ce dispositif d'accompagnement individualisé contribue à l'émancipation de notre public au lieu de précariser davantage une partie de celui-ci ? Autant de questions auxquelles il nous faut répondre par respect envers notre public et envers nous-mêmes, ce qui nous anime et nous fait bouger, par respect pour ce qui fait et donne sens aux actions de formations et d'émancipation déployées



quotidiennement par l'ensemble des acteurs du secteur en particulier.

Il est devenu d'autant plus urgent de répondre (sans tarder) à ces questions, que nous savons pertinemment que le nouveau projet de décret (le CISP) s'inscrit dans la logique des orientations politiques décrites ci-avant, et que celui-ci s'articule avec l'arsenal juridique et les dispositifs d'activation qui en découlent pour tout ce qui concerne l'insertion sociale et professionnelle des publics en difficulté d'insertion. Ces différentes pièces, comme un puzzle, s'emboîtent les unes aux autres en vue de la réalisation d'un dessein de grande ampleur : celui de faire accepter par le plus grand nombre de personnes activées qu'elles doivent faire montre de leur volonté d'insertion pour sauvegarder leurs droits tout en se faisant à l'idée dorénavant, qu'il leur faudra accepter d'entrer sur le marché de l'emploi et de s'adapter à de nouvelles règles et conditions de travail en termes de contrat, de modularité et de flexibilité du travail, de statut social et salarial.

Un système qui inévitablement ne peut que déboucher sur une précarité accrue de notre public et plus largement du monde du travail. Et tout cela, au nom de quoi... de la compétitivité.

L'ensemble de la société civile et plus particulièrement des acteurs publics et associatifs de l'insertion sociale et professionnelle au sens large du terme, et des syndicats... notamment, doit-elle accepter ou démissionner face à l'accomplissement d'un tel dessein ?

Ce dessein, l'Interfédé ne peut l'accepter. L'Interfédé ne l'accepte pas.

Les valeurs qui nous portent ne se monnayent pas. Pour autant, elles ne sont pas acquises une fois pour toutes, elles exigent de notre part de les travailler, de les alimenter. Cela passe par notre capacité à interroger notamment nos pratiques en regard des évolutions de notre société, le sens que nous donnons à nos actions, notre solidarité vis-à-vis de notre public.

C'est bien parce qu'en raison de notre engagement citoyen nous ne pouvions accepter de voir de plus en plus de personnes laissées pour compte, voire rejetées sur le bord de la route, que nos pairs ont décidé de prendre des initiatives. S'ils l'ont fait, si à leur suite nous le faisons aujourd'hui, c'est pour permettre à tout homme, à toute femme individuellement et collectivement de participer activement à l'édification de ce qui nous est commun, notre humanité à construire ensemble une société plus juste et plus solidaire.

Daniel THÉRASSE,
Président de l'Interfédé.

LE PROJET DE DÉCRET CISP A ÉTÉ ADOPTÉ EN 3È LECTURE PAR LE GOUVERNEMENT WALLON !

Entamée depuis septembre 2011, la 1ère étape du parcours législatif de ce projet de décret, appelé à remplacer l'actuel décret sur les EFT/OISP, vient d'être franchie, non sans mal ! Après pas moins d'une cinquantaine de réunions, groupes de travail (avec le cabinet du Ministre, l'administration et l'inspection) ou entrevues de l'Interfédé et de ses représentants avec le Ministre André Antoine, le Gouvernement wallon a adopté en 3è lecture un projet de texte qui, il faut le souligner, ne rencontre pas l'adhésion du secteur, du moins sur un certain nombre de points.

En dépit des très nombreuses tentatives de convaincre nos interlocuteurs, les dispositions relatives aux finalités et missions des centres, à certains critères d'éligibilité des stagiaires, aux dérogations à ces critères, aux cadres pédagogiques et méthodologiques des opérateurs, ne prennent pas en compte l'histoire du secteur, ni les raisons, spécificités et finalités qui ont présidé à son éclosion et à son développement ! Les modes de financement prévus par le projet de décret ne pourront pas être appliqués à moins d'appauvrir un certain nombre de centres pour mieux en subventionner d'autres !

Soutenus par le secteur rassemblé en Assemblée sectorielle ce 4 juin, nous ne lâcherons pas !

Nous mettrons à profit la 2è étape (le projet sera déposé prochainement au Parlement wallon) et la 3è étape (rédaction de l'arrêté d'exécution) pour tenter d'insuffler une autre dynamique à ce nouveau cadre législatif pour lequel nous sommes amenés à constater que les moins-values l'emportent sur les plus-values tant pour les opérateurs que pour les 17.000 demandeurs d'emploi que nous accompagnons chaque année !

Introduction

« La migration est et restera un ***facteur essentiel d'amélioration*** *pour l'Union européenne non seulement d'un point de vue économique, mais aussi au regard des aspects sociaux et culturels de nos sociétés. Elle a - c'est compréhensible - également contribué à créer certaines impressions qui doivent être exposées dans le cadre de débats publics équilibrés, qui ne soient pas dominés uniquement par un discours hostile. »* Commission européenne - Troisième Rapport sur l'immigration et l'asile 2011.



« En Europe, on compte 50 à 60 millions de personnes migrantes. En outre, on estime qu'il y a environ 5 à 7 millions de personnes sans-papiers, c'est à dire ne disposant pas d'un titre de séjour. Leur nombre est, par définition, difficile à estimer, puisqu'elles ne sont pas inscrites dans le registre de population. De plus, en 2011, 262 000 personnes ont introduit une demande d'asile en Europe.

En Belgique, on estimait (en 2011) à un peu moins d'un million le nombre d'étrangers inscrits au registre de la population (donc en situation de séjour légal) sur 10.951.266[1] habitants soit **un peu moins d'une personne sur dix**. Contrairement aux idées préconçues, ce chiffre n'augmente pas : il stagne, voire diminue depuis les années 1980. Près de deux tiers de cette population étrangère sont des ressortissants de l'Union européenne. En 2011, 25 479 personnes ont demandé l'asile en Belgique. Concernant les personnes étrangères en situation irrégulière, les estimations en 2008 tournaient autour de 100 000 personnes[2] [3].

Immigration et intégration continuent à occuper une place importante dans l'actualité. **De nouvelles politiques d'accueil des primo-arrivants** se déclinent en Wallonie et à Bruxelles. Ces dernières concernent inévitablement les opérateurs de formation des adultes (Actiris, Bruxelles Formation, Enseignement de Promotion sociale, Forem, Missions locales, Missions régionales, EFT/OISP, Régies de quartiers) et le secteur de l'Education permanente. Ces futurs parcours d'intégration/d'accueil prévoient en effet des actions d'orientation professionnelle et d'insertion socioprofessionnelle.

En Wallonie, le secteur des EFT et des OISP joue un **rôle important** dans le processus d'accueil et d'intégration des personnes étrangères. Sur un total de 16.852 stagiaires en 2010, 3.763 stagiaires étaient de nationalité non européenne (soit plus d'un stagiaire sur cinq). Une certaine précaution s'impose cependant car il s'agit de chiffres relatifs à la nationalité et non à l'origine.[4]

A ce jour, le secteur des EFT et des OISP[5] n'a pas d'avis unanime sur le parcours d'accueil et est en débat et questionnement. De nombreuses questions surgissent chez les opérateurs concernant leurs missions vis-à-vis du public et l'obligation de la première phase du parcours. Des composantes du secteur, par le biais des mouvements ou d'initiatives, ont pris des positions claires[6] sur le DAPA et ont fait entendre leur voix pour dire leur insatisfaction.

C'est ainsi que certains comparent le décret accompagnement individualisé et le DAPA[7] en ciblant les risques de sanction encourus du point de vue du public. D'autres

1 Statbel.fgov.be

2 Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Rapport annuel migration 2011, http://www.diversite.be/?action=artikel_detail&artikel=746

3 http://www.cire.be/publications/analyses/813-les-migrations-dans-le-monde-et-les-personnes-migrantes-en-belgique-quelques-concepts

4 Touzri A., Les Cahiers de l'Interfédé. Une formation ! Et après ? Radioscopie des stagiaires en EFT et OISP 2008-2010.

5 L'Interfédération rassemble les cinq fédérations du secteur : ACFI, AID, ALEAP, CAIPS, LIRE ET ECRIRE.

6 Pour y accéder : www.aleap.be, www.caips.be et www.wallonie.lire-et-ecrire.be

7 Dispositif d'Accueil des Primo-Arrivants.



»» considèrent par contre que l'obligation de se former peut constituer une opportunité de découvrir la formation, de pouvoir y accéder quand des proches s'y opposent. D'autres regrettent que l'apprentissage de la langue ne soit pas un passage obligé. La connaissance de la langue est en effet un critère d'octroi de la nationalité belge[8].

Le secteur des EFT et des OISP s'est construit en dehors de logiques d'instrumentalisation en questionnant les dispositifs qui allient contrainte, contrôle et sanction et en se gardant d'être un agent exécutant de ces mesures. La formation reste un droit qui s'exerce dans le respect des personnes.

Le texte adopté en première lecture en décembre 2012 ne comporte pas de précisions quant à **l'articulation** des opérateurs chargés de l'accueil et de l'orientation professionnelle dans le parcours d'accueil (les CRI) et leurs partenaires EFT et OISP.

Certaines EFT et OISP, pourtant, n'ont pas attendu le parcours d'accueil pour développer des actions orientées vers les personnes étrangères[9]. Y aura-t-il ou non double emploi ? Quelle sera la place laissée au réseau et à la concertation entre opérateurs ? Quelle structuration et cohérence apporter aux législations relevant de l'action sociale et de celle de l'insertion socioprofessionnelle ? Quelles seront les visions et fonctions de chacun en matière de bilan de compétences, d'orientation, d'évaluation, d'accès à la citoyenneté ? Quelle sera la place d'une pédagogie interculturelle dont l'objectif est l'émancipation des personnes ? Comment seront pris en compte les projets des personnes ?

Alors que le parcours d'accueil se centre sur l'acquisition de la langue et l'insertion socioprofessionnelle, il faut constater le manque de **moyens** pour développer l'offre de formation en alphabétisation[10] et en FLE notamment. Le risque est grand qu'un public en chasse un autre mettant en péril l'apport incontestable que constitue l'hétérogénéité du public en formation.

Que vont devenir les personnes qui ne sont pas dans les conditions ? Le parcours concerne toute personne étrangère en Belgique depuis moins de trois ans et disposant d'un titre de séjour de plus de trois mois à l'exception des citoyens d'un Etat membre de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse et des membres de leur famille. Qu'en est-il par exemple des demandeurs d'asile, des personnes issues d'un pays de l'Union européenne, des personnes belges d'origine étrangère ? De nombreux centres de formation souhaitent préserver un accès à la formation pour tous les publics concernés par leur action.

Par ailleurs, l'intégration est aussi **culturelle, sociale**. Le vivre ensemble ne repose pas que sur l'emploi. Disposer d'un emploi n'est sans doute pas le seul « indicateur d'intégration » alors que le parcours d'accueil le place comme l'aboutissement du processus. Qui plus est, est-il nécessaire de rappeler le contexte socio-économique actuel peu favorable à l'emploi ?

Aussi cruciale et essentielle que puisse être la question de l'accueil des publics primo-arrivants, il faut enfin se questionner sur ses **fondements**. « Toute politique n'a en effet de sens que dans une approche globale multidimensionnelle de lutte contre les discriminations vécues par les migrants et d'articulation avec des politiques d'emploi, de logement et d'enseignement ambitieuses. La responsabilité de

8 Modifications apportées au Code de Nationalité entrées en vigueur en janvier 2013 : http://www.allrights.be/sites/www.allrights.be/files/Circulaire_Omzendbrief080313.pdf.

9 L'ISP n'a pas attendu le parcours d'accueil. Voir Alter Echos Wallonie, nr 354 : quel accueil pour les primo-arrivants ?, 15 février 2013.

10 STORME A., MOTTIN S., GODENIR A., Les primo-arrivants : qui sont-ils et quelle place ont-ils dans les politiques d'alphabétisation ?, LEEW, novembre 2012.

l'exclusion ne peut être reportée sur les publics les plus vulnérables et les décrets en préparation ne pourront seuls régler des questions d'intégration. De plus, une politique qui institue une inégalité de traitement entre certains types de migrants risque d'être discriminatoire. »[11]

Le Conseil d'administration de l'Union des Villes et des Communes wallonne[12] relève également la nécessité de disposer de **moyens** et de définir le **rôle** de chacun : « *Pour notre association, il est essentiel que ces charges nouvelles ne reposent pas sur les épaules des villes et communes, et que si leur statut de services publics de proximité les amène à jouer un rôle de première orientation des citoyens étrangers dans le cadre de ce système, cette tâche soit d'une part adéquatement compensée par la Région, et d'autre part limitée à cet aspect initial et marginal, tout en* ***refusant*** *d'endosser une quelconque mission prévue dans le reste du dispositif et en particulier le régime de sanctions administratives pour les étrangers défaillants.* »

Nous constaterons dans ce dossier de l'Essor comment les politiques d'intégration ou d'accueil **se déclinent différemment selon les régions**. Nous prendrons également connaissance des **actions menées par les opérateurs** (les CRI, les EFT/OISP) et du regard qu'ils portent sur le parcours d'accueil. La question de l'accessibilité à l'emploi et de la place des opérateurs associatifs nous permettra de mieux en cerner les enjeux. L'histoire et l'évolution des politiques d'immigration, le concept de discrimination au travail sont autant d'éléments à prendre en compte pour prendre position.

Pour notre secteur, il est en effet important de mesurer l'impact du parcours d'accueil en termes de **logique d'action** et d'apprécier en quoi il peut **contribuer effectivement à l'accès à la citoyenneté des personnes, au renforcement des pratiques existantes et à la construction collective de leurs projets**.

Le Comité de rédaction
de l'Essor

11 Proposition d'Avis du Conseil Supérieur de l'Education permanente sur la note du Gouvernement conjoint inter-francophone régional et communautaire relative à la politique d'accueil des primo-arrivants.

12 http://www.uvcw.be/no_index/actualite/4677-84144676110505132013020356895614276843.pdf, Avis du 16 avril 2013.



Histoire et évolution des politiques d'intégration[1]

L'immigration n'est pas un phénomène nouveau mais la politique développée par l'Etat en la matière a connu une évolution importante, marquée en Belgique par la date de l'arrêt officiel de l'immigration en 1974.



Avant 1974, la politique d'immigration se résumait en **la gestion des flux migratoires**, dans un contexte de croissance économique et de besoin de main d'œuvre, en particulier dans les charbonnages. La politique d'immigration développée par l'Etat belge consistait alors en une succession de **phases d'ouverture** à l'immigration, à travers l'importation massive de main d'œuvre, et de **phases de fermeture**, mises en œuvre par la police des étrangers qui contrôlait l'entrée, le séjour et qui renvoyait l'immigré au pays s'il ne satisfaisait plus aux conditions de séjour. Cette politique était basée essentiellement sur la **demande de main d'œuvre du patronat**. A partir des années 1960, elle a également été influencée par des **impératifs démographiques**, pour lutter contre le vieillissement de la population, avec les dispositions relatives au regroupement familial, par exemple. Cette politique était mise en œuvre, d'une part, par les **accords bilatéraux** passés entre Etats d'origine et l'Etat belge, qui réglaient non seulement les flux d'importation de main d'œuvre, mais aussi, de manière plus périphérique, les conditions de séjour, le salaire, la protection sociale, les conditions de regroupement familial, etc. ; et d'autre part, par l'**arrêté royal** du 31 mars 1936 sur l'obligation du permis de travail et la loi du 28 mars 1952 sur le droit de séjour, véritables outils offrant la liberté la plus large au Gouvernement pour ouvrir ou fermer ses frontières aux travailleurs étrangers en fonction des besoins de l'économie (phases de fermeture qui n'empêchaient pas, soit dit en passant, l'arrivée d'immigrés clandestins, ou sous d'autres statuts).

Le contexte de crise économique et l'apparition d'un chômage de masse amenèrent le Gouvernement belge à **stopper officiellement** l'importation de main d'œuvre étrangère en 1974. Ce n'est qu'à partir de ce moment que commença à se poser, dans les politiques publiques, la question de l'intégration des immigrés dans la société belge.

Avant de s'intéresser au développement et à l'évolution des politiques d'intégration, plusieurs observations doivent être faites. Il est important de rappeler que l'arrêt officiel de l'immigration ne signifie pas l'arrêt de l'immigration : celle-ci se poursuit simplement en dehors du cadre des accords bilatéraux, devient un **phénomène individuel**, se caractérisant tant par la diversification des trajectoires individuelles que par la provenance géographique des immigrés. Ensuite, on assiste à une **européanisation croissante** des politiques d'immigration, portant essentiellement sur la gestion des flux migratoires et conséquente au processus de suppression des frontières intérieures et de libre circulation des citoyens européens.

1 Références générales de l'article : Collectif, *La Belgique et ses immigrés. Les politiques manquées*, De Boeck Université, coll. Pol-His, Bruxelles, 1997 ; KHADER B., MARTINIELLO M., REA A. et TIMMERMAN C. (Eds.), *Penser l'immigration et l'intégration autrement*, Bruylant, Bruxelles, 2006 ; MARTINIELLO M., REA A. et DASSETO F. (Eds.), *Immigration et intégration en Belgique francophone. État des savoirs*, Bruylant-Academia, coll. Intellection 4, Louvain-la-Neuve, 2007.

Enfin, outre le contexte de crise et de chômage massif, il apparait important également d'insister sur le phénomène de **concentration géographique** qui caractérise l'immigration, tant au niveau des régions qu'au niveau des quartiers. On assiste, avec la crise, à une véritable **marginalisation spatiale** des immigrés au sein même des villes. Cette concentration s'explique avant tout par les mécanismes du marché du logement. Les quartiers immigrés sont en réalité les anciens quartiers occupés par la classe ouvrière belge, puis par l'immigration ouvrière des premières vagues (italiens, grecs, espagnols...) qui ont pu, avec les effets de la croissance, accéder à la propriété, quitter les quartiers pauvres et se disperser. Restent dans ces quartiers les populations les moins aisées et les immigrés des dernières vagues, essentiellement originaires du Maroc et de Turquie. Le phénomène est particulièrement observable à Bruxelles, dans le croissant ouest (Schaerbeek, Saint-Josse, Molenbeek, Anderlecht, Saint-Gilles).



Débats des années 1970

Si la crise frappe dès le début des années 1970 et que la question de l'intégration des immigrés apparait de plus en plus urgente, elle prendra du temps avant de se traduire en politique publique. En effet, toute la décennie 1970 est marquée par des débats sur la question de l'intégration. On assiste à l'émergence d'un **mouvement pour le droit des étrangers**, dès la fin des années 1960 porté par la société civile : syndicats, associations belges et immigrées, étudiants... Les conflits sociaux de la fin des années 1960 mettent en lumière la précarité des conditions de travail des étrangers et leur insécurité permanente de séjour. Au début des années 1970, c'est le **statut de l'étudiant étranger** qui provoquera de nouvelles mobilisations, en réaction au durcissement des conditions d'entrée et aux mesures d'expulsion. Les revendications pour les droits des étrangers se cristallisent sur deux thèmes : la sécurité de séjour et l'octroi de droits politiques, essentiellement le droit de vote. Malgré de fortes réticences, ces mouvements aboutissent à **deux réactions politiques** : la loi de 1980 accordant la sécurité de séjour et l'octroi de droits civils comme la liberté d'association et le droit au regroupement familial et la loi de 1981 réprimant le racisme.

Tournant des années 1980

Au niveau des droits politiques, les syndicats poussent à la création de conseils consultatifs communaux des immigrés. Ensuite on lance le mouvement « Objectif 1982 » en 1977, réunissant les syndicats et 85 associations belges et immigrées. A la fin des années septante, le Gouvernement se montre ouvert à l'octroi de droits politiques : la déclaration du Gouvernement de 1979 promet, en effet, l'octroi du droit de vote au niveau local, mais il chute peu de temps après.

On assiste alors à une **conversion importante du débat** qui va marquer durablement les politiques publiques en matière d'immigration et qui est porteur d'une certaine conception de l'intégration. On abandonne l'idée d'octroyer des droits politiques aux étrangers, et par là, l'idée d'un processus d'intégration d'ordre collectif, au profit de politiques visant à faciliter la naturalisation, et donc un **mécanisme d'intégration d'ordre individuel**. Cette conception est largement partagée par la classe politique qui s'est saisie d'un débat porté auparavant par la société civile, sur fond de montée importante de l'extrême droite dans les années 1980.

La loi Gol de 1984, souvent citée comme référence pour marquer le début de notre politique d'intégration, traduit parfaitement cette politique : **dispositions restrictives**, d'une part, destinées à contrôler les flux migratoires (limitation du regroupement familial, limitation de l'établissement des étrangers dans certaines communes, réduction du droit à l'aide sociale), et d'autre part, **facilitation de l'accès à la nationalité** (si la volonté d'intégration est réelle). Cette politique se poursuit, au point de doter la Belgique d'un des codes de la nationalité les plus libéraux au monde.

Définition de l'intégration en 1989

La politique d'intégration s'élabore donc autour de **deux principes** : inclusion individuelle par naturalisation et traitement social de problème sociaux. En 1989, le Commissariat royal à la politique des immigrés (devenu notre fameux



Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme) propose, en outre, une **définition** du concept d'intégration qui demeurera une référence en matière de politique d'intégration.[2]

Cette définition se situe à mi-chemin entre **deux positions extrêmes** : l'assimilation et le développement d'une société pluriethnique. Elle correspond à une voie du milieu, rejetant, à droite, toute politique de retour des immigrés (envisagé dans un premier temps), et à gauche, l'octroi du droit de vote aux étrangers, défendu par les syndicats et par Ecolo.

Différenciation Nord et Sud

Derrière les principes généraux et la définition unanime, il y a néanmoins des différences importantes entre le Nord et le Sud du pays sur les modalités de mise en œuvre. Cette différenciation s'accentue avec la communautarisation d'une partie de la politique d'intégration.

Elle se traduit dans les termes utilisés dans les politiques. On parle des ***« allochtones »*** en Flandre, inspiré du modèle des Pays-Bas, modèle « multiculturel » : quoi qu'ils fassent, ils risquent de ne jamais être considérés comme des flamands, mais on leur reconnait une place culturelle spécifique. On parle des ***« immigrés »*** pour les francophones, inspirés du modèle français : les immigrés sont soit des wallons soit des bruxellois, mais ne peuvent en aucun cas se constituer en minorité ethnico-culturelle.

Par ailleurs, les politiques d'intégration se distinguent également selon le fait qu'elles sont spécifiques aux immigrés ou générales à certaines populations. Les flamands ont eu tendance à développer des politiques spécifiques, à partir des années 1990, au moment même où les francophones les abandonnaient.

Politiques d'intégration aujourd'hui

Plusieurs politiques concourent à l'intégration des immigrés même si elles ne relèvent pas toutes spécifiquement de cette matière (par exemple, l'accueil des primo-arrivants, l'insertion socio-professionnelle (ISP) et le Français Langue Etrangère (FLE), les politiques de rénovation urbaine, etc.). En outre, la matière est largement communautarisée. En Wallonie, ce sont les Centres régionaux d'intégration, situés à Charleroi, La Louvière, Mons, dans la région du Centre, dans le Brabant wallon, à Namur, Liège, et Verviers, qui opérationnalisent la politique wallonne d'intégration des personnes de nationalité ou d'origine étrangère.

Les Gouvernements francophones ont récemment initié un dispositif appelé « parcours d'accueil des primo-arrivants », ou **DAPA**, inspiré de l'« inburgering » flamand.[3] Il concerne les personnes qui séjournent légalement depuis moins de trois ans et qui disposent d'un titre de séjour de plus de trois mois. Le **principe général** consiste à dire que toutes les personnes concernées se verront proposer un parcours d'accueil. S'il y a eu relativement peu d'opposition sur ce principe, y compris de le la part du MR-FDF qui le demandent depuis plusieurs années, les **modalités de mise en œuvre** provoquent de vifs débats, tant au sein de la majorité entre partenaires PS-CDH-Ecolo, qu'au sein de la société civile (syndicats, associations qui défendent les immigrés ou les demandeurs d'emploi). Ainsi, le caractère obligatoire de tout ou partie du parcours est toujours aujourd'hui au centre des débats.

Duygu CELIK,
Permanente à la fédération Caips

2 « Ce concept d'intégration :
- part de la notion d'insertion répondant aux critères suivants :
  - assimilation là où l'ordre public l'impose,
  - promotion conséquente d'une insertion la plus poussée conformément aux principes sociaux fondamentaux soutenant la culture du pays d'accueil et tenant à la modernité, à l'émancipation et au pluralisme confirmé dans le sens donné par l'Etat occidental moderne,
  - respect sans équivoque de la diversité culturelle en tant qu'enrichissement réciproque dans les autres domaines.
- va de pair avec une promotion de l'implication structurelle des minorités aux activités et objectifs des Pouvoirs publics. »

3 DE COOREBYTER V., « Les ambiguïtés du parcours d'accueil », *Le Soir*, 27 mars 2013.

Politiques d'intégration

La politique d'immigration et de régularisation des sans-papiers est une compétence fédérale. La politique d'accueil et d'intégration[1] des immigrés relève quant à elle des entités fédérées. L'intégration est donc une compétence communautaire et chaque communauté y décline sa propre vision en la matière. La Communauté française a transféré pour des raisons financières cette compétence à la Région wallonne et à la Région de Bruxelles Capitale. Comme nous pourrons l'observer, l'évolution des politiques s'est donc diversifiée selon les sensibilités et moyens financiers régionaux.



En Wallonie, les politiques d'intégration relèvent des Centres Régionaux d'Intégration (les CRI) subventionnés par le Direction générale de l'action sociale. Ils disposent d'une certaine autonomie pour décider des projets à porter. En Flandre, la politique est plus contraignante parce que rendue obligatoire. En Région de Bruxelles Capitale, la situation est plus complexe : la COCOF (Commission communautaire française de la Région de Bruxelles Capitale) et la VGC (Commission communautaire flamande) sont titulaires de ces matières.

Au Fédéral

Deux outils importants, qui seront régionalisés, soutiennent les politiques d'intégration des Communautés et régions :

> **Le Fonds d'impulsion pour la Politique des Immigrés** (FIPI) soutient des initiatives dont l'objectif est d'accroître la participation des populations issues de l'immigration. Le Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme en assume le secrétariat.

> **La Politique des Grandes Villes** soutient des initiatives de rénovation durable des quartiers et agglomérations.

En Communauté flamande, un parcours d'intégration civique

En Flandre, les politiques d'intégration (ou politiques dites de minorité active) comportent **trois dimensions** :

> **L'émancipation** (participation citoyenne des personnes d'origine étrangère).

> **L'aide** (accompagnement des personnes sans papier dans des situations d'urgence).

> **L'accueil** (prise en charge des nouveaux venus en vue de les familiariser avec l'environnement et de leur donner les outils d'une intégration réussie dans leur nouveau contexte de vie). C'est à ce niveau que se situe le parcours d'intégration flamand[2] qui souffle ses dix bougies en 2013.

1 Politique d'intégration-Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme : http://diversite.be/actions

2 La politique d'Inburgering est inclusive et coordonnée. La fusion Communauté et Régions suscite la transversalité entre les différentes compétences. L'intégration est envisagée comme ayant trait à tous les domaines de la politique. La responsabilité des populations migrantes concerne différents acteurs politiques et administratifs. La coordination du dispositif revient à la Commission interministérielle pour les Minorités Ethnoculturelles.

C'est, en effet, le 1er avril 2004 qu'entre en vigueur le décret « Intégration » dit Inburgering[3] (intégration civique en français) voté un an plus tôt. Originaire des Pays-Bas, ce terme fait référence au **parcours formatif proposé ou imposé aux personnes d'origine étrangère** s'installant au nord de notre pays. Il comprend différents cours et un accompagnement individualisé.

L'Inburgering est défini comme un processus interactif qui permet aux personnes d'appréhender plus facilement leur nouvel environnement en leur donnant les outils nécessaires pour participer de manière active à la vie du point de vue social, économique culturel et politique. Le parcours comporte des droits et devoirs réciproques. L'intégration concerne tout autant la société d'accueil. Le texte fondateur voit de nouvelles mesures, votées en 2006, entrer en vigueur en 2007. Le décret devient **obligatoire**. Des amendes sont prévues pour qui tente de s'y soustraire. Il élargit la catégorie de personnes concernées[4] en ne se limitant plus aux seuls nouveaux arrivants.

Le parcours d'accueil concerne désormais les personnes étrangères[5] majeures ou d'origine étrangère-belge, nées hors Belgique dont un parent est d'origine étrangère résidant dans une commune flamande.

Plus précisément, le parcours doit **être suivi par** :

> Des personnes étrangères installées en Flandre depuis moins d'un an.

> Des ministres des cultes.

> Des réfugiés.

> Des personnes recevant des allocations de chômage ou du CPAS.

Un **contrat** d'intégration civique formalise le parcours qui fait l'objet d'un accompagnement individuel.

Deux étapes composent ce parcours :

1. Le parcours **primaire** organisé par les bureaux d'accueil en collaboration avec leurs partenaires[6] (huit au total).

   Trois axes y sont inclus :

> Un module de 60 à 80 h d'**orientation sociale** à la découverte de l'environnement flamand dispensé dans la langue des participants et sur un mode interactif.

> **L'apprentissage du néerlandais** comme langue seconde. Cette formation de 90 à 600 heures selon le niveau de connaissance des personnes est confiée aux « Huizen van het Nederlands ».

> **L'orientation professionnelle** axée sur la recherche d'emploi, d'études, de loisirs, d'activités culturelles. Une aide personnalisée est apportée par le VDAB (équivalent du Forem).

   Les deux cycles de formation ne font pas l'objet d'une évaluation des compétences acquises. Le participant doit être présent pour 80% de la formation au minimum.

   A la fin de cette première étape, si le contrat a été respecté, un **certificat d'intégration civique** est remis à la personne. Ce document lui ouvre la possibilité de poursuivre le parcours secondaire.

2. Le parcours **secondaire** rencontre l'objectif de continuer les démarches amorcées précédemment : chercher un emploi, reprendre une formation, poursuivre l'apprentissage du néerlandais. L'organisation de ce second volet doit encore être achevée. Un accompagnement professionnel supplémentaire est effectif à ce jour.

En Région de Bruxelles Capitale

Ce n'est qu'en **fin 2012** que la COCOF a adopté en première lecture un avant-projet de décret jetant les bases d'un parcours d'accueil pour les primo-arrivants. La Wallonie et la Région de Bruxelles-Capitale sont donc en train de préparer chacune de leur côté leur parcours d'accueil.

Il est cependant à noter que le 12 mai 2011, les Gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de la Wallonie et de la Commission communautaire française à Bruxelles ont approuvé une note définissant le cadre d'un parcours d'accueil pour les personnes d'origine étrangère souhaitant s'installer durablement sur leurs territoires. **Focus** sur ce qui se prépare à Bruxelles.

3 Inburgering. Les cours d'intégration en Flandre et à Bruxelles. Autorité flamande, 2010, www.inburgering.be inburgering@vlaanderen.be

4 http://www.inburgering.be/fr/integration-obligatoire

5 L'espace Economique Européen mis à part

6 La Flandre s'est dotée de huit bureaux d'accueil qui forment un réseau et organisent le parcours.





Dans l'avant-projet de décret adopté par la COCOF, le parcours d'accueil est accessible aux **personnes** séjournant en Belgique depuis **moins de trois ans** et disposant d'un **titre de séjour de plus de trois mois**. Exit donc les sans-papiers. En Région de Bruxelles Capitale, 10% des personnes sont des primo-arrivants au sens large (personnes de nationalité étrangère arrivées récemment en Belgique dans le cadre du regroupement familial, d'une demande d'asile ou d'un contrat de travail).

Malgré le fait que Bruxelles soit la région du pays qui compte le plus fort pourcentage d'immigrés, elle ne disposait jusqu'ici, pour le volet francophone[7], d'**aucune politique d'accueil spécifique**.

Une différence entre les deux communautés. Lacune ou opportunité selon les points de vue, le parcours d'accueil bruxellois sera désormais bientôt une réalité. Le texte adopté en première lecture en décembre 2012 par le Collège de la COCOF devrait se retrouver sur la table des députés bruxellois francophones avant fin juillet 2013 et le parcours **être mis en place** début 2014.

Voici ce qui est **prévu** à ce niveau :

> **Accueil et orientation**
La porte d'entrée sera l'administration communale avec pour rôle d'informer les primo-arrivants et de les orienter vers les bureaux d'accueil de leur choix : le "BON[8]" pour les Néerlandophones ou les bureaux d'accueil qui seront agréés par la COCOF pour les Francophones. C'est là que commencera le parcours en tant que tel. Il reposera sur deux volets.

> **Information et bilan**
Durant cette première phase, la **priorité** sera mise sur l'information de la personne : sur le parcours en tant que tel bien sûr mais aussi sur les droits et obligations en vigueur en Belgique. Des informations qui seront données dans sa langue ou une langue qu'il comprend. Il sera aussi question dans ce premier volet d'établir les besoins et les acquis de la personne accueillie en matière de logement, santé, scolarité des enfants... A cela s'ajoute un **bilan** social et linguistique qui permettra de déterminer ses besoins en formation.

> **Formation et orientation**
Sur base de ce « diagnostic », il sera proposé à la personne étrangère de signer une **convention** avec le bureau d'accueil. Il s'agit ici de définir un projet individualisé qui pourra comprendre des cours de langue et d'alpha, un module de citoyenneté et de l'insertion socioprofessionnelle. La convention reprendra les détails du programme ainsi que les objectifs à atteindre.

> **Obligatoire ?**
La question cruciale et largement débattue était de savoir si le futur parcours d'accueil des primo-arrivants arrivés sur le territoire bruxellois serait **obligatoire** ou non. C'est une sorte de « half en half » qui ressort de la proposition de décret. Ainsi, le souhait du Collège de la COCOF est que le premier volet (accueil, information et bilan) et que la partie linguistique du deuxième soient rendus obligatoires. Il s'agit à ce stade d'un souhait puisque le caractère obligatoire du parcours ne sera instauré que s'il est accepté par l'instance regroupant les deux communautés de la Région, à savoir la COCOM. Si le deuxième volet du parcours n'est pas (encore) entièrement rendu obligatoire, il serait **fortement conseillé** aux personnes étrangères de s'y engager puisque, selon le nouveau code de nationalité, cela pourrait aider à démontrer leur volonté de s'intégrer. Ce qui leur donnerait donc plus de chances d'ouvrir les portes de l'accès à la nationalité.

> **Le parcours d'accueil des primo-arrivants à Bruxelles : pour ou contre ?**
La nécessité d'informer les personnes récemment arrivées sur le territoire belge est reconnue par le CBAI[9] et le CIRE[10] , deux associations qui travaillent avec ce

7 L'intégration étant une compétence communautaire, dans la Région de Bruxelles-Capitale, la COCOF et la VGC décident de cette politique d'où cette différence au sein de la même région.

8 BON = Brussels onthaalbureau - Bureau d'accueil Bruxellois (pour l'intégration civique).

9 CBAI = Centre Bruxellois d'Action Interculturelle.

10 CIRÉ = Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers.

public. L'idée étant de faciliter au maximum leur établissement en Belgique. Les deux associations considèrent également comme « indispensable de transmettre les clés de compréhension de la société belge, du point de vue historique, institutionnel, géographique, social et culturel. »[11] Dans cette optique, elles pensent intéressant de prendre comme référence le dispositif flamand qui y consacre 80 heures. Par ailleurs, le CBAI et le CIRE rappellent que *« l'intégration dans une société d'accueil est un long processus (...) » et « craignent qu'en ces temps de restriction financière, cette dimension absolument essentielle pour l'avenir, car elle engage des hommes et des femmes dont les enfants sont et seront les garants de nos institutions démocratiques, ne soit sacrifiée sur l'autel de l'austérité budgétaire. »*

La FeBISP se réjouit de voir se mettre en place une **réelle** politique d'intégration. Elle rejoint la position du CIRE et du CBAI de dire que l'intégration est un long processus et qu'il est donc important d'y consacrer suffisamment de moyens. Elle ajoute que *« si le caractère obligatoire a du sens pour ce qui est du volet informatif, il lui semble que l'intégration doive reposer sur une démarche volontaire de la personne »*. Enfin, pour faire face aux besoins de formation et d'accompagnement vers l'emploi de ce public spécifique, la Fédération plaide pour une augmentation des moyens des OISP.

En Wallonie

En Wallonie, les politiques de l'intégration relèvent :

> Des **mesures de cohésion sociale**[12] au sein de la Direction Interdépartementale de l'Intégration Sociale (DIIS) concernant l'ensemble des matières liées à l'Egalité des Chances sans distinction de public.

L'action de la DIIS couvre différents champs d'intervention : identification de problèmes, élaboration d'indicateurs, propositions, mise en œuvre et évaluation des actions, adaptation des mesures de manière coordonnée et participative pour plus d'efficacité.

> Des **politiques d'intégration**[13] centrées sur le public migrant coordonnées par le décret de 1996 au sein de la Direction générale pour l'Action sociale et la Santé (DG05).

Trois types de subventionnement sont organisés pour :

- Soutenir des projets visant une meilleure intégration sociale et la cohabitation de communautés d'origine culturelle différente.

- Couvrir le fonctionnement des Centres Régionaux pour l'Intégration (CRI) des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

- Intervenir dans les frais d'équipement liés à la réalisation de projets en matière d'accueil et d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

Le décret du 4 juillet 1996 relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère instaure sept[14] Centres Régionaux pour l'Intégration. Les CRI ont pour mission de coordonner, accompagner et impulser des actions visant la politique d'accueil et d'intégration au plan local. Ils jouent un rôle essentiel dans le cadre du futur parcours d'accueil.

En Wallonie, comme nous le verrons dans l'article rédigé par le DISCRI, le parcours d'accueil des primo-arrivants est en **négociation**. Dès leur inscription à la commune, les personnes devraient s'adresser au bureau d'accueil du CRI compétent dans un délai de trois mois. Ils y bénéficieraient de la **première étape obligatoire** du parcours d'accueil en trois dimensions :

> Une information sur les droits et devoirs du résident belge en 18 h.

> Un bilan de compétences.

> Un appui administratif.

Par la suite, les personnes seront concernées par la construction d'un parcours individualisé d'une durée maximale de deux ans non obligatoire. Les CRI les orienteront vers des opérateurs adéquats. Y devraient être prévus l'apprentissage du français, des modules de citoyenneté, une information sur les droits et devoirs, le fonctionnement institutionnel de la Belgique, l'orientation socioprofessionnelle, un certificat attestant de la fréquentation des formations.

Alice BERGER,
« Le parcours d'intégration en Région de Bruxelles Capitale »,
Chargée de communication et relations publiques à la FeBISP

Véronique DUPONT,
Rédactrice en chef de l'Essor et Responsable de projets à la fédération Aleap

11 Carte blanche publiée sur le site internet du quotidien Le Soir, le 10 juillet 2012.12 www.cohesionsociale.wallonie.be.

12 www.cohesionsociale.wallonie.be

13 http://socialsante.wallonie.be/?q=action-sociale/integration-personne-origine-etrangere

14 Les Centres Régionaux d'Intégration (CRI) sont situés à Charleroi, La Louvière, Mons, Tubize, Namur, Liège, Verviers et prochainement en Province du Luxembourg.

Le Dispositif d'Accueil des Primo-Arrivants : une mini-révolution pour l'immigration en Wallonie, un nouveau défi par les Centres Régionaux d'Intégration

L'annonce de l'événement a été abondamment relayée dans la presse, il y a quelques mois : le Gouvernement wallon va mettre en place un parcours d'accueil des nouveaux arrivants en Wallonie qu'il a baptisé DAPA pour Dispositif d'Accueil des Primo-Arrivants. La première étape majeure de cette mise en place a été l'approbation en première lecture, en décembre dernier, par le Gouvernement wallon, de la note de modification du décret de 1996 sur les Centres Régionaux d'Intégration (les CRI), instituant ce dispositif.

La **définition du primo-arrivant** elle-même a été le premier moment-clé de l'instauration de cette démarche. L'acception retenue, au final, par La Wallonie cible **la personne de nationalité d'un pays tiers** (à savoir hors Union européenne et hors Espace Schengen) **disposant d'un titre de séjour de plus de trois mois et séjournant en Belgique depuis moins de trois ans**.

Dans sa philosophie voulue par La Wallonie, le parcours d'accueil vise *« l'émancipation des primo-arrivants et l'opportunité qui leur est offerte de s'intégrer dans notre région »*. Au sein des Centres Régionaux d'Intégration, opérateurs majeurs de ce dispositif, on parle plus volontiers de favoriser la participation économique, politique, sociale et culturelle des primo-arrivants en soutenant les possibilités pour eux d'obtenir des clés de comportement dans la société d'accueil. Autrement dit, d'**élargir l'éventail d'ouvertures** apporté par leur environnement proche ou, si cet environnement proche n'existe pas ou fait carence, d'offrir carrément cet éventail d'ouvertures. Le maître-mot brandi par les CRI est donc l'**accueil**. Et, derrière ce mot, prennent place l'écoute, l'information, le conseil et l'orientation.

Deux volets, quatre phases

L'instauration du DAPA s'annonce comme une **mini-révolution** dans le paysage de l'immigration en Wallonie. Et particulièrement pour les sept Centres Régionaux d'Intégration actuels (couvrant les régions de Charleroi, La Louvière, Liège, Mons, Namur, Tubize et Verviers), auxquels s'adjoindra bientôt un huitième basé en province de Luxembourg. Centrés sur l'**intégration des personnes étrangères** depuis leur installation officielle par décret en 1996, ils se voient confrontés à un nouveau défi en même temps qu'à une nouvelle mission avec la création de ce DAPA.

Selon sa mouture actuelle, le DAPA comprendrait **deux volets**. Le premier, constitué d'une **phase unique,** serait le seul volet **obligatoire**. Il regrouperait tout ce qui concerne l'**accueil du primo-arrivant**. Le deuxième volet serait, lui, composé de **trois phases** auxquelles les personnes concernées seraient invitées à participer sur **base volontaire**. Ces phases sont la **formation à la langue française** (phase 2), le **module de formation à la « citoyenneté »** (phase 3) et l'**orientation socioprofessionnelle** (phase 4). Le premier volet de ce dispositif est actuellement en phase d'**expérimentation**, avec, en point de mire, le démarrage effectif officiel du DAPA programmé pour début 2014.



La phase d'accueil en expérimentation

Trois centres régionaux s'activent donc, pour l'heure, à mettre en place et **tester les éléments constitutifs** de l'accueil des primo-arrivants. Il s'agit du Centre d'Action Interculturel (CAI) pour la ville de Namur, du Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Etrangères ou d'Origine étrangère de Liège (CRIPEL) pour Liège et, pour la région du Centre, du Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre (CeRAIC) qui a ciblé son action sur trois communes (Chapelle-lez-Herlaimont, La Louvière et Manage) et a ouvert la démarche aux deux autres centres régionaux hainuyers, le Centre Interculturel de Mons et du Borinage (CIMB) pour la ville de Mons et le Centre Régional d'Intégration de Charleroi (CRIC) pour Charleroi. Ce sont donc, au total, sept entités communales qui sont visées par cette **phase d'expérimentation**.

La première partie du travail s'est déroulée de juin à octobre 2012. Durant ces cinq mois, les centres concernés ont **co-construit les outils de transmission d'information**, en compagnie des services « population étrangère » des communes-pilotes retenues. Parmi ces outils, on retrouve notamment une **lettre explicative** traduite en douze langues, un **talon d'invitation** adressé à la personne primo-arrivante concernée. Ce n'est qu'ensuite, dès novembre 2012, que la **phase active de l'expérimentation** a été enclenchée sur le terrain. Programmée au départ jusque juin prochain, elle se poursuivra en principe jusqu'à la fin de l'année, avant de céder la place au dispositif effectif.

Dix rubriques pour l'accueil

La procédure de la **phase d'accueil** actuellement à l'essai est la suivante. La personne est invitée, par



le service population étrangère de la commune, à rencontrer un travailleur du centre régional affecté à cette tâche. Cet accueil comprend **trois dimensions** : l'entretien d'accueil (sorte de « bilan social » de la personne), l'information sur les droits et devoirs, et l'aide à l'accomplissement des démarches administratives. Lorsque cette phase d'accueil sera rendue obligatoire, entretien et information feront chacun l'objet d'une attestation délivrée à la personne. Au cours de ce moment capital pour le primo-arrivant, un panel de **dix domaines** (établi en commun par les centres) est passé en revue : l'accompagnement social, le logement, la santé (y compris la santé mentale), la langue française (alphabétisation et français langue étrangère), l'insertion socioprofessionnelle (formation et emploi), l'enfance/jeunesse, la citoyenneté et le réseau social, le réseau de loisirs (culture et sport) et les projets d'intégration. À l'issue de cette rencontre d'accueil en expérimentation, il est proposé à la personne de la revoir six mois plus tard pour **évaluer son cheminement**.

Que ce soit pour cette phase d'accueil et encore davantage pour les trois phases facultatives suivantes (langue française, formation à la citoyenneté et orientation socio-professionnelle), **le partenariat s'annonce comme une clé majeure de la réussite du parcours**. Outre les administrations communales avec lesquelles une coopération étroite est essentielle, les centres régionaux souhaitent associer à la démarche les Plans de Cohésion Sociale (PCS) des communes, mais aussi les différents opérateurs de terrain actifs dans les domaines concernés.

Si des acteurs solidement implantés, comme Lire et Écrire pour la partie « langue française », s'annoncent incontournables, pour d'autres, la nécessité d'**activer des collaborations** s'avère indispensable. La phase d'expérimentation en cours est donc également l'occasion de nouer des contacts, de jauger la capacité et la disponibilité des partenaires potentiels, et de tisser un canevas de partenariat performant. À Liège notamment, le CRIPEL a largement entamé ce travail de prospection et des projets de convention attendront bientôt des signatures.

Le défi du DAPA est à l'évidence un pari à réussir, avant tout, ensemble !

Dominique WATRIN,
Responsable Communication DISCRI

Le parcours d'intégration et ses implications pour l'associatif

Ainsi donc, après des mois de tumultes et d'âpres débats politiques, un parcours d'intégration[1] pour les primo-arrivants devrait voir le jour en Wallonie et à Bruxelles. Rouages essentiels du dispositif qui sera mis en œuvre, les associations (éducation permanente, français-langue étrangère (FLE), alphabétisation...) n'ont pas eu leur mot à dire. Ou si peu. Pourtant, l'application du parcours risque, selon les cas, de les contraindre. Petit tour d'horizon.



Avant de se pencher sur les conséquences concrètes que le parcours d'intégration va engendrer pour certaines associations, revenons un bref instant sur son contexte et son contenu. Le **contexte** d'abord : alors que depuis un an déjà une première note définissant le cadre du futur décret d'accueil des primo-arrivants était parue, en mai 2012, l'arrestation d'une femme portant le niqab à Molenbeek met le feu aux poudres et, à l'initiative du groupuscule « Sharia4Belgium », des troubles s'en suivent. Ces incidents seront abondamment relayés par les médias. Après ces événements, le monde politique décide de ne pas rester spectateur et de prendre les mesures qui s'imposent. C'est décidé : le parcours d'intégration pour les primo-arrivants sera mis en œuvre dans les plus brefs délais. Oui, mais voilà, les membres de Sharia4Belgium ne sont pas des primo-arrivants. La majorité d'entre eux est née en Belgique ou a acquis la nationalité belge. On se trompe donc de débat. Qu'importe, les jeux sont faits.

Cette **réponse politique** un peu hâtive est dommageable, car la mesure (le parcours d'intégration) pourrait avoir sa pertinence. Concrètement, tant à Bruxelles qu'en Wallonie, le but visé est de contraindre tout primo-arrivant à suivre un parcours au cours duquel il devra se rendre dans un bureau d'accueil où il recevra des informations sur ses droits et devoirs et où sera fait un bilan de ses compétences. Ensuite, une formation linguistique lui sera proposée si son niveau ne se révèle pas assez bon (si tel est le cas, cette formation sera obligatoire à Bruxelles, pas en Wallonie) ainsi qu'un module consacré à la citoyenneté et une orientation socioprofessionnelle. Les contraintes seront donc plus nombreuses pour les associations bruxelloises puisque si le niveau linguistique du primo-arrivant s'avère insuffisant, une formation lui sera imposée. Pour dispenser celle-ci, les pouvoirs publics entendent bien miser sur l'expérience des associations de FLE et/ou d'alphabétisation.

La **place de l'associatif** dans ce processus n'est pas simple. Dans ce domaine comme dans d'autres, il y a une hétérogénéité d'associations. Encore plus quand il s'agit de migrants. Et c'est d'ailleurs toute la difficulté : en effet, les associations de migrants sont souvent centrées sur leur communauté d'origine et ne parviennent que rarement à se faire entendre du monde politique. Comme l'analyse Altay Manço, « on constate que la plupart des associations créées par des migrants sont membres de fédérations de type ethnique »[2]. Cela étant, il ne faut toutefois pas sous-estimer le **rôle et l'importance de ces associations** qui permettent souvent de contribuer à la cohésion sociale, car non seulement elles accueillent les migrants, mais elles valorisent aussi leurs spécificités culturelles et servent de courroie d'intégration et de communication

1 Par souci de cohérence, nous parlerons dans la suite de ce texte de « parcours d'intégration » et non de « parcours d'accueil » car, au vu des dimensions coercitives que les deux avant-projets contiennent, il nous semble qu'il n'y a pas vraiment lieu de parler d' « accueil ».

2 MANCO A., « Associations de personnes issues des migrations : quelles contributions pour une société ouverte sur la diversité ? », intervention lors de la semaine sociale du MOC, 12 avril 2013.

dans de nombreux cas. Ce sont indéniablement des ressources importantes pour notre société. Ces constats doivent cependant être relativisés : dans les faits, ces associations sont peu connues et reconnues par les divers niveaux de pouvoir en Belgique. D'ailleurs dans de nombreuses situations, les contacts sont minimalistes avec les pouvoirs belges.

Les sources de ces **blocages** sont de divers ordres : des divergences sur les valeurs associatives comme, par exemple, les rapports hommes/femmes, les rapports intergénérationnels au sein de ces structures, etc. En outre, certaines associations de migrants font parfois preuve d'un manque de professionnalisme (comptabilité, montage de projets...). On subodore auprès de certaines de ces associations une forme d'approche opportuniste des institutions belges, non pas parce qu'il faut prendre part à une politique, mais parce l'on y est obligé pour sa survie. Dans d'autres cas, c'est d'une « fuite » vis-à-vis des institutions publiques, de repli communautaire ou de discrétion dont il faut parler : pourquoi partager avec d'autres ce que l'on préfère faire seul ? D'autres questions émergent également : la dimension monoculturelle de certaines d'entre elles sert-elle réellement le vœu de « cohésion sociale » ? La démocratie associative y est-elle effective ? On le voit : les questions sont multiples. *A contrario*, les procédures des institutions publiques belges en matière de contact, de soutien et d'agrément d'associations, notamment issues de l'immigration, sont parfois teintées elles aussi de discrétion, de cooptation, de sélectivité politique et philosophique, et d'évitements dûs à la méconnaissance de ces organisations[3].

Les possibilités de **dialogue** entre les pouvoirs publics et ces institutions



sont extrêmement réduites. Il ne fait aucun doute que ces associations auraient tout intérêt à se coordonner entre elles et avec l'action publique ainsi qu'avec les autres associations œuvrant sur les mêmes territoires. Mais les **responsabilités sont partagées** : à l'inverse de la Flandre où les pouvoirs publics ont mis sur pied un dialogue structuré avec les associations de migrants à travers le *Minderheden Forum*, l'équivalent n'a pas été créé en Wallonie et à Bruxelles. Pendant ce temps-là, un dialogue de sourds s'installe. Et à politiques inchangées, il risque d'être de plus en plus difficile à modifier.

Le **manque patent de coordination** entre associations de migrants et de relations structurelles avec les pouvoirs publics explique pourquoi on n'a pas entendu une parole forte de ces associations sur le parcours d'intégration. Mais les associations d'éducation permanente et celles qui dispensent du FLE et/ou de l'alpha ont, elles, marqué leur **profond désaccord** : à maintes reprises, de nombreuses associations bruxelloises et wallonnes ont dénoncé le risque d'instrumentalisation qui pèserait à terme sur leurs épaules. En effet, dans le cadre du projet bruxellois, les associations de la Région (COCOF) risquent d'être contraintes par les pouvoirs publics de spécifier quels primo-arrivants ont suivi les formations linguistiques qu'elles dispensent. D'autres effets collatéraux se sont déjà fait sentir : en janvier dernier, le président du CPAS de Verviers, Freddy Breuwer (MR), souhaitait priver les personnes d'origine étrangère qui n'apprendraient pas le français, du bénéfice du revenu d'intégration sociale et obliger les asbl socioprofessionnelles à organiser des contrôles sous peine de ne plus recevoir d'aides ! Il est hors de question que ces organismes deviennent des agents délateurs au service de la Région wallonne et de la COCOF.

D'autres menaces potentielles existent : à vouloir à tout prix obliger les primo-arrivants à suivre certaines formations, on risque d'exclure d'autres catégories de personnes. Pour cause : l'offre de formations mise à disposition des personnes en difficulté (analphabètes, FLE...) est déjà aujourd'hui largement insuffisante, tant pour les primo-arrivants que pour les personnes arrivées précédemment en Belgique. Dans une enquête récente (2010), l'asbl Lire et Écrire estimait que quelques 4787 [4] personnes avaient dû être refusées, faute de places. Il est donc

3 MANCO A., *ibidem*.

4 3698 à Bruxelles et 1089 en Wallonie.

indispensable de militer pour une **offre de formations en suffisance et de qualité** sous peine de devoir effectuer une sélection des publics à l'entrée des formations, ce qui est totalement inacceptable. Le droit à des formations d'alphabétisation et/ou de FLE doit être accessible à toutes et à tous.



Comme d'autres associations, le Mouvement ouvrier chrétien (MOC)[5] se montre **très critique** vis-à-vis du parcours d'intégration et estime qu'il serait plus opportun de refinancer le secteur de l'éducation permanente plutôt que de créer *sui generis* un parcours d'intégration pour les primo-arrivants. En effet, dans la logique émancipatrice de l'éducation permanente, des modules d'orientation à la citoyenneté sont déjà dispensés au public qui suit les cours des organismes d'alphabétisation et/ou d'apprentissage de la langue française. Au quotidien, les organismes d'éducation permanente font un travail remarquable, mais ils **manquent cruellement de moyens**. Or, d'après la ministre compétente en Région wallonne, Éliane Tillieux, rendre obligatoire la première phase du parcours (accueil dans un Bureau d'accueil) coûterait chaque année près de 2.500.000 euros. À Bruxelles, le budget annuel annoncé est de 15 millions d'euros ! Or, en ces temps de rigueur, nous sommes légitimement en droit de nous demander comment les pouvoirs publics vont pouvoir dégager de tels budgets pour financer ces nouveaux dispositifs.

Fondamentalement, le MOC regrette qu'aucune approche politique globale et multidimensionnelle des problèmes vécus ou subis par les populations d'origine étrangère ne soit adoptée, car dans les faits, les **discriminations** dont souffre ce public sont, plus que jamais, nombreuses et étroitement imbriquées : discriminations dans l'accès à l'emploi[6] et sur le lieu de travail[7], discriminations pour avoir accès à un logement décent, discriminations scolaires, etc. L'ensemble de ces inégalités exige des réponses politiques ambitieuses qui font cruellement défaut actuellement !

Dès le début, le contexte entourant la mise sur pied du parcours d'intégration n'était pas des plus serein. Il reste à espérer que, conformément à ce qu'annoncent les projets de décret, c'est véritablement l'émancipation économique et sociale des primo-arrivants qui sera visée. Mais pour éviter toute dérive, l'associatif doit veiller au grain. Vu l'importance de leur rôle inclusif, les associations de migrants doivent urgemment réussir **à se structurer et à se faire entendre** du monde politique, car les problèmes et les discriminations dont les migrants et les personnes d'origine étrangère sont victimes sont très nombreux.



Nicolas VANDENHEMEL,
Chargé de missions au Mouvement Ouvrier Chrétien et journaliste à Démocratie

5 www.moc.be

6 « Le taux d'emploi des résidents en Belgique nés hors de l'Union européenne s'élevait l'année dernière à 45,8%. Aucun autre pays européen ne compte si peu d'immigrés au travail », mentionnait la Libre Belgique le 11/12/2012 : http://www.lalibre.be/actu/belgique/article/783462/la-belgique-seul-pays-europeen-ou-la-moitie-des-immigres-ne-travaille-pas.html

7 « La probabilité qu'une personne d'origine étrangère ne soit pas invitée à un entretien d'embauche contrairement à son homologue qui présente le profil de référence est 6,6 points de pourcentage supérieure à la probabilité qu'aucun des deux ne soit invité », Baromètre de la diversité emploi, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, p.74, 5 septembre 2012.



PARCOURS D'ACCUEIL ET DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE : LE REGARD DU CEPAG

Le CEPAG[8] s'appuie sur l'avis de la FGTB wallonne qui dénonce une inégalité de traitement.

« En ne s'appliquant pas à tous les migrants, le parcours d'accueil doit être invalidé pour cause de discrimination. Pour être légale, l'obligation doit s'appliquer à tous les migrants (eurocrates compris) ou bien s'inscrire dans une dynamique de discrimination positive ciblant des publics fragilisés. Et ce type de discrimination positive doit par essence faire l'objet d'une démarche libre de la part du migrant.

Le Gouvernement wallon doit par ailleurs **structurer un accueil** permettant aux travailleurs et travailleuses migrants de s'installer en Wallonie dans le respect de leurs droits fondamentaux.

Il faut donc demander **le retrait du caractère obligatoire** de la première étape du parcours.

Une **évaluation sérieuse** du dispositif doit être réalisée en termes d'efficacité et d'émancipation du public visé. Le risque est grand de voir ce parcours se transformer en politique d'activation et d'exclusion des populations concernées.

Les **moyens nécessaires** doivent être consacrés à des politiques adéquates. Le primo-arrivant doit obtenir des droits en échange du respect de ses obligations ou du suivi de tout le parcours sur base volontaire.

Le parcours d'accueil doit s'inscrire dans la **politique de lutte contre les discriminations et de diversité** en Wallonie. En effet, les migrant(e)s comme d'autres **travailleuses et travailleurs** belges sont systématiquement discriminés à l'embauche et dans l'application des règles de droit social. Par exemple, dans le contexte de la sous-traitance en cascade au sein d'un même chantier, les travailleurs migrants sont sous-payés et, pour certains employés, clandestinement.

Il est essentiel de créer des **interfaces juridiques** permettant, grâce à des juristes spécialisés en droit des étrangers et en droit social de répondre concrètement à des questions touchant le droit des étrangers et le droit du travail, d'instituer une jurisprudence à ce propos sur base des jugements rendus par les Cours du travail.

Par ailleurs, il faut rechercher collectivement avec les primo-arrivants les **outils pour défendre le plus efficacement leurs droits**.

Enfin, dans le cadre des transferts de compétences, il est essentiel d'instaurer un **lieu de concertation sociale** au niveau wallon à l'image de ce qui existe au niveau du conseil consultatif de la main d'œuvre étrangère en Belgique. Ce lieu permettrait d'être en ordre de marche pour la mise en œuvre des compétences sur le permis de séjour B et le permis de séjour A et ce, dans le contexte de la transposition de la Directive européenne sur le permis unique. »

8 Le Cepag est un mouvement d'éducation permanente. A ce titre, sur l'ensemble du territoire Wallonie-Bruxelles, il développe avec ses 9 Régionales fédérées une dynamique de formation et d'animation auprès des publics populaires sur des thèmes en lien avec le politique, le social, le culturel et l'économique. http://www.cepag.be

Discriminations ethniques et raciales sur le marché du travail en Belgique

Dans un contexte social et économique globalement difficile, certaines personnes rencontrent des difficultés supplémentaires dans l'accès à l'emploi et sur le lieu de travail. De quoi s'agit-il lorsqu'on parle de « discriminations ethniques et raciales » ? Et quelle est l'ampleur du phénomène en Belgique ?



Une notion construite par le droit et les sciences sociales

La notion de discrimination s'est d'abord développée dans le **cadre du droit**, pour désigner des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, et avec l'objectif d'y remédier. Puis elle a été utilisée pour caractériser les difficultés spécifiques rencontrées par d'autres populations pour accéder à un droit, à un bien ou à un service, en raison de certaines caractéristiques (handicap, âge, nationalité, origine), que celles-ci soient réelles ou qu'elles leur soient imputées. Les discriminations dites « raciales » sont ainsi interdites par la loi contre le racisme du 30 juillet 1981, et cette loi a été complétée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Les discriminations liées au genre sont pour leur part visées par une autre loi du 10 mai 2007.

Les pratiques de discrimination ont aussi été mises en évidence à travers plusieurs **enquêtes scientifiques**, notamment en sociologie et en psychologie sociale. Certains de ces travaux ont été commandités par les pouvoirs publics et ont eu un écho important. Ils mettent en évidence **deux réalités liées**. D'abord, la répartition des travailleurs sur le marché du travail n'est pas neutre du point de vue de la nationalité et des origines. Les étrangers et les Belges d'origine étrangère ont statistiquement plus de chances que les Belges d'origine belge d'occuper un emploi précaire, mal rémunéré et pénible. C'est ce que les chercheurs appellent **« l'ethnostratification »** du marché du travail. Ensuite, cette répartition des travailleurs s'explique en partie par des **pratiques de discrimination**.

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Trois éléments doivent être réunis pour qu'on puisse parler de discrimination. D'abord, deux personnes doivent être traitées de manière différente : l'une est retenue, l'autre est écartée. Ensuite, cette distinction doit être motivée par des critères illégaux, considérés comme « protégés » au regard de la loi. Celle-ci



en recense une vingtaine, parmi lesquels le genre, l'âge, le handicap, ou l'origine étrangère. Enfin, cette distinction doit avoir lieu dans un **domaine prévu par la loi**, comme l'emploi, le logement, la santé ou l'accès aux biens et aux services. Constitue ainsi une discrimination le fait d'**écarter un candidat en raison de son origine**, et quelles que soient les raisons invoquées (réticences des clients ou des collègues par exemple). De même, des « plaisanteries » à caractère raciste visant spécifiquement certains travailleurs sur le lieu de travail peuvent être assimilés à de la discrimination. En revanche, une différence de traitement, même fondée sur des critères protégés, ne constitue pas une discrimination si elle concerne un domaine non prévu par la loi (dans le cadre familial ou privé par exemple).

La loi précise ce raisonnement général, en distinguant **plusieurs cas de figure**. La **« discrimination directe »** correspond à la définition générale : une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, sur base d'un critère protégé et dans un domaine prévu par la loi. La notion de **« discrimination indirecte »** désigne une situation dans laquelle des pratiques ou un règlement en apparence neutres désavantagent spécifiquement certaines personnes. C'est le cas par exemple si une organisation prévoit des avantages pour ses employés à temps plein, et pas pour ses employés à temps partiel : si la plupart des employés à temps partiel sont des femmes, le juge peut considérer qu'il s'agit d'un cas de discrimination indirecte sur base du genre. Une **discrimination** est dite **« systémique »** lorsque plusieurs acteurs y contribuent, chacun à leur niveau. Le cas classique, mis en évidence dans le courant des années 1990, était celui des intermédiaires de l'emploi, qui reprenaient dans leurs pratiques de sélection et d'orientation des candidats des demandes discriminatoires exprimées par des employeurs. La loi sanctionne aussi le cas de **« l'injonction à discriminer »**, qui consiste à demander à quelqu'un d'autre de pratiquer une discrimination. Enfin, le **harcèlement et l'intimidation** peuvent être assimilés à de la discrimination s'ils sont fondés sur des critères protégés, comme dans le cas des « plaisanteries » racistes.

Histoire et actualité du phénomène en Belgique

En Belgique, **deux enquêtes scientifiques** ont permis de mettre en évidence l'existence de pratiques discriminatoires touchant les candidats d'origine étrangère dans leurs tentatives d'accéder à un emploi[1]. La première a été commanditée par le Bureau International du Travail dans le courant des années 1990[2]. Soutenue par les services de la Politique scientifique fédérale et réalisée par des chercheurs belges,

1 Pour un panorama complet des enquêtes conduites en Belgique francophone sur les discriminations touchant les populations d'origine immigrée en matière d'emploi, voir : ADAM, I., « Les immigrés et leurs descendants sur le marché de l'emploi. Qu'en savons-nous en Belgique francophone (1989-2004) ? », in : MARTINIELLO, M., REA, A., DASSETO, F. (dir.) (2006), *Immigration et intégration en Belgique francophone. État des savoirs*, Academia-Bruylant, Bruxelles.

2 ARRIJN, P., FELDS S., NAYER, A. (dir.) (1997), *La discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère. Contribution belge à la recherche comparative du Bureau International du Travail,* Services fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles, Bruxelles.



cette enquête a contribué à ce que le problème de la discrimination soit placé à l'agenda politique, et elle constitue aujourd'hui encore une référence. Les chercheurs ont utilisé une méthodologie expérimentale, le **« testing »**, pour observer des différences de comportement de la part de recruteurs. Deux acteurs, l'un d'origine belge et l'autre d'origine marocaine, présentant par ailleurs les mêmes caractéristiques (niveau de diplôme et d'expérience, âge, nationalité belge) ont systématiquement postulé pour les mêmes offres. Au final, il a été possible de quantifier le phénomène de discrimination touchant le candidat d'origine marocaine : en Wallonie, il avait 27% de chances d'être discriminé, autrement dit d'être écarté lors d'une ou l'autre des étapes du processus de recrutement, du seul fait de son origine « ethnique ». Ces taux atteignaient 34,1% à Bruxelles et 39,2% en Flandre.

En 2005, une autre enquête a permis de réactualiser l'enquête du BIT pour le marché du travail de la Région bruxelloise[3]. Les chercheurs ont mis en évidence la persistance de **pratiques discriminatoires** touchant les étrangers et les personnes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi à Bruxelles. La méthodologie utilisée a été partiellement différente : plutôt que de recourir à des acteurs (méthode expérimentale), les chercheurs ont suivi de véritables chercheurs d'emploi dans leurs démarches (méthode non-expérimentale). Au final, les résultats ont été globalement identiques à ceux obtenus par l'enquête BIT à la fin des années 1990. Ces deux enquêtes ont eu un écho important, car elles ont permis de démontrer l'existence de pratiques discriminatoires, et pas uniquement les résultats auxquels celles-ci peuvent conduire.



Conclusion

Les actes discriminatoires contribuent au **phénomène d'ethnostratification du marché du travail**. Le taux de chômage des actifs de nationalité étrangère et des actifs belges d'origine étrangère est dans l'ensemble deux fois plus élevé que celui des actifs belges d'origine belge. Pour ces populations, la durée moyenne du chômage est aussi plus longue et lorsqu'elles accèdent à un emploi, c'est le plus souvent dans des secteurs où les conditions de travail et d'emploi sont les plus difficiles. Les discriminations ne sont pas le seul facteur qui explique cette situation; d'**autres facteurs** peuvent jouer, notamment l'accès aux réseaux professionnels, la connaissance du fonctionnement du marché du travail, le niveau de formation et de maîtrise des langues nationales. Mais à niveau de compétence et d'expérience équivalent, les pratiques discriminatoires contribuent à marginaliser certaines personnes sur le marché du travail. Elles sont donc encore d'actualité, ce qui pose un problème de justice et de cohésion à l'échelle de la société, dans la mesure où l'emploi constitue un levier majeur d'insertion sociale et d'accès à un niveau de vie décent.

Alexandre TANDE.
Chercheur, doctorant en sciences politiques et sociales (Université Libre de Bruxelles, Centre de recherches Metices).

3 MARTENS A., OUALI N. (dir.) (2005), *Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Recherche dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois*, Rapport de synthèse, ORBEM.

Comment appréhender les pratiques religieuses dans le contexte de la formation ?

Le 23 avril 2012, CAIPS organisait une matinée de réflexion animée par Eddy Caekelberghs, journaliste à la RTBF, en présence de cinq intervenants : Nathalie de Wergifosse pour le CIRÉ (Coordination et Initiatives pour Réfugiés et Etrangers), André Dumoulin, politologue et chargé de cours à l'ULg, Anne Fivé, directrice juridique au Centre d'action laïque, Yvan Biefnot pour le Rappel (réseau d'action pour la promotion d'un Etat laïque), et Edouard Delruelle, directeur du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.



La question portée à l'attention des intervenants était celle-ci : **comment appréhender les pratiques religieuses des stagiaires dans le contexte de nos formations ?** En effet, les centres de formation accueillent des publics issus de l'immigration, parfois de manière importante. Ils sont confrontés, de plus en plus, à la nécessité de concilier des principes de laïcité et de neutralité avec les diverses revendications des stagiaires relatives à leurs pratiques religieuses, comme le port du voile en formation ou en stage en entreprise, les départs anticipés le vendredi pour la prière, les absences lors de fêtes religieuses, le refus de la mixité, les repas halal, les ablutions,...

On constate une **grande variété de pratiques** dans les centres face à ces nouvelles situations. Les équipes gèrent les réalités liées à leurs publics issus de la diversité, au quotidien, au jour le jour, fortes de leurs expériences, de leurs réflexions et de leurs valeurs. Elles n'apportent pas nécessairement les mêmes réponses à une même situation. Par exemple, sur la question du voile, certains centres l'autorisent en formation et prévoient même des groupes et un encadrement exclusivement féminins, d'autres l'autorisent mais travaillent la question du voile dans le cadre de la formation, tandis que certains centres l'interdisent clairement dans leur règlement d'ordre intérieur.

Dans le débat qui nous occupe, plusieurs éléments de contexte peuvent d'emblée être épinglés. On ne peut pas, en effet, poser la question des pratiques religieuses des stagiaires en EFT/OISP sans tenir compte de **trois éléments** au moins :

1. Il n'y a **aucun dispositif législatif** qui règle, de manière générale, la question de la manifestation des signes convictionnels.

2. Il existe, par contre, des dispositifs législatifs qui **interdisent toute forme de discrimination** sur base de la conviction religieuse ou philosophique. Pour le secteur de l'insertion socio-professionnelle, c'est le décret

du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dit **« décret égalité des chances »**, qui est d'application[1]. Le décret s'applique en effet aux relations précontractuelles et aux relations de travail qui ne sont pas visées par les lois du 10 mai 2007[2] : cela vise, entre autres, les actions d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles. Ce décret « égalité des chances » vise à **lutter contre les discriminations** sur base d'un certain nombre de critères protégés, parmi lesquels figurent la nationalité, l'orientation sexuelle, ou encore, la conviction religieuse ou philosophique, dans les relations qui lient nos centres à leurs stagiaires : il vise donc à interdire dans nos centres toute distinction sur base de la conviction religieuse du stagiaire.

Mais, des **exceptions** sont prévues, des distinctions directes ou indirectes sur base de la conviction religieuse peuvent être justifiées et ne sont donc pas considérées comme des discriminations, si bien que la règle n'apporte pas de réponses concrètes aux situations rencontrées. Ainsi, la **distinction sur base de la conviction religieuse** est admise si elle est *« objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires »* ou encore si elle est justifiée *« lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation. »* Cette législation demeure donc **floue et sujette à interprétation**. Selon nos informations, elle conduit peu ou pas à la prise de sanctions et est de ce fait peu efficiente.

3. Il faut également tenir compte de nos **missions sectorielles**. Nous sommes là tant pour promouvoir l'insertion sociale des publics et l'égalité des chances, que pour favoriser leur accès à la formation et à l'emploi. Or le monde de l'emploi exige des comportements normés. Selon un sondage réalisé par Références[3], 79% des personnes interrogées estiment que l'entreprise ne doit pas permettre aux salariés d'afficher des croyances ou des symboles religieux au travail. Il s'agit là d'une des **tensions importantes** de notre secteur entre ses missions d'insertion sociale et l'émancipation sociale des publics centrées sur le respect de leurs valeurs et de leur expression d'une part, et les missions d'insertion professionnelle face au monde éminemment normatif du travail d'autre part.

Que retenons-nous de cette matinée de réflexion ? Avant les constats de fond, nous remarquons qu'il y a un certain malaise pour s'exprimer en public sur cette question. Pas de la part des intervenants, bien entendu, mais chez les responsables de centres, manifestement réticents à témoigner des expériences qu'ils ont pu rencontrer dans leur centre et à livrer leur point de vue dans le débat sur la laïcité. Parler de signes convictionnels est un débat difficile qui se heurte à des résistances profondes à s'exprimer...

Sur le fond, il faut rappeler en premier lieu que les signes convictionnels ne constituent pas un problème en soi. En général, et dans la majorité des cas, il n'y a aucun problème à exprimer ses convictions philosophiques ou religieuses, comme nous le rappelle Edouard Delruelle, puisque c'est le **principe de liberté** qui prévaut dans nos sociétés ; la liberté des cultes est une garantie constitutionnelle. D'après ce dernier, il n'y a, au fond, que dans **trois sphères** précises que ces signes convictionnels posent problème : l'enseignement, le service public et l'emploi. Ces trois sphères, parce qu'elles constituent des points critiques, nécessitent un cadre réglementaire cohérent.

Par ailleurs, pour appréhender la question de la laïcité et des signes convictionnels, nous nous proposons de privilégier une **approche juridique** en terme de droit et d'obligations ; nous prenons ainsi distance avec une approche que l'on pourrait qualifier d'anthropologique qui interrogerait par exemple le sens du port du voile en tant que symbole religieux, culturel ou identitaire. On l'aura compris, il ne s'agit pas d'évacuer un débat citoyen essentiel, mais de donner la **priorité à un type de questionnement opératif**.

Enfin, le débat doit aussi, selon nous, se défaire du rapport à l'Islam en particulier. Toute réponse doit pouvoir s'adresser de manière plus large, à l'ensemble des croyances et religions.

Les débats de la matinée ont révélé à quel point la question de la laïcité se pose de manière spécifique dans notre secteur, parce qu'il se

---

1 Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

2 Lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, qui s'appliquent aux relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci tant dans le secteur public que dans le secteur privé; tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant; à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité; indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail.

3 Dossier de Référence, « Les entreprises n'ont pas la foi », 7 avril 2012, disponible sur http://www.references.be/magazine/2012-04-07

situe à **l'intersection de plusieurs champs** ; cette position particulière à cheval entre emploi, formation et service public le met **au cœur des contradictions et tensions** que soulèvent cette problématique.

La **distinction entre le secteur public et secteur privé** pose question, notamment. En effet, les signes convictionnels peuvent être interdits dans le service public sur base du respect du principe de neutralité, un de ses piliers. Première interrogation pour notre secteur : les EFT et OISP font-il partie du service public ? Il parait évident de **répondre positivement** à cette question. EFT et OISP n'assument-ils pas des missions déléguées de service public reconnus par un acte législatif, un décret, et par un acte individuel, leur arrêté d'agrément ? Mais, une telle réponse ne fait **pas l'unanimité**, des représentants du secteur mettent au contraire en avant les principes de liberté associative ou d'autonomie des pouvoirs locaux. Même si ces thèses nous paraissent moins convaincantes, admettons que **les EFT et OISP ne relèvent pas du secteur public**. Le secteur privé est autorisé pour une catégorie d'organisations d'interdire certains signes convictionnels contraires à leur propre symbolique : **les entreprises de tendance**. Qu'entend-t-on par cette appellation ? L'Eglise est par exemple, une entreprise de tendance ; elle peut légitimement refuser d'employer une femme voilée tout comme elle peut discriminer hommes et femmes dans l'accès à la prêtrise. De même, les mosquées sont des entreprises de tendance et peuvent également refuser d'employer des personnes qui portent la kippa ou la croix. Ce sont des exemples évidents. Mais qu'en est-il pour les centres du secteur qui affirment explicitement leur adhésion à une série de valeurs, ne serait-ce que par leur lien avec un mouvement syndical, mutuelliste



ou d'éducation permanente ? Nous le voyons, cette notion d'entreprise de tendance, à défaut de définition claire, peut être bien plus large que ce que l'on pense.

Mais revenons à notre thèse principale considérant le secteur EFT/OISP comme exerçant une mission publique déléguée et, à ce titre, soumis aux principes directeurs du service public. S'il est admis que les signes convictionnels puissent être interdits chez les employés du service public, on peut difficilement l'admettre pour les usagers d'un service. Où se situe le stagiaire là-dedans ? Il peut être considéré comme un usager, ce qui conduirait les centres d'insertion socioprofessionnelle à adopter par exemple une attitude calquée sur un enseignement supérieur acceptant toutes les expressions convictionnelles. Mais le stagiaire peut aussi être assimilé à un travailleur, en particulier lorsqu'il est en prestation dans un chantier, dans un restaurant, ou une blanchisserie. La distinction n'est pas évidente, de nouveau. De plus, jusqu'où aller dans les missions de mise à l'emploi du secteur, quand on sait qu'il s'indique d'abandonner tout signe ostentatoire d'appartenance religieuse pour s'ouvrir les portes de la plupart des entreprises…

En ce qui concerne le monde du travail, l'affaire Hema[4], du nom de l'entreprise attaquée en justice par le Centre pour l'égalité des chances pour avoir licencié une de ses employées voilée, a révélé qu'un employeur peut limiter la liberté religieuse de ses employés. Hema s'était présentée en effet comme une entreprise de tendance qui prône la neutralité ; mais le tribunal du travail lui avait reproché de ne pas avoir arrêté une attitude claire dans son règlement de travail. Arrêter une série d'attitudes serait donc autorisé à condition qu'elles soient coulées dans des règles explicites et, bien entendu, en conformité avec les lois.

4 En février 2011, le licenciement de Joyce Van Op den Bosch avait défrayé la chronique. Cette femme de 21 ans convertie à l'islam avait été renvoyée par la chaîne de magasins Hema parce qu'elle refusait de retirer son foulard pour travailler ; en effet, des plaintes de clients avaient incité la direction à ne pas renouveler son contrat. Le tribunal du travail de Tongres lui a octroyé six mois de salaire. Ce jugement fait clairement référence à la nécessité d'adopter un règlement d'ordre intérieur avant de pouvoir limiter la liberté religieuse des employés.

Nous nous situons donc à un **nœud où les pistes sont brouillées**. Même si le législateur parvient à régler la question pour l'enseignement, pour le service public et pour l'emploi, il n'est pas certain que le secteur de l'insertion socioprofessionnelle soit directement concerné. Nous souhaitons d'ailleurs sauvegarder cette **liberté des centres**. Celle-ci s'impose d'autant plus qu'il y a une grande variété de pratiques et de situations allant de l'orientation professionnelle au stage en entreprise. Mais cette liberté ne peut pas non plus s'envisager sans un cadre pour réfléchir à la question, pour en parler et, surtout, pour anticiper les problèmes en prévoyant des règles claires au sein de sa structure. Dans le courant de la matinée, nous avons entendus **plusieurs recommandations** en ce sens, exprimées par Edouard Delruelle, qui peuvent être utiles et pertinentes pour notre secteur :

> **Anticiper les problèmes**. Il ne faut pas attendre « d'aller au clash » ou se dire que le problème ne s'est encore jamais posé.

> **Fixer des règles claires.** Il faut oser prendre des risques, en mettant des règles sans équivoque. Elles peuvent être contenues dans un règlement d'ordre intérieur ou dans une charte, par exemple. Ces règles doivent être neutres, c'est-à-dire qu'elles ne doivent pas cibler une religion en particulier. Enfin, il faut accompagner ces règles, c'est-à-dire les expliquer, en faire une information.

> **Prévoir des ouvertures.** Il ne s'agit pas seulement d'interdire, mais aussi d'ouvrir des espaces de dialogues et d'adaptations. Lorsque des adaptations sont prévues, il est préférable également de ne pas cibler une religion. Par exemple, prévoir un local « détente » où ceux qui le souhaitent pourront faire leur prière, se relaxer ou faire une sieste, plutôt qu'un local de prière à proprement parler. Même chose pour les repas : prévoir un repas végétarien plutôt qu'un repas « halal ».

Aussi, la fédération CAIPS propose-t-elle un accompagnement aux centres intéressés à clarifier ces questions. Cette initiative n'a pas pour but d'adopter une attitude ou un positionnement de secteur sur la question, ni d'arriver à des conclusions univoques. CAIPS, après avoir posé le constat de la diversité des réponses apportées par les centres, encourage la réflexion, notamment à travers une offre de formation et d'accompagnement visant à offrir des cadres d'analyse et des éléments de réflexion aux équipes. Ce sera à elles ensuite de se déterminer, en l'absence de cadre normatif, sur les attitudes qu'elles entendent privilégier.

Jean-Luc VRANCKEN,
Membre du Comité de rédaction de l'Essor et coordinateur de la fédération Caips



Pratiques militantes, La Bobine et SIMA

La Bobine et SIMA sont deux associations comparables à plusieurs égards. Associations situées respectivement à Liège et à Verviers, elles sont toutes deux ancrées depuis de nombreuses années dans les « quartiers immigrés » de Droixhe et Hodimont.



La Bobine existe depuis une vingtaine d'année ; SIMA une trentaine. Les deux associations se distinguent quelque peu par leurs origines. **La Bobine** n'est pas une association d'immigrés, elle est créée à l'initiative de citoyens belges pour venir en aide à un public immigré. **SIMA**, en revanche, est née des cendres d'une association d'immigrés turcs, créée fin des années 70, pour s'en affranchir progressivement. Les deux associations ont pour activité principale l'insertion socioprofessionnelle, avec des cours d'alpha à La Bobine et de Français langue étrangère (FLE) à SIMA. La Bobine présente aussi un pôle d'éducation permanente, un service d'insertion sociale et une halte-accueil ; quant à SIMA, elle est aussi reconnue pour ses missions d'intégration des personnes de nationalité ou d'origine étrangère, ses formations PMTIC et son école de devoirs. Les deux associations sont par ailleurs membres du Centre d'action laïque.

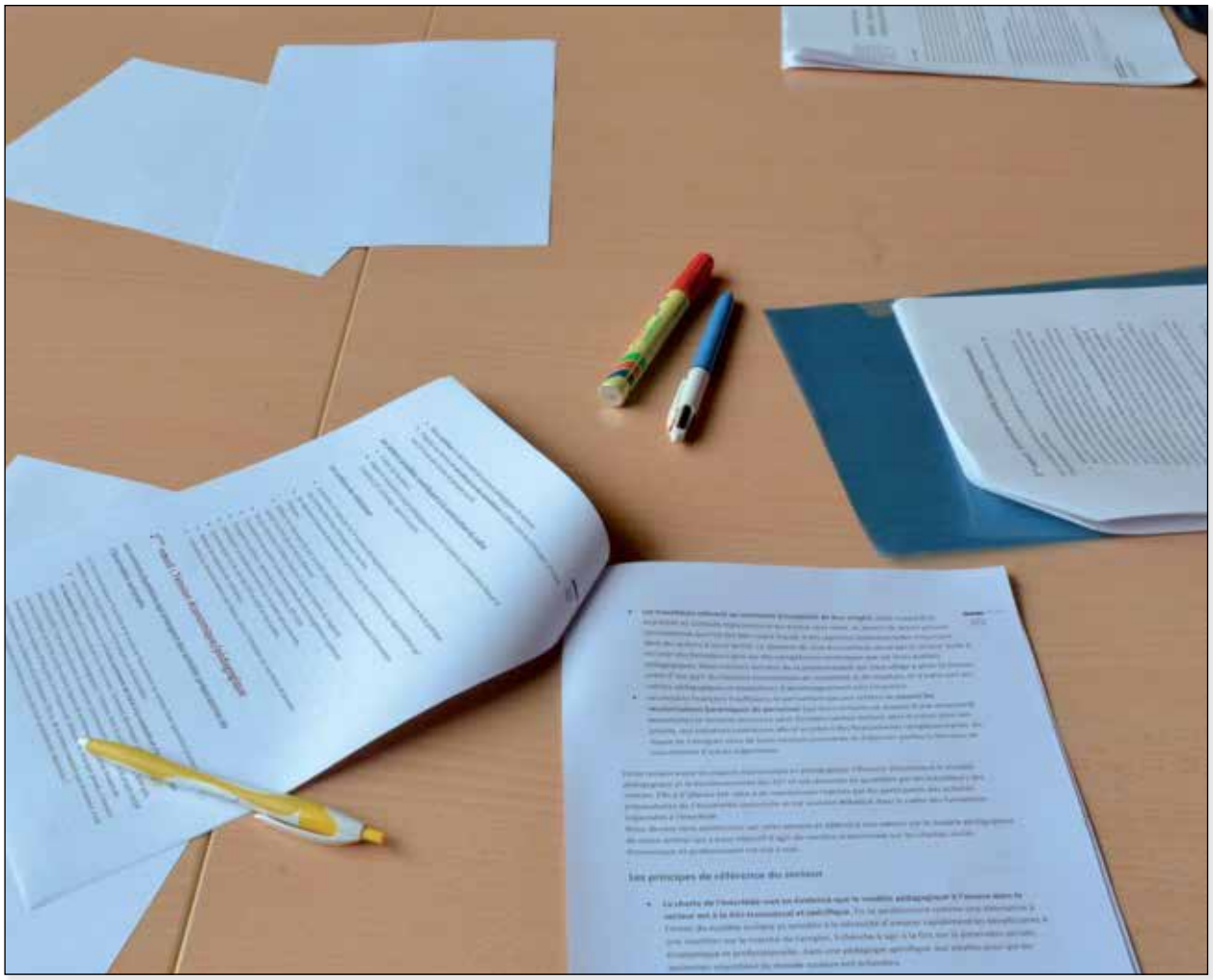
Les deux associations accueillent une importante population d'origine étrangère, principalement musulmane, et sont historiquement liées à l'immigration. Mais les publics se différencient de part et d'autre. A SIMA, Necati Celik, le directeur, nous apprend que la population varie fortement selon les secteurs : majoritairement d'origine étrangère en FLE et à l'école de devoirs, et à 70-80% d'origine belge pour le Plan Mobilisateur des Technologies de l'Information et de la Communication (PMTIC) et le permis de conduire. Pour Angela Moriconi, directrice à La Bobine, **l'objet social de l'association, directement liée à l'immigration**, explique que la population d'origine étrangère représente, chez elle, la **quasi-totalité du public**, seuls quelques Belges se présentant de temps à autre.

Quant à la **diversité des genres**, on observe une plus importante homogénéité à La Bobine, avec un public majoritairement – mais pas exclusivement – féminin. L'association accueille en effet une dizaine de stagiaires hommes cette année. Impossible il y a quelques années, car l'association n'était ouverte jusqu'alors qu'aux femmes. A la rentrée 2010, les choses ont changé. Le conseil d'administration a décidé d'ouvrir ses activités aux hommes également et de prôner la mixité dans toutes ses activités, dans tous ses espaces (...exception faite des WC, où l'on prévoit désormais des sanitaires pour les hommes) et de le communiquer clairement. En effet, dans la vie professionnelle, les femmes seraient de toute manière amenées à côtoyer la gent masculine ; les séparer revenait, d'une certaine manière, à tronquer la réalité. Par ailleurs, la crainte de certains responsables de voir les femmes déserter la formation ne s'est pas vérifiée, selon Angela Moriconi.

SIMA présente une plus grande continuité en matière de mixité, puisque l'option qu'elle a prise de prôner dans toutes ses classes la mixité des genres, des nationalités, des origines... est connue depuis longtemps et de tous. Si bien que le public se compose, à quelques nuances près, de 50% de public de chaque sexe. Cette mixité fait d'ailleurs partie des critères permettant de constituer les groupes de formation : on veille à un certain équilibre entre hommes et femmes et entre nationalités dans chacun des groupes, là où il n'y a pas un équilibre naturel (en l'occurrence dans les groupes FLE).

Si **la mixité pose relativement peu de problème**, il arrive par contre que **d'autres situations liées** à la diversité, ou plus spécifiquement **aux pratiques religieuses**, **soient plus problématiques**. Nous avons questionné les deux associations. A La Bobine, on relève peu de problème d'absentéisme pour la prière ou pendant le ramadan ; le voile est autorisé et on n'a pas été confronté à un voile intégral ; la prière est interdite et cette règle est écrite noir sur blanc. Par contre, SIMA cite davantage de situations problématiques depuis 4 ou 5 ans, avec des stagiaires refusant d'écouter de la musique, de voir un film ou une peinture, des absences pour raison religieuse, ou des candidates stagiaires souhaitant venir en voile intégral, etc. Comme pour la mixité, l'obligation de suivre l'ensemble du programme est clairement indiquée et les stagiaires en sont informés dès le départ. Pour le reste, les formateurs, ou le directeur le cas échéant, doivent composer au cas par cas, en l'absence de règles suffisamment précises. Il y a néanmoins une volonté de prévoir des règles claires pour certaines situations parce qu'elles ont tendance à se présenter avec de plus en plus de régularité, et parce qu'il convient d'assurer la clarté et l'équité de traitement. Par exemple, si le voile est autorisé, SIMA prévoit par contre d'interdire explicitement la couverture du visage dans ses formations, même si c'est déjà une raison de refus. Une démarche est en cours pour adapter les différents règlements d'ordre intérieur dans les semaines qui viennent.

Propos d'Angela MORICONI (La Bobine) et de Necati CELIK (SIMA)
recueillis par CAIPS



Pratiques militantes, Lire & Ecrire Verviers, partenaire du CRVI[1] pour répondre à des besoins identifiés

Les deux associations agissent ensemble pour un même public : celui qui a besoin d'apprendre le français parlé et écrit.

La partie francophone de l'arrondissement de Verviers compte 20 communes ; elle se caractérise par la présence d'un **taux important** de personnes étrangères et belges d'origine étrangère.

L'offre de formation est assurée par 16 opérateurs (alpha, alpha FLE et FLE). La plupart dépendent de l'action sociale (RW) ou de la promotion sociale. Lire et Écrire Verviers accueille environ 30% du total des adultes en apprentissage du français – un public majoritairement d'origine étrangère (90%) et en demande d'emploi (75%).

Vu la **demande particulièrement importante** de la part de personnes étrangères ou d'origine étrangère dans l'arrondissement, Lire et Écrire a développé des partenariats avec des acteurs visant ce public en particulier, afin de mettre en place des **actions coordonnées et cohérentes** par rapport aux autres actions visant l'intégration et/ou l'émancipation des personnes étrangères et d'origine étrangère.

Les actions développées en 2012 dans le cadre de ce partenariat visaient avant tout à rencontrer les **besoins réels du public** tout en palliant aux manques d'offres de formation « apprentissage de la langue d'adoption ».

Le CRVI a mis en place une **réflexion avec plusieurs de ses partenaires** (associatifs, publics et politiques), concernant les services existants et les manques en matière d'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère pour l'arrondissement de Verviers, en vue de développer des pistes d'actions concrètes dans le cadre de son **Plan Local d'Intégration** (PLI). Après avoir établi un état des lieux de la situation, il a entamé la mise en place en 2010 des recommandations et propositions d'actions, entre autres en matière de formation en français.

Dans ce domaine, il a notamment été constaté :

> des **listes d'attente** importantes pour les offres de formation en français, y compris l'alpha et l'alpha-FLE. A titre indicatif, notons que Lire & Ecrire Verviers qui a accueilli 325 apprenants en 2012, laissait, au 8 mai 2013, 180 personnes en attente d'une place en formation, la moitié s'étant inscrite pour une formation en français oral ;

> le souhait d'une large part du public de **poursuivre l'apprentissage** de la langue française en dehors du temps de formation, et notamment pendant les congés scolaires ;

> des **besoins spécifiques** liés à l'apprentissage de l'informatique, notamment pour des personnes en difficultés de lecture et d'écriture.

Afin de faire face à ces constats, le CRVI a réalisé un **travail d'identification des besoins et attentes** des personnes inscrites sur les listes d'attente pour les formations. Par ailleurs, Lire et Écrire Verviers a mis sur pied des tables de conversation durant toute l'année, en collaboration avec le CRVI et Actions Langues, ainsi qu'un atelier d'informatique de base.

Les **tables de conversation**, mises en place depuis juillet 2010, sont organisées principalement en deux groupes : l'un composé de personnes tout à fait débutantes où les activités relèvent plus de l'animation que de la conversation, et l'autre composé de personnes plus avancées. Les entrées sont possibles à tout moment de l'année. Ces tables visaient donc initialement à permettre aux personnes en formation de **pratiquer la langue en dehors de l'espace de formation**. Toutefois, cet objectif a été peu à peu détourné, en raison du manque d'offre de formation. Les tables de conversation sont principalement fréquentées comme un

1 Centre Régional Verviétois pour l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

lieu transitoire par des personnes qui n'ont pas trouvé de place dans un groupe de formation.

L'atelier d'informatique de base est également organisé en deux groupes – l'un pour débutants et l'autre pour les personnes qui ont déjà quelques notions.

Parallèlement à ces deux actions, Lire et Écrire **accompagne sur le plan méthodologique le pôle formation du CRVI**, et a co-organisé, avec ce dernier une **action de sensibilisation à l'approche interculturelle** pour l'ensemble du personnel du Forem-Conseil de Verviers, en réponse au constat selon lequel les personnes étrangères et d'origine étrangère ont des difficultés particulières pour accéder à un emploi dans l'arrondissement de Verviers.

Le partenariat avec le CRVI a permis de **sensibiliser de nouveaux acteurs** aux difficultés spécifiques rencontrées par les personnes en situation d'illettrisme. Ils sont mieux outillés pour identifier ces difficultés et orienter les personnes vers Lire et Écrire.

Les actions mises sur pied dans le cadre du partenariat avec le CRVI ont été développées dans une perspective de long terme, construite sur base d'une analyse approfondie des besoins et des manques, qui a donné lieu à la réalisation d'un diagnostic soutenu par une analyse quantitative et qualitative. Cette analyse approfondie permet d'avoir des **arguments solides** pour défendre les orientations choisies, en particulier lorsqu'elles entrent en contradiction avec celles qui sont prônées par les autorités communales. Par ailleurs, elle a permis de mettre sur pied des actions qui répondent à une demande bien réelle, qui a été identifiée, et garantit donc le « succès » de ces actions.

Mais les deux actions mises en place ne permettent de répondre qu'à une partie des besoins exprimés par les personnes étrangères et d'origine étrangère en situation d'illettrisme.

En effet, les **listes d'attente** pour les tables de conversation comme pour l'atelier informatique ne régressent pas, et les groupes ne peuvent accepter plus de personnes, étant donné le manque de moyens pour financer plus d'équipement et de personnel de formation. Par ailleurs, le **manque d'offre de formation** en tant que telle a conduit à détourner l'objectif premier des tables de conversation - celles-ci devraient être complémentaires à l'offre de formation, et non constituer une alternative temporaire en attendant de trouver une place dans un groupe.

La diversité des demandes liées à l'apprentissage du français nécessite de pouvoir mettre en place des **dispositifs de formation flexibles** et **expérimenter des actions innovantes** pour répondre adéquatement à l'ensemble de ces demandes. De tels dispositifs et actions ne peuvent être mis en place que si les politiques et systèmes de financement dans le cadre desquels sont développées les actions d'alpha sont eux-mêmes souples et permettent une telle adaptation de l'offre aux différentes demandes qui sont exprimées.

Les **moyens** visant à soutenir la formation de ces personnes devraient donc être **renforcés**, sans se limiter à certaines catégories de ce public, comme c'est par exemple le cas dans le cadre du projet de parcours d'accueil des primo-arrivants.

Lire et Ecrire Verviers



Pratiques militantes, la Coordination Luxembourgeoise sur les Questions d'Asile et de Migration (Coluxam)

Un exemple de pratiques militantes d'associations et de citoyens en province de Luxembourg.

En province de Luxembourg, les questions d'asile, de migrations et d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère ont, pendant longtemps, été traitées par le tissu associatif et les citoyens sensibilisés, de manière ponctuelle - en fonction de l'actualité -, ou de manière locale, sans que jamais ne soit mise sur pied une véritable coordination provinciale. Une coordination qui aurait permis aux acteurs de la province de parler d'une seule voix en mettant en avant les **spécificités** de leur territoire, d'une part, et d'envisager des **actions sur une échelle plus large**, d'autre part. De plus, l'inexistence d'un Centre régional d'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère (CRI) sur le territoire ne facilitait pas la communication et les échanges entre les acteurs de terrain.

C'est l'accord de gouvernement sur la question de la régularisation des sans-papiers au printemps 2008 qui a poussé le Centre des Immigrés Namur-Luxembourg (CINL) à réunir citoyens, sans-papiers, associations et organisations sociales pour réfléchir ensemble et développer des actions communes.



Ainsi, à l'été 2008, après une première réunion de contact, les **partenaires** suivants se sont rassemblés : ACRF, Amnesty-Arlon, Amnesty-Manhay, CSC -Sos dépannage, Centre des Immigrés Nr-Lux, Colupa, CNCD, Equipes Populaires, Histoire collective, Lire et Ecrire-Lux, Libr'Ensemble, MDM Bertrix, Miroir Vagabond, MOC, Cercle Tedesco Arlon, Sisef "Africa+", Vie Féminine et quelques particuliers. Tous ont décidé de fonder ensemble la **Coordination luxembourgeoise sur les questions d'asile et de migration (Coluxam).**

L'idée était simple : s'appuyer sur le militantisme et le dynamisme des membres pour créer une **coordination indépendante** qui n'évoluerait pas à l'intérieur d'un cadre imposé par un ou des pouvoirs subsidiants, ce qui lui garantirait une certaine liberté de ton et d'action ; inscrire cette démarche dans une **dimension plus globale** en adhérant aux revendications du Forum Asile et Migrations, la coordination nationale alors la plus active et la plus importante dans les matières de l'asile et de l'immigration.

La Coluxam pourait ainsi soit mener des actions directement en province de Luxembourg, soit relayer en province de Luxembourg des campagnes initiées à l'échelle nationale. Elle s'attacherait également à donner une information complète et objective sur les questions d'asile et de migration en fonction de l'actualité, à réagir à cette actualité en tant que lieu de vigilance et d'alerte, ainsi qu'à cibler et initier toutes les actions qu'elle jugerait pertinentes au niveau local. Le

public visé pouvait tout aussi bien être la presse, les citoyens ou encore les hommes politiques locaux et provinciaux.

En un peu plus de quatre années d'existence, le Coluxam a mené les **actions suivantes** :

> **conférence de presse** pour faire connaître la structure et ses actions au grand public,

> **sensibilisation des bourgmestres** des 44 communes de la province de Luxembourg sur les questions de régularisation,

> **contacts avec les parlementaires fédéraux de la province** pour faire connaître la coordination et ses revendications en matière de régularisation,

> **mobilisation des associations et citoyens** de la province pour participer aux manifestations organisées à l'échelon national (comme par exemple la manifestation pour la régularisation des sans-papiers organisée à Anvers le 14 décembre 2008),





> **diffusion d'une pétition** en faveur de la régularisation adressée à la ministre Turtelboom,

> **relais de campagnes de sensibilisation régionales** (« Ma commune, j'y vis, j'y vote ! ») ou nationales (« Je soutiens les sans-papiers dans leur chemin vers la liberté »),

> **mise sur pied d'actions locales** à destination du grand public : vente de badges « Je soutiens les sans-papiers dans leur chemin vers la liberté » et signature de la pétition en gare de Libramont ; action « régularisation à déboucher d'urgence » en gare d'Arlon à l'occasion du premier anniversaire de l'accord de gouvernement du 18 mars 2009,

> réalisation du « **Guide du migrant en province de Luxembourg** ».

C'est avant tout **l'actualité** qui détermine le contenu et l'orientation que peuvent prendre les actions développées par la Coluxam. Ainsi, la coordination suit actuellement de très près l'évolution de la préparation de la modification du Décret sur l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère en Wallonie et l'impact que celui-ci pourrait avoir en province de Luxembourg. La Coluxam est également attentive aux **besoins et problèmes relayés par ses membres** et qui pourraient nécessiter son appui.

A l'heure où la Coluxam s'est lancée dans un **processus de renouvellement et d'extension du nombre de ses membres**, elle reste, plus que jamais, un bel exemple de **démarche volontaire de citoyens et d'associations** soucieuses de garantir une certaine qualité d'accueil en province de Luxembourg.

Nicolas CONTOR,
Directeur administratif et financier à l'OISP Miroir vagabond

Pratiques militantes, les cent mille « sans »

Depuis 2001, Le Monde des Possibles[1], organisme d'éducation permanente établi à Liège, accompagne les primo-arrivants et leur dispense des formations. Chaque année, environ 750 personnes de plus de 67 nationalités différentes s'adressent à cette association, autant pour des formations en français et en informatique que pour une aide sociale et juridique.

Le Monde des Possibles mène également des projets et activités (inter)culturels. Son objectif ultime est de lutter contre toutes les formes d'exclusion et d'inégalité et de faciliter l'intégration des immigrés dans tous les domaines : social, culturel, politique et professionnel.

Dans ce cadre, et alors que le dispositif d'accueil des personnes primo-arrivantes (DAPA) soulève de sérieuses questions au sein de notre association, cet article vise à présenter les pratiques en cours avec ce public.

Pour répondre à ces questions de notre quotidien et prendre un peu de recul, nous interrogeons les liens que nous pouvons établir entre une personne sans emploi, sans papier, sans logement. Le Monde des Possibles se positionne ici dans une **démarche transversale** entre ces différentes formes que peuvent prendre la précarité. Il s'agit d'accompagner les personnes d'origine étrangère dans la connaissance d'elles-mêmes, de nous-mêmes et de notre rôle réel dans le paysage politique. C'est penser l'histoire par la base, se situer dans une démarche d'**éducation populaire** par laquelle les principaux intéressés sont les détenteurs des clés de compréhension et moyens d'action pour changer les rapports de force.

Ainsi, une des démarches dans nos actions relève de la reconnaissance de la pénibilité des conditions de travail des migrants avec et sans papiers et de l'atteinte portée à leur dignité.

Au sein des cours de français langue étrangère et informatique, nous accompagnons par semaine 150 personnes, des allocataires sociaux, des personnes engagées sous contrat à durée déterminée. Ces cours de français sont l'occasion d'une prise de parole sociale et parfois d'une opération collective de subjectivation ; **apprendre à (re) dire « nous »**, apprendre à s'organiser pour mener une action, une manifestation. Des stratégies spécifiques pour amener un éclairage sur leur situation et interpeller à la fois la société civile sont couramment engagées au sein de nos projets et leurs réseaux.

Avec les mesures d'austérité qui touchent gravement les pays d'Europe du sud, nos classes de français langue étrangère, d'habitude composées de migrants de pays hors de l'Union Européenne, intègrent maintenant certains de leurs ressortissants d'Espagne, du Portugal ou de la Grèce, contraints à migrer. Les points de vue des personnes qui viennent de réalités territoriales différentes convergent vers un sentiment commun d'injustice et d'indignation. C'est à partir de là que nous nous proposons de participer aux mouvements sociaux et à leur traduction politique tout en étant attentifs au fait qu'une meilleure compréhension **interculturelle** entre personnes issues des migrations est un enjeu fondamental pour la société civile en Belgique. Nous nous envisageons comme part contributive à une réinvention micro politique, potentiellement pertinente à un changement sociétal par sa capacité, entre autres, à interroger les formes classiques de militance.

Alors que le Monde des Possibles propose une permanence sociale qui ne désemplit pas, il encourage aussi le développement de projets culturels **portés par les personnes migrantes**. Ces projets visent depuis une douzaine d'années à soutenir la création de démultiplicateurs au sein des diasporas liégeoises des personnes d'origine étrangère. Les expos photos, les manifs, les soirées, actions ponctuelles, la formation présyndicale sont des vecteurs par lesquels une émergence sociale spécifique aux migrants pourra peut-être voir le jour.

Didier VAN DER MEEREN,
Administrateur du Monde des Possibles asbl

1 ASBL Le Monde des Possibles, 97 rue des Champs – 4020 Liège, www.possibles.org

Références

BIBLIOGRAPHIE

> Alter Echo, Quel accueil pour les Primo-arrivants ?, 254, 15 février 2013
> BAILLY O., Devenir citoyen un drôle de parcours pour les migrants, Le Ligueur, 8 décembre 2010
> BEAUCAMP S., Parcours d'intégration ou parcours d'accueil de Wallonie à Bruxelles, Présence et Action Culturelle, décembre 2012 - http://www.pac-g.be/docs/analyses2012/analyse_18.pdf
> Brochure de présentation du séminaire insertion sociale et professionnelle des migrants de décembre 2012 : http://www.fse.be/evenements/evenements-organises-par-les-promoteurs-de-projets-fse/seminaire-linsertion-sociale-et-professionnelle-des-migrants-en-wallonie-pratiques et perspectives.be
> MARTINIELO M. et REA A., « Une brève histoire de l'immigration en Belgique », Fédération Wallonie Bruxelles, 2013, http://bit.ly/ZRhCPa
> Pluri Cité, A la Une le parcours d'accueil, 22 février 2013
> Avis A.1114 sur le projet de décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère– Parcours d'accueil des primo-arrivants : http://www.cesw.be/uploads/fichiers_avis/1114.pdf

SITOGRAPHIE

> http://www.alterechos.be/?p=sum&d=i&c=a&n=340&art_id=22501
> http://www.cire.be/thematiques/integration/768-pour-une-politique-d-accueil-des-primo-arrivants-et-d-accompagnement-digne-de-ce-nom-une-carte-blanche-parue-dans-le-soir
> http://www.diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=80&titel=Primo-arrivants#Information%20et%20orientation
> http://www.diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=247&titel=Politique+d%27integration
> http://www.fecri.be/parcoursintegration.html
> http://hiva.kuleuven.be/nl/onderzoek/onderzoek_thema.php?id=97
> http://tillieux.wallonie.be/le-parcours-d-accueil-en-wallonie-accord-du-gouvernement-wallon

OUTILS

> « Bienvenue en Belgique », Mallettes pédagogiques, Lire et Ecrire Communauté française : http://communaute-francaise.lire-et-ecrire.be/content/view/241/84/
> Les Cahiers du CIRÉ, http://www.cire.be/thematiques/integration/801-le-vivre-ensemble-onzieme-cahier-du-vivre-en-belgique.





Les cinq fédérations membres de l'Interfédération des EFT et des OISP sont :

ACFI–Action Coordonnée de Formation et d'Insertion–www.acfi.be–tél. 02 640 44 07

AID–Actions Intégrées de Développement–www.aid-com.be–tél. 02 246 38 61 (62 ou 65)

ALEAP–Association Libre d'Entreprises d'Apprentissage Professionnel–www.aleap.be–tél. 081 24 01 90

CAIPS–Concertation des Ateliers d'Insertion Professionnelle et Sociale–www.caips.be–tél. 04 337 89 64

Lire et Ecrire Wallonie–www.lire-et-ecrire.be–tél. 081 24 25 00

Contribution permanente à la revue :

FeBISP–Fédération Bruxelloise des organismes d'insertion Socioprofessionnelle et d'Economie Sociale d'Insertion–www.febisp.be–tél. 02 537 72 04

Le Comité de rédaction :

Eric ALBERTUCCIO–Alice BERGER–Véronique DUPONT–Véronique KINET–Eric MIKOLAJCZAK–Rita STILMANT–Carine VAN RUYMBEKE–Jean-Luc VRANCKEN

Photos :

Assemblée sectorielle des EFT-OISP, 4 juin 2013, La Marlagne / © Françoise Robert, Marjorie Lacroix et Patrick Wéry / Photo de couverture : oeuvre de l'artiste Françoise Deltour

Secrétaire de rédaction :

Véronique KINET : 081/74 32 00–secretariat@interfede.be

Rédactrice en chef :

Véronique DUPONT

Ont contribué à la rédaction des articles :

LES MEMBRES DU COMITÉ DE RÉDACTION DE L'ESSOR, D. CELIK, N. CELIK, N. CONTOR, LIRE ET ECRIRE VERVIERS, A. MORICONI, A. TANDÉ, D. THÉRASSE, N. VANDENHEMEL, D. VAN DER MEEREN, D. WATRIN

Le numéro 65 sortira en septembre 2013 : « L'Interfédé se met à nu ».
Contact : Véronique KINET 081/74.32.00. E-mail : secretariat@interfede.be

www.interfede.be

Interfédération des EFT et des OISP asbl

ACFI–AID–ALEAP–CAIPS–Lire et Ecrire Wallonie

Numéro d'entreprise : BE 0439.244.011–n° de compte : 001 - 3207881 - 70

Avec le soutien de la Wallonie et du Fonds social européen - L'UE et les Autorités publiques investissent dans votre avenir.

L'ESSOR de l'Interfédé : La revue trimestrielle du secteur de l'insertion socioprofessionnelle
Rue Marie-Henriette, 19-21 à 5000 Namur–Tél.: 081/74 32 00–Fax : 081/74 81 24–secretariat@interfede.be
Conception du layout : SCB Communication–Mise en page et production : Nancy Dutoit d'Inform'Action asbl
Les données diffusées pourront être reproduites par tout utilisateur qui sera tenu d'en indiquer la source.