

M I G R ' A C T I O N S

Edition Spéciale

Insertion Socioprofessionnelle des migrants (ISP)

DOSSIER

Le mentorat, un moyen de rendre la société plus inclusive ?

- Céline Van Pee, responsable de projet au CRIPEL

INTERVIEW

Le FOREM - Les grands défis de l'insertion socioprofessionnelle de demain.

Sam TOUZANI - Retour sur son spectacle « Cerise sur le ghetto, le pouvoir de dire non »



ÉDITO

L'artiste Roland Topor nous disait que « si Hercule avait eu un treizième travail à accomplir cela aurait été de trouver un emploi. » Si cette image peut prêter à sourire, elle est pour beaucoup d'hommes et de femmes un véritable défi du quotidien.

Le secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) doit sans cesse se réinventer pour répondre au mieux au marché du travail actuel. Un marché qui fluctue en fonction des avancées technologiques, des demandes nationales et internationales, mais aussi en fonction des événements imprévisibles comme la pandémie de coronavirus qui a bouleversé nos modes de vies et mis à l'arrêt d'importants secteurs d'activités. La (re)mise à l'emploi sera donc, inévitablement, un défi de taille pour la société de demain.

Si cette thématique touche, plus que jamais, un très vaste public, elle a toujours été au cœur de l'action du CRIPEL qui travaille, par le biais du service DiSISMi (à découvrir en p.26), avec des personnes étrangères ou d'origine étrangère pour lesquelles la question de la mise à l'emploi peut s'avérer être un véritable parcours du combattant.

Cette deuxième édition du Migr'Actions se penche donc sur la question de l'insertion socioprofessionnelle et plus particulièrement de celle des migrants. Pour ce faire, nous avons été à la rencontre du plus grand organisme de l'ISP en Wallonie : le FOREM. Lors de cette interview (à découvrir en p.08) nous leur avons notamment demandé comment la société allait pouvoir répondre aux défis de l'ISP de demain. Notre chemin s'est ensuite dirigé naturellement vers ceux qui ont fait de cette question leur cheval de bataille comme par exemple, l'asbl « le Monde des Possibles » et leur projet « Sirius Hub » (à découvrir en p.23).

Si certaines activités du CRIPEL ont malheureusement dû être reportées durant les périodes de confinement, nous avons pu néanmoins vous faire découvrir notre nouvelle exposition « Pourquoi l'immigration ? ».

Le vernissage de l'exposition a été l'occasion de remercier les communes adhérentes au projet « Territoire interculturel » (à découvrir en p.38).

La Cité ardente a profité de l'entracte entre les confinements pour accueillir sur scène le comédien Sam Touzani et son spectacle « Cerise sur le ghetto, le pouvoir de dire non ». Le CRIPEL, partenaire de l'événement, a souhaité échanger avec cet homme qui se dit profondément laïque (à découvrir en p.40).

SOMMAIRE



ÉDITION SPÉCIALE : ISP _____

Collaborer avec les entreprises pour faciliter l'insertion des travailleurs migrants éloignés de l'emploi	06
Les grands défis de l'insertion socioprofessionnelle de demain	08
Projet «Hospi-Jobs» du Monde des Possibles	14
Le mentorat, un moyen de rendre la société plus inclusive ?	16
Le projet « Sirius Hub » du Monde des Possibles	23
Présentation du service DiSISMi du CRIPEL	26

DIVERSITÉ _____

Dispositifs de valorisation des compétences des migrants	29
--	----

TERRITOIRE INTERCULTUREL _____

Retour sur l'exposition : « Pourquoi l'immigration ? »	40
--	----

ACTIVITÉ DU CRIPEL _____

Retour sur le spectacle de Sam Touzani « Cerise sur le ghetto, le pouvoir de dire non »	42
---	----

AGENDA _____

du CRIPEL	49
des Formations	50
Infos pratiques	51

Collaborer avec les entreprises pour faciliter l'insertion des travailleurs éloignés de l'emploi

Selon de nombreuses recherches internationales, l'arrivée et l'intégration économique des migrants et de leurs enfants sont essentielles pour renforcer la viabilité économique des pays occidentaux. Le budget public en serait positivement impacté, les migrants et leurs descendants payant plus de taxes qu'ils ne reçoivent de transferts sociaux.

Telle est également la situation en Belgique à laquelle l'OCDE suggère de renforcer l'insertion professionnelle des migrants et de leurs familles. Il est ainsi recommandé de rendre plus performant l'enseignement de la langue de la région d'accueil destiné aux nouveaux arrivants, en fournissant un apprentissage d'une durée suffisante, **en combinaison avec une orientation rapide vers l'emploi**. Il s'agit également de renforcer les compétences transversales (*soft skills*) des travailleurs issus de l'immigration, afin de les aider à transférer leurs capacités professionnelles vers le marché européen. C'est sans doute dans un contexte de travail réel, donc au sein d'une entreprise que ces recommandations peuvent se rencontrer au mieux.

Il faut donc associer les entreprises aux expériences d'insertion de travailleurs immigrés.

Une culture institutionnelle basée sur la promotion de la diversité, ainsi que la sensibilisation des employés, en particulier, des services des ressources humaines, semble être, selon de multiples évaluations, un élément qui favorise l'engagement des entreprises dans des processus d'insertion professionnelle des travailleurs migrants. Plus précisément, le rôle des dirigeants d'entreprise est à souligner. En effet, la question ne s'arrête pas à l'identification des comportements discriminatoires à l'embauche, reste à ce que l'égalité des chances soit assurée à tous en matière de formation continue, de promotion et de carrière. Ces mesures permettent d'envisager globalement la responsabilité sociale de l'entreprise face aux inégalités sociales.

Toutefois, pour les entreprises organisatrices, ces actions constituent des investissements dont la rentabilité doit être atteinte rapidement. Aussi, leur engagement dans des programmes de formation visant des travailleurs de faible qualification n'est que peu souvent envisagé, sauf si une situation de pénurie de main-d'œuvre l'exige et le gouvernement incite à l'initiative.

Il est donc important de développer une réponse adaptée, afin d'intéresser les entreprises à prendre part à la formation et à l'insertion professionnelle des travailleurs éloignés de l'emploi, comme certains travailleurs migrants.

Plusieurs recherches montrent l'importance de coupler la formation professionnelle à un apprentissage en entreprise, d'autant que, s'agissant de travailleurs immigrés, ces types de dispositifs permettent souvent aux participants d'avoir une première expérience sur le marché du travail du pays d'installation. Aussi, **il est vital pour les structures de formation de développer des partenariats avec les entreprises.**

Pourtant, les expériences d'insertion menées au sein des entreprises ne sont pas courantes. Les structures d'insertion organisées en associations sans but lucratif n'ont que peu de contacts avec les entreprises du secteur marchand. Si plusieurs raisons relevant des questions d'organisation et de culture professionnelles peuvent expliquer cette absence de contact, il s'agit d'identifier les facteurs qui confortent la participation des entreprises à des initiatives d'insertion.

On note que la taille de l'entreprise facilite la participation à des programmes d'insertion, alors que les PME se retrouvent souvent limitées face à cette question. Les exemples issus de la littérature suggèrent que les actions tripartites entreprises/société civile/État connaissent le succès, surtout si elles sont impulsées par des chefs d'entreprise, définies et médiatisées par les bassins d'emploi.

Quelles recommandations pour demain ?

- Favoriser un accès plus rapide aux formations professionnelles. Selon les lectures effectuées par l'IRFAM, il serait plus intéressant de faire coïncider l'apprentissage de la langue avec la formation pour un métier donné. En effet, la période qui sépare l'apprentissage de la langue et la recherche d'un emploi crée une situation d'attente qui pourrait ralentir le processus d'insertion socioprofessionnelle, voire donner lieu à d'autres troubles pour le travailleur.
- Rapprocher les entreprises et les employeurs des publics concernés au travers de stages, des pratiques d'accueil en entreprise, voire des activités de campagne contre les discriminations ou des groupes de parrainage professionnel.
- Sensibiliser les migrants à participer aux ateliers d'information sur le marché de l'emploi en vue de les éclairer sur les réalités ou les mécanismes de ce dernier et ainsi leur permettre d'y accéder plus facilement
- Construire une collaboration plus personnalisée entre les conseillers en matière de recherche d'emploi et le public concerné, ainsi qu'avec les entreprises. Il s'agit d'améliorer l'accompagnement des personnes peu qualifiées jusqu'à l'obtention d'un travail durable.
- Concevoir des formations professionnelles adaptées aux besoins des familles immigrées avec enfant, lever les contraintes supplémentaires qui empêchent les femmes d'accéder à l'activité économique.

Ces quelques recommandations à développer, méritent d'être connues, principalement, par les autorités compétentes en matière d'insertion professionnelle des migrants. Si elles sont intégrées dans leurs politiques, ces publics vivront mieux dans leur pays d'accueil. En même temps, ces pays et leurs entreprises en profiteront puisqu'elles auront bénéficié des compétences nouvelles. Celles-ci contribueront à l'enrichissement économique des pays qui auront compris comment valoriser la plus-value des migrations. C'est toute la société qui en profitera, puisque cette intégration contribuera à une meilleure cohésion sociale. Tel doit être le facteur fondamental à l'aune duquel tout dispositif d'insertion professionnelle devrait être évalué.

Les grands défis de l'insertion socioprofessionnelle de demain

Interview menée auprès du **FOREM** - Regards croisés du service « Veille et Prospective », de la cellule « primo-arrivants » du territoire de Liège et du service « Relations aux Opérateurs » représentés respectivement par Jean-Claude **Chalon**, Éric **Moens** et Terence **Marquet**.



Dans l'analyse du FOREM « Métiers d'avenir et compétences pour le futur » paru en janvier 2020, vous expliquez que le milieu de l'insertion socioprofessionnelle va devoir faire face à plusieurs grands défis dans les années à venir. Quels sont-ils ?

Le marché de l'emploi évolue sous l'effet combiné de différentes tendances lourdes que nous avons mises en lumière dans une série de travaux prospectifs réalisés entre 2015 et 2019. Hypernormalisation, compétitivité, nouveaux modes de consommation, enjeux environnementaux, hybridation des secteurs et métiers ou encore transition numérique de l'économie sont autant d'enjeux qui transforment la manière de produire des biens et services et appellent au développement de nouvelles compétences sur le marché du travail.

Pour le milieu de l'insertion professionnelle, l'enjeu est double : intégrer ces changements dans son fonctionnement et – dans le domaine de la formation – développer chez les bénéficiaires les compétences adéquates. On le voit, par exemple, aujourd'hui avec la crise du Corona qui donne un coup d'accélérateur à la transition numérique : les acteurs de l'ISP doivent développer leur pédagogie et leur communication numérique et, en même temps, permettre aux apprenants ou stagiaires de développer les compétences nécessaires à l'utilisation des canaux digitaux.

Comment notre société va-t-elle pouvoir relever ces défis ?

L'anticipation et la volonté d'agir sur son avenir constitue probablement une partie de la solution pour faire face à ces défis. Face à un contexte en forte évolution et emprunt d'incertitude, Le Forem a opté depuis quelques années pour une posture proactive afin de se doter de la capacité d'adapter les prestations de services publics de l'emploi.

Aujourd'hui, certaines tendances se dessinent de plus en plus clairement, notamment en matière de transition numérique. L'enjeu pour la société est donc d'adopter une attitude proactive, c'est-à-dire une capacité à évoluer dans un futur en partie anticipé et en partie choisi, puisque l'avenir se construit autant qu'il se prévoit.

Dans cette analyse, vous expliquez, également, qu'aujourd'hui le concept de « métier » tend à perdre en pertinence au profit de celui de « compétences », pouvez-vous nous en dire plus ?

En effet, dans un marché de l'emploi en pleine évolution les métiers se transforment, s'hybrident, et d'autres apparaissent.

En conséquence, des appellations de métiers disparaissent et d'autres voient le jour. Bien que le concept de métier constitue encore une référence largement partagée sur le marché, il tend à perdre en pertinence au profit de celui de « compétence », plus commode pour se rendre compte des besoins relatifs aux

activités émergentes. Toutefois, il souffre encore d'un manque de référencement standardisé et partagé.



Le FOREM, avec différents partenaires de Lorraine française, du Grand-Duché du Luxembourg et de Wallonie, ont développé une méthode appelée « Abilitic2perform » en quoi cette méthode consiste-t-elle ?

Il s'agit d'une méthode d'anticipation des compétences basée sur l'animation de groupes d'experts lors d'ateliers réussis. Cette méthode est inspirée des études relatives à la prospective stratégique, dont certains outils sont mobilisés comme l'analyse structurelle.

Après avoir identifié les principaux facteurs influençant le développement d'un métier, les participants développent plusieurs scénarii d'évolution. Après avoir retenu l'évolution la plus probable (ou souhaitable), les ateliers débouchaient sur la description des compétences requises à un horizon fixé de 3 à 5 ans. L'approche de moyen-terme, préconisée par la méthode Abilitic2perform, associe rigueur et innovation afin d'appréhender avec réalisme le futur d'un métier.

Comment les entreprises peuvent-elles se préparer à ces changements ?

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous pouvons nous inspirer de certaines stratégies qui ont vu le jour dans les entreprises dont une partie a été théorisée dans le cadre de ce qu'il convient d'appeler l'industrie 4.0. Elles appellent notamment à centrer davantage la production de services ou de biens sur les besoins du bénéficiaire final (le client, l'utilisateur, ...). Ce n'est pas neuf, mais dans le cadre de la transition numérique de l'économie et de la personnalisation qu'elle rend possible, il s'agit ici de placer le bénéficiaire final au centre de la production, dès la conception (une étape de plus en plus importante), en s'attachant à répondre au mieux à ses besoins considérés comme spécifiques.

Cela nécessite de changer les modes de fonctionnement, en adoptant une gestion plus intégrée, moins linéaire et mécanique, en s'appuyant sur des partenaires ou un réseau. Il s'agit donc de se montrer créatif et innovant, tant au niveau des biens et services proposés qu'au niveau de son organisation, le tout en visant à répondre à la triple exigence d'efficacité (gestion des coûts), d'excellence (qualité du produit ou service) et d'agilité (capacité à s'adapter en tant qu'organisation).

Comment les futurs travailleurs peuvent-ils se préparer à ces changements ?

Ces stratégies appellent sur le marché au développement de nouvelles compétences tant techniques que non-techniques.

Deux familles de compétences apparaissent comme particulièrement importantes :

les « **savoir-faire relationnels** », relatifs à la capacité à communiquer ou de travailler en équipe ; et les « **savoir-faire cognitifs** », soit la capacité à analyser, à établir des stratégies ou à veiller à son environnement, faire preuve d'esprit critique, etc.

D'autres « **savoir-faire comportementaux** » ou **compétences transverses** semblent constituer également des clés pour l'emploi :

la faculté d'adaptation, la capacité à apprendre, le respect des règles, etc.

L'impact de la digitalisation transparaît dans les besoins en compétences : tantôt des compétences « digitales » pour tous, pour évoluer dans un environnement de plus en plus marqué par la technologie numérique ; tantôt des compétences techniques pour les professionnels de l'informatique. L'une des manifestations majeures de la digitalisation de l'économie réside dans la production, le traitement et l'analyse de grand volume de données. Le développement du big data et les technologies connexes (Internet des objets, intelligence artificielle,...) génère également des besoins tant techniques (maîtrise d'outils et de méthodes) qu'analytiques.

Quels sont les freins potentiels à ces changements ?

Le faible niveau de qualification de la main d'œuvre en Wallonie constitue probablement l'un des obstacles majeurs à l'adaptation des évolutions du marché de l'emploi. En effet, plus de quatre demandeurs d'emploi sur dix en Wallonie sont peu qualifiés. Or les travaux prospectifs montrent une tendance générale à l'élévation du niveau de diplôme attendu d'une part, et des exigences accrues en compétences numériques et communicationnelles d'autre part. Ces compétences sont en général moins développées parmi les personnes moins qualifiées.

Quelles solutions pourraient être apportées face à ces freins ?

Des formations et un enseignement orientés vers le développement de ce type de compétences constituent immanquablement une partie de la solution. Informer les personnes sur les évolutions en cours pour éveiller leur intérêt aux domaines technologiques, à la logique algorithmique, à la résolution de problème sont autant de pistes à explorer.

Quelle place auront les demandeurs d'emplois immigrés ou issus de l'immigration dans le monde de l'insertion socioprofessionnelle de demain ?

La place grandissante que prend la communication orale et écrite – notamment via les outils digitaux – constitue clairement une difficulté pour une partie de cette population qui ne maîtriserait pas la langue. C'est notamment un enjeu pour de nombreux primo-arrivants dotés de compétences techniques recherchées sur le marché de l'emploi, mais qu'ils ne peuvent faire valoir sans maîtriser la langue du pays.

À l'inverse, la mixité culturelle de ces publics peut s'avérer un avantage en matière d'adaptation ou d'internationalisation des contacts, surtout s'ils sont plurilingues.

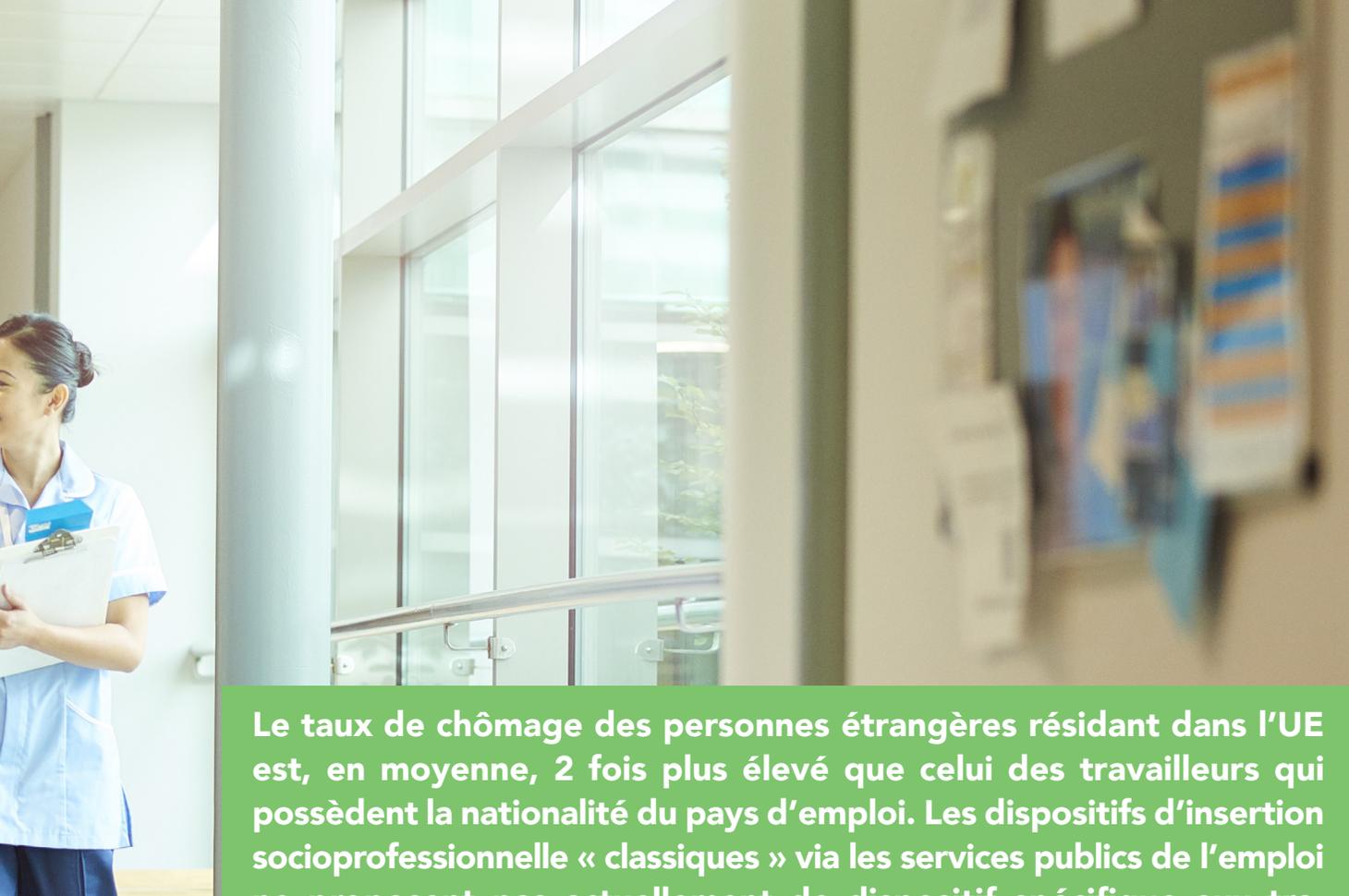


Retrouvez l'analyse complète du FOREM
sur leur site www.forem.be.
William WATELET, Jean-Claude CHALON
« *Métiers d'avenir et compétences pour
le futur - Analyse transversale des rapports
d'analyse prospective des métiers et
compétences* », éditeur responsable :
Marie-Kristine VANBOCKESTAL, janvier 2020.



Le Monde des Possibles, association d'éducation permanente qui lutte contre toute forme de discriminations, et **l'IRFAM**, organisme d'éducation permanente qui construit des liens entre la recherche et les interventions dans le domaine de l'intégration, du développement et de la valorisation des diversités, **ont souhaité expérimenter un nouveau modèle d'inclusion sur le marché du travail liégeois : le projet « Hospi'Jobs »**. Le projet financé par le **FOREM**, a été mené en collaboration avec le **CHU de Liège** et le **CHC Mont Léglia**. Ces structures hospitalières ont ouvert leurs portes au projet, dans le but de faciliter le recrutement et l'intégration de nouveaux stagiaires au sein de leurs équipes, et dans un esprit de soutien à l'inclusion des personnes migrantes.

Hospi'Jobs a pour objectif de faire monter en compétences des personnes éloignées de l'emploi, afin de renforcer rapidement leur employabilité et leur insertion sur des métiers techniques peu qualifiés du secteur médical liégeois. A côté des aspects pratiques liés à ces fonctions, l'accent est également mis sur les compétences interpersonnelles (soft skills) des stagiaires, afin de leur permettre d'acquérir les codes culturels, sociaux et professionnels en milieu hospitalier. La formation propose un apprentissage du FLE métier, combiné à un accompagnement socioprofessionnel et à une mise en stage en milieu hospitalier, dans trois domaines : la restauration, le nettoyage et la logistique. L'originalité du projet est d'apporter simultanément un contenu théorique et pratique, et d'appréhender l'apprentissage de la langue par l'immersion professionnelle. Un accompagnement individualisé de chaque stagiaire est également mis en place.



Le taux de chômage des personnes étrangères résidant dans l'UE est, en moyenne, 2 fois plus élevé que celui des travailleurs qui possèdent la nationalité du pays d'emploi. Les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle « classiques » via les services publics de l'emploi ne proposent pas actuellement de dispositif spécifique aux travailleurs migrants et les dispositifs spécifiques aux personnes migrantes sont insuffisants pour développer une stratégie efficace d'inclusion. De plus, la population belge est vieillissante et génère un besoin d'infrastructures hospitalières et de personnels qualifiés.

Pour sa première session, 12 stagiaires ont suivi la formation. Trois apprenants ont signé un contrat à durée déterminée à l'issue de leur stage pour prêter dans le département entretien-lingerie-buanderie du CHU de Liège. Une évaluation individuelle a été réalisée avec les stagiaires, afin de déterminer des pistes d'orientation. L'excellente collaboration avec le CHU de Liège et le CHC MontLégia a véritablement permis d'ouvrir des opportunités formatives et d'emploi à l'ensemble des participants.

Pour les prochaines sessions, il sera nécessaire d'assurer un recrutement adapté aux exigences administratives et pratiques d'une telle formation : flexibilité, disponibilité et régularité sont indispensables, mais parfois mis en difficulté par la précarité dans laquelle vit une partie du public cible. De plus, les personnes en séjour précaire ou sans titre de séjour se retrouvent exclues de cette formation, quand bien même elle pourrait renforcer leur employabilité et donc leur chance d'obtenir une régularisation de séjour. Là-dessus, un travail de plaidoyer est opéré par le secteur de l'intégration auprès de la Région Wallonne et du Fédéral afin d'assouplir la législation relative au permis unique.

Le Mentorat

Un moyen de rendre la société plus inclusive ?

Céline Van Pee, CRIPEL, 2020.



En Belgique, le mentorat individuel est peu développé et semble être particulièrement nouveau. Au fil des années, les différents Gouvernements ont mis l'accent sur certains enjeux et celui de la réduction du chômage des personnes migrantes s'est vu n'être que peu, voire pas considéré.

Ce travail de recherche sur la question du mentorat, comprend la définition de cette pratique et de ses différentes implications dans diverses associations qui ont instauré de tels projets au sein de leurs actions à Liège et dans ses environs.

À la lecture de divers documents et études, il semblerait qu'un financement durable et une collaboration harmonieuse des différents partenaires soient les deux principaux défis à relever pour que les projets de mentorat puissent promouvoir efficacement l'insertion des migrants sur le marché du travail à long terme.

« Partager une priorité politique et un objectif peut faciliter la création et la continuité de ces partenariats de mentorat. Le chômage des jeunes est aujourd'hui une priorité politique dans de nombreux pays (contrairement au chômage des migrants hautement qualifiés qui suscite moins d'attention politique), ce qui pourrait accroître l'intérêt politique pour de telles initiatives. »

Les témoignages de plusieurs **centres régionaux et associations***, effectués dans le cadre de cet article, tendent à prouver que l'expérience du mentorat est assez positive même si elle peut s'avérer difficile à maintenir sur le long terme. Cependant, elle n'est parfois pas envisageable, par manque de ressources et de collaboration entre les partenaires.

***Monde des Possibles, Centre d'Actions Interculturelles de Namur (C.A.I.), Centre Interculturel de Mons et du Borinage (CIMB), Centre Régional d'Intégration de la Province du Luxembourg (CRILUX).**

Le mentorat c'est quoi ?

Le « mentorat », a vu le jour au sein de notre société, dans le but de freiner et surtout de combattre, les différentes discriminations liées à l'impact de l'environnement duquel une personne provient, sur ses chances réelles d'être engagée (ce phénomène, appelé ethnostratification, sera développé par la suite). Aujourd'hui, d'aucun s'accorde à dire qu'il est de plus en plus difficile de trouver un emploi stable en Wallonie et qu'être issu de l'immigration, n'est pas toujours perçu par l'ensemble de la société, comme une richesse à prendre en compte mais plutôt comme une difficulté supplémentaire à l'insertion socioprofessionnelle. Plusieurs études démontrent qu'il existe encore une trop grande différence entre les statistiques de mise à l'emploi selon qu'on soit autochtone ou étranger.

Cette discrimination à l'embauche des personnes issues de l'immigration amène avec elle son lot de conséquences qui se manifestent sous plusieurs formes. Il est prouvé que lorsque la personne est privée de travailler, elle se voit également privée d'acquérir un réseau en créant des liens sociaux et aussi de percevoir un salaire qui pourtant se révèle être un élément essentiel à la préparation de l'avenir.

Enfin, « cette privation de l'emploi empêche un métissage du monde du travail ». Cette phrase mérite de s'y arrêter pour se poser la question suivante, à qui cela sert-il ? Lorsque l'on sait que le travail a toujours constitué un réel enjeu social dans l'intégration de chaque citoyen, qu'importe d'où il vienne.

Dans le cadre de son programme de lutte contre les discriminations, l'Europe encourage les actions telles que le mentorat car elles constituent un moyen de réduire les inégalités même si la réalité est qu'elles persistent encore dans certains secteurs. C'est dans ce contexte que le mentorat, prend tout son sens. Il provoque une rencontre entre deux parties, riches de leurs vécus personnels et professionnels, afin d'entrer dans une relation de partage.

« Le mentorat est un processus de coaching par lequel une personne expérimentée (le mentor) conseille un partenaire inexpérimenté (le mentoré) dont les compétences sociales, cognitives ou techniques et l'expérience sont insuffisantes. Ce type d'association est souvent appelé mentorat classique ou individuel. Les initiatives de mentorat ont pour objectif d'aider ceux qui éprouvent des difficultés à accéder aux services d'emploi et de formation classiques et à les utiliser. »

Le «Mentor» et le «Mentee»

Ce système de solidarité existe et se décline au sein de plusieurs actions. Souvent menées par des associations ou institutions qui ont le désir de participer, sous toutes ses formes, à l'insertion des personnes issues de l'immigration. Ce faisant, le mentorat possède un double effet bénéfique pour les protagonistes : il valorise l'expérience passée ou actuelle de l'accompagnant, que nous appelons « mentor », et il enrichit le potentiel présent ou futur du plus jeune accompagné en recherche d'emploi, nommé « mentee » ou « mentoré ».

Pour pouvoir être « Mentor », il faut :

- être ou avoir été actif professionnellement ;
- être volontaire et convaincu de l'intérêt positif de cet accompagnement ;
- être dans une position de partage et d'enrichissement mutuel...

En résumé, il faut que la personne ait envie de vivre une expérience humaine en transmettant des connaissances et en améliorant ses compétences pédagogiques.

Pour pouvoir être «Mentee», il faut :

- être activement en recherche d'emploi ;
- être disponible et motivé ;
- être étranger ou belge issu de l'immigration ;
- être déterminé à apprendre...

En résumé, il faut que la personne ait envie de se former, de mettre en pratique les conseils reçus pour avoir un lien direct avec le monde du travail tout en approfondissant sa propre connaissance de ses capacités.



L'insertion socioprofessionnelle des personnes issues de l'immigration

« Depuis les années 2000, la Commission européenne, les gouvernements nationaux et régionaux, les institutions de lutte contre les discriminations et les chercheurs pointent les effets néfastes de l'exclusion du marché du travail et rappellent que le travail reste un élément clef de l'intégration sociale et de l'accès à la citoyenneté pleine et entière. »

Nulle ne peut ignorer les effets bénéfiques qu'un emploi stable et sécurisant peut entraîner dans la vie d'une personne. Raison pour laquelle, les différents pays ayant mis en place une politique d'intégration, mettent au cœur de leur programme : l'insertion par l'emploi.

Certes, être actif professionnellement reste un atout et une source de satisfaction quand le poste que l'on occupe se révèle être en adéquation avec nos valeurs et nos qualifications. Force est de constater que ce n'est pas toujours le cas des personnes étrangères, trop souvent surreprésentées dans des fonctions peu valorisées. Cette conséquence découle, entre autres, de la non-reconnaissance de certaines compétences ou études au sein de notre société. Ce phénomène entraîne bien souvent une dévalorisation de la personne qui, associé à la pression que représente la recherche d'emploi, va se diriger vers des formations ou emplois, inférieurs à ces capacités réelles.

Il existe de multiples obstacles, externes ou internes, que peut rencontrer une personne étrangère durant son parcours. Voici quelques exemples d'obstacles intrinsèques à la personne :

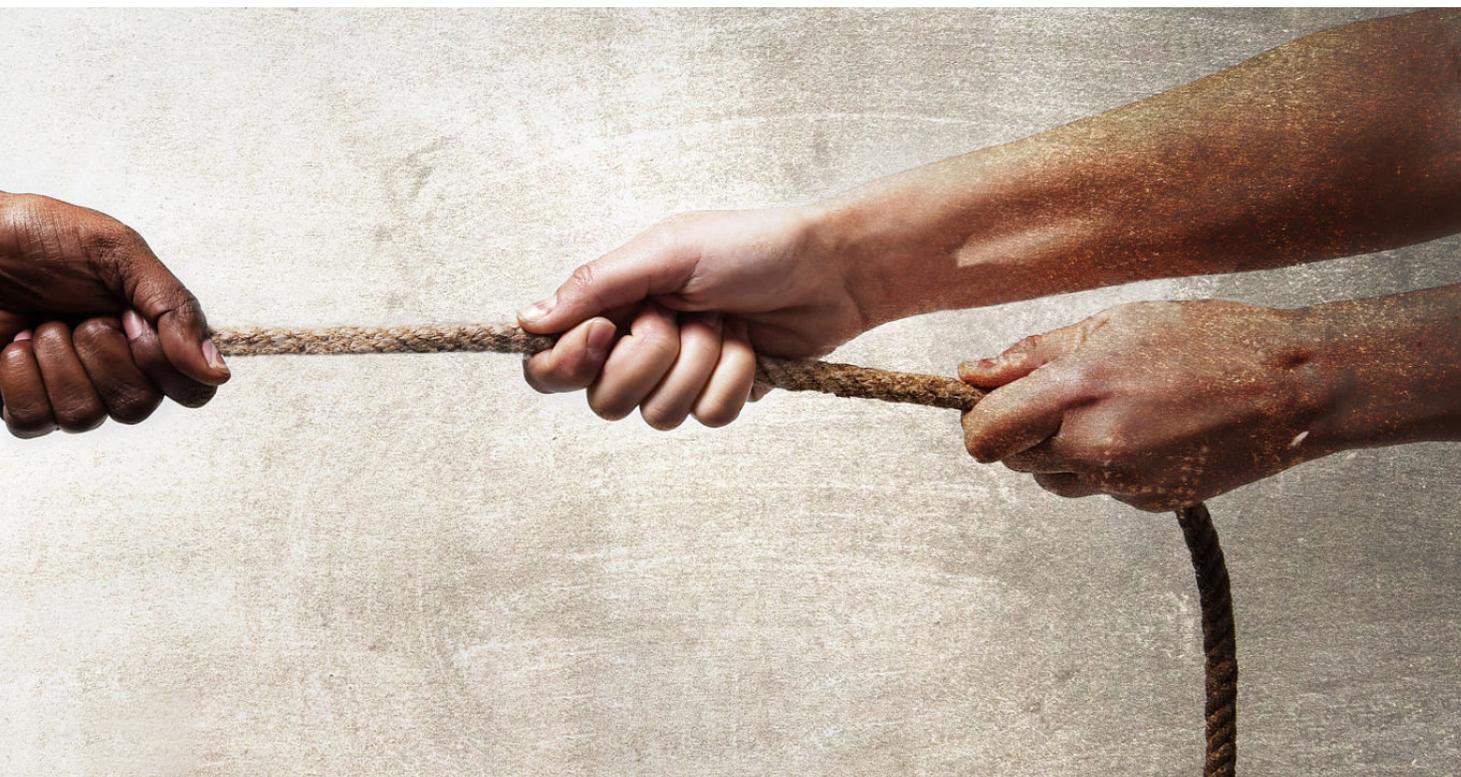
dans un premier temps, elle subit une perte de repères en quittant son pays et sa culture pour découvrir une toute autre société avec ses propres codes, ce qui peut parfois engendrer un certain choc et dans certains cas, l'émergence de psychopathologie. Par ailleurs, la barrière de la langue constitue également l'une des raisons qui permet d'expliquer pourquoi avoir accès au marché de l'emploi reste une épreuve compliquée. Pour ce qui est des obstacles externes, nous pouvons affirmer que la discrimination sur base de l'origine ou de l'orientation religieuse, encore à l'œuvre actuellement, implique une difficulté supplémentaire à affronter pour les personnes migrantes.



Le phénomène d'ethnostratification

Il est démontré que l'origine peut déterminer dans quel secteur d'emploi une personne peut se situer. Il existe une affirmation selon laquelle les personnes d'origines étrangères sont plus présentes dans certains métiers, notamment les plus précaires et à plus faibles revenus. Actuellement, la société ne prend pas assez en compte les compétences de ces personnes.

Pourtant l'expérience met en lumière le fait que la diversité représente une véritable plus-value pour chacune des parties, pour le bien-être collectif et également pour les entreprises. Celles qui ont fait le choix d'une diversification des profils et des cultures en leur sein, ont de meilleures prestations car elles sont plus représentatives de la société réelle, grâce à quoi, elles instaurent une nouvelle dynamique plus innovante et créative, en exploitant cette compétence d'ouverture au monde et aux réalités différentes qui coexistent. Selon plusieurs constats, les travailleurs issus d'une telle organisation, se sentent plus satisfaits et plus efficaces. Il en est de même pour les employeurs qui se retrouvent capable de toucher un plus large panel de population et de culture, ce qui n'est jamais négatif pour le marché.



Facteurs défavorables

Voici une liste de facteurs explicatifs qui démontre la difficulté supplémentaire que subissent les personnes issues de l'immigration lors de leur insertion socioprofessionnelle :

la non-reconnaissance de certains diplômes étrangers ou la sous-estimation de leur valeur, le manque de réseau professionnel, les contrats précaires, la discrimination à l'embauche, la mobilité, les familles monoparentales, les séjours précaires, la barrière de la langue et le délai d'apprentissage propre à chacun.

Le défi que propose le mentorat à l'heure actuelle, est d'arriver à changer une société aux tendances exclusives, en une société inclusive, et respectueuse des cultures et compétences existantes, en innovant et en restant ouvert au partage dans le but de créer une relation WIN-WIN entre les participants de cultures et de générations différentes.

Rencontres Inter- culturelles LIÉGEOISES

04 juin

ESPACE
Georges Truffaut
Avenue de Lille 5, 4020 Liège

Infos : Siobhan Renkin - formations@cripel.be - 04/220.59.65

INSCRIPTION OBLIGATOIRE

Cet évènement s'engage à respecter les règles sanitaires.
Ensemble, continuons à appliquer les gestes barrières.



Sirius HUB

La pandémie Covid-19 semble avoir démontré à quel point le numérique domine nos vies au quotidien et a mis en exergue le rôle central des technologies dans nos sociétés contemporaines, notamment en matière de communication. Le télétravail, l'apprentissage à distance : voilà de nouvelles pratiques adoptées par les citoyens du monde en un temps record et qui attestent d'un véritable changement dans nos habitudes...

Propulsé en 2017 par l'asbl **le Monde des Possibles**, financé par le **Digital Belgium Skills Fund** dans sa lutte contre l'exclusion numérique et soutenu par le **Fonds Venture Philantropy** dans son développement structurel lié à l'économie sociale, Sirius Hub offre des formations gratuites dédiées au développement web et plus globalement à la création numérique sous toutes ses formes (web design, graphisme, marketing digital, création de contenu, communication visuelle...).



SIRIUS
HUB



Si Sirius souhaite contribuer à réduire le manque de main d'œuvre dans le domaine de la programmation web, la réduction de la fracture numérique s'opère aussi sur la capacité, pour des publics parfois peu scolarisés ou victimes de discriminations, de prendre en main l'outil informatique en vue d'une intégration sur le marché de l'emploi et/ou d'une autonomisation financière grâce à l'entrepreneuriat notamment.

La singularité du projet est de rassembler des publics qui ne se seraient jamais rencontrés en dehors du programme de formation, avec un focus sur les personnes d'origine étrangère, demandeuses d'asile, mais également des personnes d'origine belge demandeuses d'emploi ou passionnées par le digital.

En matière d'inclusion sociale numérique, Sirius Hub se distingue de façon notoire des autres formations alternatives en coding, lesquelles sont généralement très sélectives à l'entrée et par conséquent peu ouvertes à ceux qui subissent véritablement la fracture numérique. Sirius Hub se positionne comme l'un des seuls opérateurs qui, en province de Liège du moins, offre des formations de haut vol à des personnes dont l'accès à internet est limité ou ne disposent pas d'ordinateur à domicile.

Sirius Hub est une réponse locale aux problèmes et violences structurelles auxquels les personnes migrantes font face. Le projet tend aussi à répondre aux mutations technologiques, aux changements des modes d'organisation du travail mais aussi à l'insertion socioprofessionnelle des migrants qui pose la question de l'équivalence de diplômes, de la validation des acquis de l'expérience mais aussi d'une certaine cohérence entre des référentiels de fonctions des professions loin d'être harmonisés entre états membres, même pour nous européens.



Depuis quelques années, les formes industrielles classiques désertent le territoire wallon et européen ; l'automatisation, la robotisation, le développement de l'intelligence artificielle imposent une réflexion innovante sur l'avenir du travail pour tout travailleur, d'origine étrangère ou non. Les formes de discrimination à l'embauche et l'ethnostratification du marché du travail qui nie les potentialités et compétences des personnes issues des migrations s'accroissent depuis 2015, où près de 1,2 millions de réfugiés ont rejoint l'Union pour fuir la guerre et la misère.

Sirius Hub voit dans cet afflux migratoire un potentiel vivier de jeunes talents pour l'économie belge. De quoi combler le manque de main d'œuvre, notamment qualifiée, dans les domaines de la programmation web mais pas uniquement. Chaque année, le programme attire de plus en plus des demandeurs d'emploi belges en reconversion professionnelle ou non. Cette mixité représente aujourd'hui un réel atout pour favoriser l'inclusion de publics venus de tous horizons et ce, en vue de contribuer à une société plus juste et pour répondre à l'enjeu de la diversité.



En 2021, Sirius Hub vise l'organisation de 3 types de formations :

- **Intensive Web développement full stack** : formation développement web de 8 mois ;
- **Web development Bootcamp** : initiation au développement web de 10 semaines ;
- **Digital & Multimedia Bootcamp** : initiation au marketing digital de 10 semaines.

Tout au long de l'année est également organisé des ateliers « Soigne ta Com ». Ces ateliers permettent de se former au graphisme, au montage vidéo, à la création numérique, au marketing digital ou encore à la présence sur les réseaux sociaux.

Sirius Hub c'est aussi des conférences liées au numérique où se rencontrent professionnels, amateurs et grand public. Ces « Rencontres Digitales » permettent de faire se rencontrer des experts du numérique et les stagiaires de Sirius sur des sujets de société (la place du numérique dans l'écologie, l'utilisation du jeu vidéo dans l'éducation et le travail, la gestion d'internet).

Au terme de la formation, les apprenants sont confrontés à de véritables demandes de clients, en mettant en pratique les compétences et aptitudes développées, afin de constituer un portfolio valorisable sur le marché de l'emploi.

Depuis août 2020, un nouveau partenariat a été établi avec **Cefora**, Centre de formation de la **CPNAE**, Commission Paritaire Auxiliaire pour Employés, dont la mission consiste à former employés et chercheurs d'emploi aux métiers de demain. Cette collaboration a pour but d'offrir l'opportunité pour les apprenants de poursuivre leur trajectoire avec une perspective tangible : celle du stage en entreprise à l'issue du programme de formation.

Les apprenants des précédentes éditions peuvent rejoindre la **Sirius Coop** : l'agence numérique constituée en coopérative par et pour les stagiaires. Sirius Coop accompagne ainsi les PME et les associations dans le développement de leurs projets grâce au web.



DiSISMi

**Dispositif Spécifique
d'Insertion
Socioprofessionnelle
des Migrants**

Le Dispositif Spécifique d'Insertion Socioprofessionnelle des Migrants (DiSISMi)

est un projet financé par le Fonds Social Européen. Le DiSISMi a pour vocation de répondre aux questions quotidiennes de personnes concernées de près ou de loin par un parcours d'insertion sociale et professionnelle dans un contexte de migration.

Le projet est porté par une équipe pluridisciplinaire (juriste, assistant juridique, travailleur social) qui propose, de façon complémentaire, un accompagnement et un suivi dans des matières telles que la recherche d'emploi et de formation, l'équivalence de diplôme, le séjour, les permis de travail, l'aide aux démarches administratives, l'accès à l'aide sociale, etc.

Les objectifs des actions menées par le service d'insertion socioprofessionnelle se situent à deux niveaux :

- Au niveau de l'individu, il s'agit d'établir un plan d'action individualisé afin de favoriser le bien-être, l'insertion et l'acquisition de connaissances relatives au milieu de vie du bénéficiaire, en l'intégrant dans le processus dont il est acteur.
- Au niveau de la collectivité, il s'agit de détecter les problématiques qui touchent le plus grand nombre et ainsi mettre en place des actions de formations ou d'information pouvant bénéficier directement ou indirectement à notre public cible. Le but poursuivi est d'aider les personnes à lever les freins spécifiques à leur intégration et de trouver des solutions à long terme.

Quelques freins

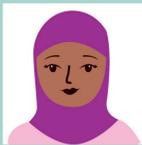
Chaque personne est différente, avec son histoire et ses propres difficultés :



«Je n'ai pas d'adresse fixe»
Comment travailler sans un logement décent?



«Je ne parle pas bien le français»
Comment trouver un travail sans parler la langue?



«J'ai étudié la biologie mais mon diplôme n'est pas reconnu»
Comment trouver un travail dans un labo sans un diplôme?



«Je n'ai pas de nouvelle de ma famille»
Comment s'installer durablement sans sa famille à ses côtés?

Ces 4 difficultés peuvent coexister chez 1 seule et même personne :

«Je n'ai pas d'adresse fixe.
Je ne parle pas bien le français.
J'ai étudié la biologie mais mon diplôme n'est pas reconnu.
Je n'ai pas de nouvelle de ma famille ».



Vous souhaitez diffuser votre pub dans le prochain MIGR' ACTIONS?

Toutes les informations :
communication@cripel.be



CRIPEL a.s.b.l.

Centre Régional pour l'Intégration des Personnes
Étrangères ou d'origine étrangère de Liège



Dispositifs de valorisation des compétences des migrants : problèmes et pratiques

Le présent article aborde la question de la reconnaissance ou de la valorisation des compétences et acquis professionnels des migrants. Bon nombre d'institutions chargées de l'évaluation des compétences des migrants se limitent souvent aux capacités attestées par des diplômes, des certificats ou des attestations. Or, toutes les compétences ne sont pas sanctionnées par ce biais. Elles sont aussi expérientielles. Les compétences non sanctionnées par des diplômes pourraient aussi être valorisées sur le marché du travail, le tout étant de savoir les apprécier sur base de critères objectifs.

Les potentialités des migrants

Les informations disponibles sur les compétences des migrants concernent principalement les migrants hautement qualifiés. Depuis les années 90, leur nombre a augmenté de 70 % dans les pays industrialisés. Leur taux varie d'un pays d'immigration à l'autre. Il est élevé dans les pays européens qui sélectionnent une partie des migrants en fonction de leur niveau d'éducation. Quant aux migrants faiblement qualifiés, dans certains pays (France, Italie, Portugal et Belgique), près de 50 % des immigrés âgés de 25 à 64 ans n'avaient, en 2007, pas suivi le cycle secondaire supérieur. Le nombre de migrants n'ayant pas dépassé le premier cycle du secondaire a augmenté de 12 % de 2004 à 2013. Cela serait la conséquence d'une demande persistante de travailleurs faiblement qualifiés et des flux migratoires non liés au travail dont ceux des personnes qui émigrent dans le cadre du regroupement familial.

Exclusion du marché de l'emploi et déclassement : indicateurs de la non-valorisation.

Dans la zone OCDE, près de 50 % des immigrés qualifiés âgés de 15 à 64 ans sont inactifs, sans emploi ou déclassés. Globalement, dans tous les pays européens membres de l'OCDE, les adultes nés à l'étranger ont un taux d'emploi plus faible que les autochtones. Dans les pays où le taux d'emploi de la population générale est bas, l'écart entre migrants et autochtones a tendance à être faible. Les différences entre pays sont en partie imputables à la composition des populations immigrées et autochtones en termes de niveau d'études et de structure d'âge. Il existe d'importantes disparités d'accès à l'emploi en fonction du pays d'origine des immigrés. L'écart entre le taux d'emploi des immigrés et celui des autochtones est aussi plus important chez les travailleurs instruits que chez les travailleurs qui le sont moins.

Les fluctuations sont également importantes en matière de chômage. Les migrants originaires d'Afrique sont particulièrement touchés par le chômage. Leur taux de non-occupation atteint les 20 % et a tendance à augmenter. Les hommes immigrés sont aussi davantage touchés par le chômage, en particulier ceux qui travaillaient dans les secteurs du bâtiment et de la manufacture. Dans ces catégories, le taux de chômage dépasse les 25 %. La situation de non-emploi des migrants résulte en partie de la non-reconnaissance des diplômes ou encore de la non-validation des compétences acquises à l'étranger. Les explications de cette situation sont essentiellement d'ordre qualitatif et systémique.

Sur le plan qualitatif, serait en cause l'inadéquation des compétences des migrants avec les besoins et les exigences du marché. Ce sont la mauvaise qualité des études ou des formations suivies dans les pays d'origine ou la faible valeur des diplômes qui sont en cause. Il y aurait aussi l'inopérabilité de certaines compétences des migrants dans le pays d'accueil ; il s'agirait d'aptitudes spécifiques au pays d'origine, avec une faible transférabilité vers le pays d'immigration.

Sur un plan systémique, il n'existe pas en Europe de mécanismes de reconnaissance automatique des diplômes obtenus ou des expériences acquises à l'étranger. Les demandes d'équivalence sont traitées au cas par cas et les situations peuvent fortement varier d'un pays à l'autre, voire d'une région à l'autre. Ces conditions dérèglent le marché des diplômes et des formations. Les démarches sont complexes, longues et coûteuses. Diverses études estiment que ce type de barrières décourage de nombreux migrants, avec des obstacles comme l'ignorance des procédures, le découragement induit par la rigidité des règlements et l'inutilité probable d'une reconnaissance des diplômes eu égard au nombre limité d'emplois disponibles sur le marché.

La discrimination à l'embauche fait aussi partie des obstacles systémiques à la valorisation des compétences des migrants.

Intéressés par une rentabilité directe, les employeurs engagent des employés dont le profil professionnel et culturel concorde avec celui de l'entreprise ou dont les compétences sont directement opérationnelles. Certaines compétences particulières sont parfois recherchées directement et pro-activement à l'étranger, auprès de migrants potentiels. Cette situation en apparence paradoxale s'explique par plusieurs facteurs. C'est notamment le cas des travailleurs détachés ou saisonniers.



**POUR
L'ENTREPRENEUR,
CES CHOIX
RELÈVENT D'UNE
STRATÉGIE DE
FLEXIBILITÉ DE LA
MAIN-D'ŒUVRE
ET D'UNE
TENTATIVE DE
RÉDUCTION DE
LA MASSE SALARIALE.**

Par ailleurs, la productivité des immigrés sur le marché de l'emploi des pays de l'OCDE serait faible comparativement à d'autres travailleurs aux caractéristiques similaires. Ce fait serait notamment dû à une inadéquation des compétences et à une faible connaissance des langues locales. Enfin, les logiques de l'économie de marché indiquent l'utilité d'un stock de réservistes pour contrer d'éventuelles revendications portant sur les conditions de travail.

Du reste, l'État limite lui-même l'accès des travailleurs à des professions relevant de l'exercice de la puissance publique ou dont l'accès est réglementé. Le déclassement professionnel est la situation d'inadéquation entre les compétences professionnelles d'un travailleur et celles exigées par le poste qu'il occupe. Cette inadéquation est horizontale (lorsque la discipline dans laquelle le travailleur a suivi des études ne correspond pas au domaine dans lequel il travaille) ou verticale (lorsqu'un travailleur a un niveau d'études supérieur à celui exigé par son poste de travail).

Il existe trois types de mesures de déclassement.

La mesure normative se fonde sur une correspondance a priori entre le niveau d'études et les qualifications professionnelles.

La mesure statistique érige en norme le niveau d'éducation moyen ou médian de la population autochtone pour un emploi donné et compare le niveau d'instruction du travailleur à cette norme.

La mesure subjective se fonde sur la perception que le travailleur a des compétences qu'il utilise au travail pour déterminer s'il y a sous-utilisation des compétences.

Plusieurs facteurs expliquent le déclassement professionnel des migrants : la non-reconnaissance des diplômes, le défaut de capital humain et social, la nécessité immédiate pour le travailleur d'une source de revenus, la nécessité d'avoir un emploi pour pouvoir renouveler le permis de séjour, la méconnaissance du marché du travail, l'absence d'opportunités correspondant au niveau de qualification, la présence sur le marché d'autres travailleurs de mêmes qualifications, l'existence de discriminations, etc.





Reconnaître les compétences des travailleurs immigrés : une typologie des approches et outils principaux.

On dénombre quatre principales approches évaluatives des compétences.

La première, **l'évaluation dite «normative»** consiste à comparer la qualification (et l'expérience) du travailleur à un groupe de référence. La reconnaissance se fait par comparaison quantitative et renvoie à l'usage de tests. **L'évaluation fondée sur des critères** est une deuxième approche. Elle consiste à comparer les compétences du migrant par rapport à un contenu particulier, à des objectifs d'apprentissage ou à des critères de compétence déterminés par consensus. **L'évaluation «authentique»** consiste, elle, à demander au migrant de prouver sa compétence à partir des tâches particulières, en tenant compte de leur temps d'exécution et des conditions dans lesquelles elles sont effectuées. Enfin, **l'évaluation de la performance** est la quatrième approche. Dans celle-ci, le travailleur doit démontrer qu'il est capable de performer dans un ensemble de tâches qui lui sont imposées dans un domaine particulier. Il est courant que ces approches soient combinées entre elles.

Reconnaissance des qualifications et validation des acquis : dispositifs globaux.

La reconnaissance des qualifications signifie l'évaluation d'un document (titre, diplôme, certificat, etc.) délivré à l'achèvement d'un cursus. Cela implique que les compétences acquises par une personne doivent être facilement reconnaissables par les employeurs potentiels. Elles doivent aussi être reconnues comme ayant une valeur en termes d'accès au marché du travail et d'évolution professionnelle. Elles doivent enfin pouvoir être transposables dans des contextes ou pays autres que ceux où elles ont été

acquises. Dans cette optique, des individus qui n'auront pas fait d'études ou qui ne pourront pas les justifier par un document sont considérés comme incompetents et donc inaptes à certains types de travail.

La mesure des compétences des travailleurs sur base du seul niveau d'instruction comporte des limites. Elle ne tient, par exemple, pas compte de la qualité de l'éducation reçue. De plus, les niveaux d'éducation ne sont pas une indication directe des compétences.

Une personne avec un faible niveau d'instruction peut être compétente dans certains domaines.

Selon l'OCDE, pour être efficient sur le marché du travail, un individu doit posséder à la fois des compétences «techniques» et des capacités plus générales, telles que la motivation, la ténacité, l'autonomie, la responsabilité, la capacité à apprendre, etc.

Certains pays comme l'Allemagne reconnaissent diverses sortes de compétences :

professionnelles (connaissances et capacités techniques), sociales (esprit d'équipe, implication, communication) et personnelles (autonomie, responsabilité, etc.). En ce qui concerne les travailleurs issus des migrations, d'autres compétences pourraient entrer en ligne de compte comme des compétences interculturelles, c'est-à-dire des habiletés d'adaptation, de négociation, des connaissances culturelles et linguistiques spécifiques, etc.

La pratique de l'UE en matière de reconnaissance des compétences des réfugiés et assimilés est un

exemple intéressant. Si les preuves permettant d'évaluer les qualifications de ces publics sont absentes, il est suggéré de recourir à d'autres mesures adaptées, telles que des examens, des entretiens et des déclarations sur l'honneur devant une juridiction. En cas de refus de reconnaissance, les autorités doivent justifier celui-ci et proposer une alternative comme une formation. Bien des pays se sont conformés à ces recommandations.

La validation des acquis de l'expérience est, quant à elle, synonyme de reconnaissance des apprentissages non formels et informels. L'apprentissage non

formel englobe toutes les formes institutionnelles d'apprentissage se situant hors des cursus éducatifs et de formation qui mènent à l'obtention de qualifications académiques. L'apprentissage informel est un type d'initiation non planifié et non institutionnalisé, effectué de façon intentionnelle ou non. Il est accompli à travers des activités quotidiennes, au sein de la famille, des lieux de vie, d'étude, de loisirs ou de travail.

Pour l'UNESCO, la validation des acquis de l'expérience peut se diviser en trois phases :

- **La reconnaissance qui est un processus qui accorde un statut officiel aux résultats et/ou aux compétences dus à l'apprentissage non formel.**
- **La validation qui confirme le fait que les compétences ou les résultats de ces apprentissages sont bien acquis par l'individu évalué par une autorité désignée.**
- **Et enfin, l'accréditation qui renvoie à la certification. Elle se définit comme une démarche pour reconnaître et définir les qualifications acquises par un individu à travers la délivrance d'un quelconque titre.**

Exemples dans certains pays

La partie francophone de la Belgique propose une série de dispositifs de reconnaissance de compétences et/ou de diplômes. Pour la valorisation des acquis académiques ou l'équivalence de diplômes, il s'agit d'une procédure administrative. Toutefois, les services d'admission des universités peuvent valoriser des cursus ou autres acquis pour l'obtention d'une dispense de cours ou l'accès à certains programmes. Près d'un tiers des immigrants arrivés en Belgique depuis une douzaine d'années sont des diplômés d'études supérieures. La lecture des associations d'aide aux migrants est que le processus d'équivalence aboutit à des résultats peu transparents et imparfaits, dont la valorisation sur le marché de l'emploi est hasardeuse. On assisterait à un glissement des migrants qualifiés vers des secteurs d'emploi de base (« autodéqualification »). En ce qui concerne la validation des compétences non académiques (acquis et expériences professionnels), il est possible d'obtenir un titre de validation circonstanciée au sein d'organismes de formation agréés. La concentration de ces services dans quelques villes engendre un problème d'accessibilité, d'autant que ces épreuves ne sont pas proposées à tout moment. De plus, il semble que la validation de compétences délivrée par ces structures ne soit pas toujours reconnue par les employeurs.

La Grande-Bretagne présente un système apparemment cohérent en matière de reconnaissance des compétences qui se décline en pratiques diverses, harmonisées, avec des outils et des acteurs diversifiés. Ce système se décline selon cinq niveaux de priorité dont chacun renvoie à une clientèle particulière. Le premier niveau comprend les migrants hautement qualifiés qui sont en mesure de contribuer grandement à la croissance du pays. Le deuxième niveau comprend les travailleurs qualifiés qui disposent d'une offre d'emploi et qui sont en mesure de combler des lacunes dans le marché du travail. Le troisième niveau concerne les travailleurs moins qualifiés. Le quatrième niveau s'adresse aux étudiants internationaux. Et, enfin, le cinquième niveau concerne la mobilité des jeunes et des migrants temporaires qui travaillent au Royaume-Uni. Une autre innovation en matière de valorisation des compétences des migrants est un système d'évaluation par points. Les principales techniques d'évaluation sont le portfolio, l'observation en milieu de travail par un évaluateur expérimenté, le rapport d'évaluation par un superviseur et l'autoévaluation.

En Norvège, la question de la reconnaissance des compétences se pose eu égard au grand nombre de migrants hautement qualifiés (37 % ont un diplôme d'études supérieures obtenu pour la plupart à l'étranger). Gratuit, le processus d'analyse de la demande de reconnaissance dure de six à huit semaines. La reconnaissance des qualifications scolaires est déterminée par le niveau d'études ou le nombre d'années ou de crédits obtenus. La reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger permet au migrant de jouir de conditions salariales avantageuses sur le marché du travail, mais moins que celles des personnes ayant acquis leurs qualifications en Norvège. Quant à la validation des acquis de l'expérience, le dispositif permet au migrant de faire reconnaître ses acquis extrascolaires et son expérience, et d'accéder soit au système éducatif, soit au marché du travail.

En Allemagne, la philosophie consiste à attirer les travailleurs migrants qualifiés à partir d'un système qui tient compte des besoins particuliers du marché du travail et à améliorer les conditions d'intégration professionnelle. La loi reconnaît au migrant le droit de faire évaluer, dans les trois mois suivant sa demande, ses qualifications étrangères.

La procédure d'évaluation repose sur un référentiel d'équivalence. Dans ce cadre, des points d'information sur la procédure à suivre et une liste des métiers et des professions pour lesquels il existe une pénurie de main-d'œuvre qualifiée ont été mis en place à travers le pays. L'équivalence peut être partielle ou totale. Si elle est partielle, le migrant peut combler les qualifications manquantes par une formation.

En France, le projet de valorisation du savoir-faire artisanal des migrants est particulier. Il envisage des compétences artisanales souvent transmises de manière non formelle et émane d'une association, «La Fabrique nomade» crée des meubles et des objets décoratifs destinés à la vente, dans un triple perspectif d'insertion professionnelle, d'autonomie sociale et d'échanges interculturels de savoirs. Le projet s'est fixé comme but d'encadrer les migrants en leur permettant d'exercer leurs anciens métiers. Concrètement, les artisans sont accompagnés dans la recherche de reconnaissance de leurs compétences professionnelles par la validation des acquis de l'expérience et dans l'appréhension du marché français.

Discussion et recommandations

La littérature sur la reconnaissance des compétences des migrants est abondante, ce qui atteste de l'importance de ce sujet.

Si elle ne permet pas toujours l'accès (immédiat) sur le marché de l'emploi, cette reconnaissance le fluidifie puisqu'elle augmente les chances d'y accéder. C'est dire que la reconnaissance des compétences pour un migrant représente des enjeux importants,

dont la valorisation identitaire, professionnelle et salariale.

Pour les employeurs également, cette reconnaissance représente l'apport de bras et de cerveaux supplémentaires, parfois manquants dans le pays. La plupart des États européens ont commencé à revoir leur législation sur la question dans les années 2010, en corrélation avec la « crise de l'accueil des réfugiés ».

Les principaux obstacles à la reconnaissance des compétences professionnelles des immigrés sont d'ordre institutionnel, comme la longueur de la procédure, les coûts directs et indirects, l'absence de critères objectifs d'évaluation, la pléthore d'institutions évaluatrices non coordonnées, la méfiance à l'égard de certains diplômes, etc. Ce qui s'avère dès lors important est d'ajuster les compétences des migrants aux contextes culturels et économiques des pays d'accueil et aux exigences du marché du travail, et, éventuellement, de les compléter par des compétences manquantes.

Le fait de ne pas reconnaître les compétences des migrants est discriminatoire et préjudiciable à leur épanouissement, et donc contreproductif au développement de la société dont ils font désormais partie.

De nombreuses recommandations émanent de la documentation consultée.

En voici les grands axes :

- les migrants devraient avoir un accès facilité aux informations sur les possibilités de validation de leurs compétences ;
- l'identification des compétences et des qualifications des migrants devrait avoir lieu le plus rapidement possible après leur arrivée ;
- l'assistance spécifique et complémentaire à l'intention des migrants devrait comprendre des conseils et une orientation personnalisés ;
- les organes chargés de la validation devraient informer les migrants à l'avance et en détail du contenu du processus de validation, des exigences et des attentes dont ils doivent tenir compte ;
- les associations (de migrants) devraient recevoir des informations sur le sujet et être encouragées à diffuser ces informations auprès de leurs membres et usagers ;
- les organes chargés de la validation devraient être reconnus, compétents et autonomes ;
- un appareil statistique et d'évaluation devrait accompagner ces offres.

Source

Joseph Gatugu et Altay Manço, « Dispositifs de valorisation des compétences des migrants : problèmes et pratiques », *Insertion des travailleurs migrants. Efficacité des dispositifs*, Paris : L'Harmattan, Liège : IRFAM, 2018, p. 161-181.

Sous la direction de
Altay Manço et Joseph Gatugu

Insertion des travailleurs migrants Efficacité des dispositifs



Collection « *Compétences Interculturelles* »
dirigée par Altay A. Manço

Insertion des travailleurs migrants Efficacité des dispositifs

L'ouvrage propose une série de métasynthèses évaluant les instruments socio-économiques et formatifs voués à l'insertion professionnelle de travailleurs issus des migrations, dans les pays de l'OCDE. Nous observons, à travers la littérature scientifique et institutionnelle mondiale, une vingtaine de types de dispositifs comme des programmes de formation, d'orientation ou d'accompagnement de chercheurs d'emploi d'origine étrangère. L'approche a pour objectif d'identifier les dispositifs les plus efficaces de formation et d'accès au travail. *Quels sont-ils ? Quels sont les points communs et les spécificités de ces pratiques au sein des contextes sociopolitiques dans lesquels elles se déploient ? Quels sont les résultats de ces instruments d'intégration sur les publics cibles, sur les structures qui les mettent en œuvre, ainsi que sur le marché de l'emploi dans lequel ils interviennent ? Et, surtout, quelles leçons politiques et pratiques tirer de ces constats ?*

Altay Manço est directeur scientifique et Joseph Gatugu chercheur à l'Institut de Recherche, Formation et Action sur les Migrations.



L'Harmattan



Compétences Interculturelles

39 €
ISBN : 978-2-343-14288-3



Bon de commande

À retourner à L'HARMATTAN
7, rue de l'École Polytechnique - 75005 Paris
(adresse valable pour la vente par correspondance uniquement)

Veuillez me faire parvenir exemplaire(s)
du livre
de

Coordonnées

NOM :
ADRESSE :
CP :
VILLE :

Frais de port

Merci d'ajouter au montant de votre commande les frais d'affranchissement en sus :
3,50 euros + 1 euro par livre supplémentaire / 0,01 euro à partir de 30 euros d'achat.

Mode de paiement

1. Par chèque (joint) de €.
2. Par carte bancaire (sauf American Express) ou Paypal sur Internet à l'adresse : paiement.harmattan.fr
3. Par virement en euros sur notre CCP Paris
(IBAN : FR 04 2004 1000 0123 6254 4N02 011 / BIC : PSSTFRPPPAR)

Vous pouvez aussi commander cet ouvrage directement à votre libraire habituel
ou sur notre site internet : <http://editions-harmattan.fr>

DIVERSITÉ JOBS

Salon de l'Emploi
et de la Formation

Venez rencontrer des entreprises
qui recrutent et des opérateurs de formation
en région liégeoise.

29.04

📍 Site Val Benoît Génie Civil
Quai Banning, 6 à 4000 LIEGE

9H30 > 15H30

Contact: diversite@cripel.be - 04 220 59 68

Cet évènement s'engage
à respecter les règles sanitaires.
Ensemble, continuons à appliquer
les gestes barrières.



Territoire INTERCULTUREL





Dans le cadre de la présentation de l'exposition « Pourquoi l'Immigration ? », nous avons officiellement remis aux communes adhérentes au projet « TERRITOIRE INTERCULTUREL » la plaque marquant symboliquement leur engagement.

Un territoire interculturel c'est...

- Le dialogue interculturel et intergénérationnel.
- L'établissement de synergies renforcées entre les réseaux associatifs et publics en contact avec l'immigration, l'intégration et l'interculturalité.
- Le rejet de tout communautarisme ou ghettoïsation et de toute discrimination.
- Le partage de l'espace public au bénéfice de tous.
- La valorisation des actions qui émanent, tant des pouvoirs locaux que du tissu associatif adhérent au projet d'une société interculturelle.
- La visibilité des acteurs par une stratégie de communication appropriée.

Nous remercions particulièrement de leur présence :

Madame Isabelle THOMANNE,
Échevine à Blegny ;
Aurélie VAN KEERBERGHEN,
Échevine à Waremme ;
Monsieur Jean-Louis LEFEBVRE,
Bourgmestre f.f. de Herstal ;
Monsieur Jean-Louis DELMOTTE,
Conseiller communal à SERAING.

Nous remercions aussi de leur participation, marquant ainsi leur intérêt au projet :

Madame Valérie MAES,
Bourgmestre à Saint-Nicolas ;
Monsieur Patrice CECCATO,
Échevin à Saint-Nicolas ;
Monsieur Andrea ARABIA,
Représentant la ville de Liège.

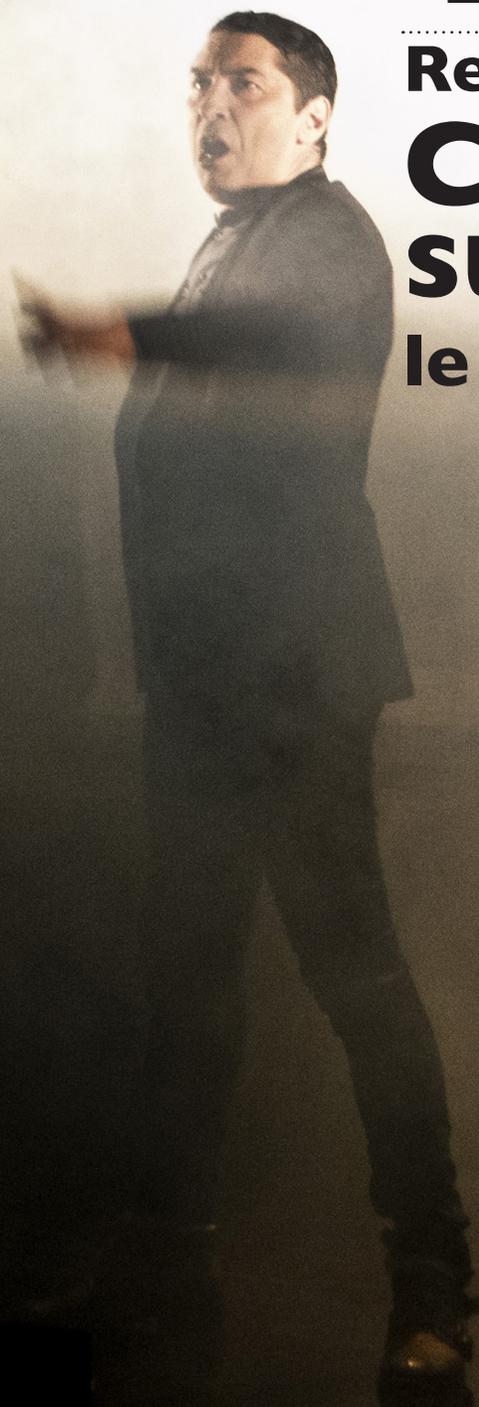
Les municipalités de ANS, AYWAILLE, ENGIS, GRÂCE-HOLLOGNE, OUPEYE et TROOZ font également partie du réseau « TERRITOIRE INTERCULTUREL ».

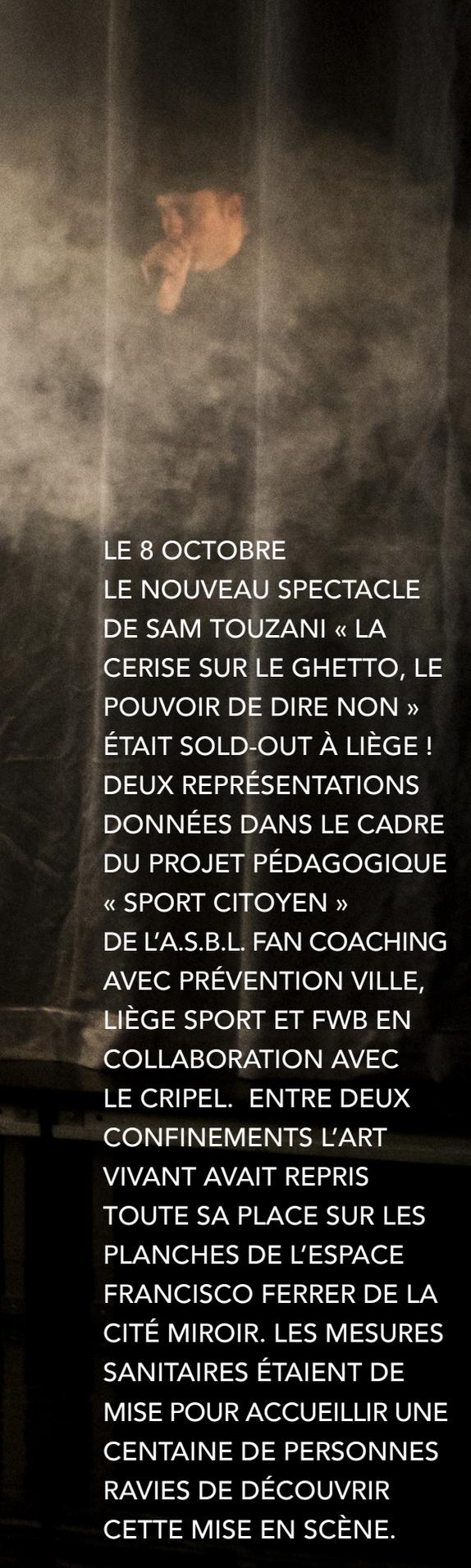
Plus d'informations : www.cripel.be/actions/territoire-interculturel/

SAM TOUZANI

Retour sur son spectacle

**Cerise
sur le ghetto,**
le pouvoir de dire non





LE 8 OCTOBRE
LE NOUVEAU SPECTACLE
DE SAM TOUZANI « LA
CERISE SUR LE GHETTO, LE
POUVOIR DE DIRE NON »
ÉTAIT SOLD-OUT À LIÈGE !
DEUX REPRÉSENTATIONS
DONNÉES DANS LE CADRE
DU PROJET PÉDAGOGIQUE
« SPORT CITOYEN »
DE L'A.S.B.L. FAN COACHING
AVEC PRÉVENTION VILLE,
LIÈGE SPORT ET FWB EN
COLLABORATION AVEC
LE CRIPEL. ENTRE DEUX
CONFINEMENTS L'ART
VIVANT AVAIT REPRIS
TOUTE SA PLACE SUR LES
PLANCHES DE L'ESPACE
FRANCISCO FERRER DE LA
CITÉ MIROIR. LES MESURES
SANITAIRES ÉTAIENT DE
MISE POUR ACCUEILLIR UNE
CENTAINE DE PERSONNES
RAVIES DE DÉCOUVRIR
CETTE MISE EN SCÈNE.

Comédien, auteur, chorégraphe, metteur en scène et présentateur de télévision, Sam Touzani est profondément convaincu que le vecteur artistique permet de transformer, de transgresser et de rapprocher par la force de l'échange.

C'est pourquoi il a souhaité consacrer un temps pour interagir avec son public après l'avoir transporté, fait rire, pleurer ou avoir susciter en lui l'interrogation. Ce qui a enchanté les plus jeunes présents et impatients de pouvoir poser toutes les questions à l'artiste qu'ils étaient venus voir. Ce fut une véritable activité culturelle à dimension pédagogique réalisée dans le cadre du projet SPORT CITOYEN visant à lutter contre la polarisation sociale en prévention du radicalisme violent.

Une initiative qui en cette période de crise sanitaire mondiale vient appuyer que la culture, l'un des secteurs le plus impacté, est au moins aussi importante que l'économie. D'autant plus quand celle-ci apporte sa contribution à l'éradication de toutes formes de haine raciale ou idéologique qui profitent des temps d'incertitude pour s'amplifier. Un vivre ensemble largement évoqué dans ce spectacle à travers une histoire familiale qui s'étend sur trois générations. Sam Touzani y traite également « de ce fameux pouvoir de dire non » inspiré par sa mère depuis 1972. Tout cela traité avec beaucoup d'humour, d'humanisme, englobé dans une ambiance musicale de Mathieu Gabriel qui l'accompagne pudiquement dans cette mise en scène réalisée par Gennaro Pitisci. Le CRIPEL a profité de l'occasion pour aller à la rencontre en plein coeur de la Cité Ardente de ce raconteur d'histoires hors-pair !

Sam Touzani, quelle est votre première impression en venant jouer ce nouveau spectacle dans un lieu tel que celui de la Cité Miroir?

C'est bien plus qu'une impression, les Territoires de la Mémoire et la Cité Miroir sont des accélérateurs à la compréhension du monde.

Je fais partie de ces personnes qui ont une vision universaliste du monde et qui croient que si on ne regarde pas de temps en temps dans le rétroviseur de l'histoire pour voir comment les choses se sont passées au préalable, on peut difficilement prévoir l'avenir, en tout cas y travailler.

Quelle est votre vision de la Laïcité?

J'ai un passé avec les Territoires de la Mémoire en tant que militant laïque. Je pense que ma nationalité c'est la Laïcité, je pense que mon pays c'est la Laïcité. Cette dernière n'est pas une opinion, elle est le droit d'en avoir une et ça fait toute la différence. Ce qui veut dire que si vous avez le droit de vous exprimer, vous avez le droit d'être critique vis-à-vis de tout dogme, toute idéologie et toute religion.

Je pense également que c'est le meilleur mode opératoire aujourd'hui pour permettre vraiment ce qui est peut-être dit de manière répétitive et ressassée, à savoir, « LE VIVRE ENSEMBLE ».

« (...) à mon sens la vraie tolérance c'est le respect des hommes et des femmes, pas le respect des idées. »

Comment favoriser ce lien social et le développer?

Il me semble que l'on peut atteindre un véritable vivre ensemble que s'il y a un LIBRE ensemble. La liberté est très importante car aujourd'hui il y a une énorme confusion. Dans la tête de beaucoup de gens et à mon sens, la vraie tolérance c'est le respect des hommes et des femmes, pas le respect des idées. A partir du moment où on comprend cela tout est possible et on peut parler de tout. Je fais également partie de ceux qui sont intimement convaincus que « nous devons être d'accord de ne pas être d'accord ». Dès qu'on se met d'accord sur ce point-là alors le débat d'idées est possible.

En cela, les Territoires de la Mémoire ont toute leur importance et je m'en suis vraiment rendu compte, il y a de cela 15-16 ans. Nous avons fait un magnifique travail avec des jeunes pas loin de Mons dans une cité et nous les avons amenés à Liège visiter l'exposition permanente « Plus jamais ça ! ». Ce qui a été terrible pour moi, c'était de voir des jeunes qui ne comprenaient pas la démarche en acclamant des propos antisémites alors qu'on venait de faire tout un travail de mémoire. Et ce fut très difficile de les recadrer. Néanmoins, dès que nous leur avons présenté le spectacle sur les tirailleurs marocains que j'avais fait avec Jan Goossens et Ben Hamidou, « Gemnloux, à la recherche de l'armée oubliée », où ils ont découvert des personnages qui pouvaient être leurs papas ou leurs grands-pères, l'empathie s'est faite et il y a eu un déclic. Ils se sont dit « Ah mais bien sûr que oui, là on comprend mieux ». Tout à coup, ils faisaient eux-mêmes partie de cette histoire et la conscience se mettait en route, l'éveil était en train de se produire là devant nous.

Dans vos spectacles, vous abordez différentes thématiques et certains sujets peuvent parfois relever du tabou, pour certaines cultures, ou déranger des modes de pensées. Trouvez-vous qu'il est plus simple aujourd'hui ou au contraire plus délicat de parler de tout?

Comme Platon, « Je ne suis sûr de rien si ce n'est de mon commencement » mais je suis sûr de mon expérience, je ne suis spécialiste que de mon expérience, je suis expert de ma propre expérience, le reste, je ne sais pas. Je suis tout le contraire d'un politologue ou d'un sociologue - quoique je lis beaucoup d'ouvrages de sociologie, philosophie et politique - mais j'ai décidé d'être artiste. C'est même le contraire d'un scientifique car je n'ai ni l'exigence ni les contraintes des scientifiques. L'imaginaire permet de créer tous les personnages, toutes les situations car nous

sommes dans la fiction mais, bien entendu, plus c'est faux, plus c'est vrai. Le théâtre est un prétexte et c'est en observant le réel que j'imagine des thématiques. Cependant, je trouve que trop de gens nient ce réel. Il ne faut pas avoir peur de le regarder en face et de nommer les choses. Moi qui suis un incondicional d'Albert Camus « Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde » ce qui veut sans doute dire par extension, que bien nommer les choses peut ajouter au bonheur du monde.

« Le véritable enjeu du 21^{ème} siècle sera celui de rire de son propre sacré, de rire du sacré de l'autre sans pour autant sortir les kalachnikovs. »

Selon vous, quel serait l'enjeu à relever pour un véritable dialogue qui désamorcerait la polarisation des idées?

J'ai l'impression que c'est plus compliqué car aujourd'hui, avec les réseaux sociaux, n'importe qui a le droit de donner son avis, même les pires et les plus ignobles. Il est très rare de voir des groupes antagonistes se mélanger. L'extrême droite reste avec l'extrême droite, les islamistes avec les islamistes et les laïques sont entre eux, essayant de faire un travail pour diffuser des valeurs universalistes. C'est un point de vue sur un fait de la société que j'analyse depuis 25 ans et notamment en organisant des débats avec des jeunes. Le véritable enjeu du 21^{ème} siècle sera celui de rire de son propre sacré, de rire du sacré de l'autre sans pour autant sortir les kalachnikovs. Si nous arrivons à ce défi majeur de la liberté d'expression, qui est pour moi toujours indivisible, alors peut-être que nous arriverons à communiquer.



« (...) on a à faire à des blocs identitaires et ça c'est terrible car tout à coup vous ne pensez plus par vous-même et vous ne parlez plus en votre nom, c'est le groupe qui parle en votre nom. »

Cela veut-il dire que, de plus en plus, les individus sont amenés à devoir choisir une identité qui correspond à un « moule » bien précis?

La question de l'identité devient très problématique et je la traite depuis des années. Nous n'avons plus affaire à des hommes et à des femmes libres. Peu importe leur niveau social, leur origine ethnique ou religieuse, on a affaire à des blocs identitaires et ça c'est terrible, car tout à coup vous ne pensez plus par vous-même et vous ne parlez plus en votre nom, c'est le groupe qui parle en votre nom. Cela devient donc très difficile parce qu'on vous met dans des petites cases et on catégorise.

Je suis contre le communautarisme qui refuse le dialogue et qui reste dans un « entre-soi ». C'est comme être dans un train sans

vitre qui fonce à du 300km/h et qui ne veut rencontrer personne.

Comment la politique aborde-t-elle ces questions?

Malheureusement la politique y est pour beaucoup parce que les dangers du politique, c'est qu'il y a une réelle politique identitaire, c'est la tentation aux dérives. Souvent, c'est pour des raisons électoralistes qu'on va plutôt favoriser telle ou telle communauté ou qu'on va tout à coup la défendre.

Vous avez en effet souvent évoqué la question de l'identité mais vous l'aviez plus particulièrement soulevée en 2002 dans « One man show » à travers votre histoire familiale.

Presque 20 ans après, avec ce nouveau spectacle, vous transportez le public à nouveau dans une histoire personnelle qui s'étale sur trois générations. Est-ce une façon de partager l'évolution d'un « petit Sam devenu grand » ?

Le Sam d'il y a 20 ans était le Sam avec ses petites forces et grandes faiblesses, avec la réflexion du moment. C'était le Sam inscrit dans une histoire personnelle et puis dans une Histoire avec un grand « H », mais qui a continué à se questionner et c'est à ça que je veux en venir. Le questionnement d'aujourd'hui n'est pas le même de celui il y a 20 ans même si les grandes lignes sont là. J'utilise comme prétexte une histoire personnelle très particulière, très familiale pour essayer de toucher l'universel.

Je pars d'un principe très simple, « pour pouvoir bien parler des choses il faut parler de ce que l'on connaît », c'est une bonne base. Dans « One man show », c'était plus l'histoire de ma famille à travers l'immigration, et les thématiques étaient plus sous forme de sketch. Or, ici, je touche à quelque chose de plus fondamental et de beaucoup plus réfléchi.

Dans ce nouveau spectacle « La cerise sur le ghetto, le pouvoir de dire non! », vous livrez-vous davantage à votre public ?

J'ai fait 20 ans d'analyse et il m'a fallu des années pour accepter que je fais ce métier de comédien, d'écriture comme quelque chose de très thérapeutique. Le théâtre met une distance entre vous, votre pathos, votre affect ou votre vécu. Il met la distance nécessaire pour ne pas vous confondre avec votre vie, votre culture, votre communauté d'origine, vos problèmes ou même, avec ce qui peut arriver de très heureux. Tout cela a permis au Sam de prendre contre lui le petit Sam qui est toujours là avec ses blessures.

Quelle est la trame qui dirige cette nouvelle histoire ?

Nous y retrouvons deux questions énormes qui sont traitées dans le spectacle : Celle de la culpabilité de celui qui part, c'est pour cette raison que j'ai parlé de mon grand-père et du pouvoir de dire non à travers ma mère qui a refusé la répression en 1972. La question de la culpabilité dirige dans le spectacle vers la question de l'identité une nouvelle fois. Comment se construit-on avec un héritage, comment fait-on quand on sort un peu du moule, de la communauté, de la religion. Que ce passe-t-il quand

vous mangez en plein Ramadan à Moelenbeek... Dans mon cas personnel, j'ai été aidé, je suis le résultat d'une éducation de femmes, sans ma mère et mes sœurs je serais le macho moyen issu de l'immigration. Ça peut paraître caricatural, mais c'est vrai. D'ailleurs, je constate que, souvent en matière d'immigration, c'est du côté des femmes que viennent les initiatives qui apportent le changement.

Percevez-vous des différences dans vos rencontres avec les jeunes au fur et à mesure des années ?

Cela dépend des régions. Bien que cela soit la même jeunesse, celle-ci pense différemment et je le vois en la rencontrant. Par exemple, les problématiques ou l'emprise religieuse ne sont pas les mêmes à Liège qu'à Bruxelles. Je constate aussi que mes amis liégeois, qu'ils soient d'origine étrangère ou pas, croyant ou non, sont avant tout liégeois, et ça c'est Liège! Le local prend le dessus sur le reste! Ce que je ne retrouve pas à Bruxelles. Le contexte est toujours plus fort que le cortex. Le contexte vous impose son dicta, c'est terrible mais à un moment, il y a quelque chose dans la communauté qui est envahissant, qui dicte et qui donne le « la », le ton.

Cela ne vous permet pas d'être vous-même, de réaliser vos rêves les plus fous, de dire que vous êtes homosexuel, que vous ne croyez pas en Dieu, que vous voulez vous marier avec celui que vous aimez alors qu'il est d'une autre religion, ou autre. On peut voir à Schaarbeek, que 20 ans après, la pensée n'évolue pas dans le bon sens. Je pense qu'on retrouve une pression qu'il n'y avait pas avant, et c'est sûrement dû à internet. Ça a mené à une radicalisation de la pensée, même s'il y a un recul du fait religieux - dans le sens où on ne va plus spécialement à la mosquée, on transporte la mosquée dans sa tête - ça ne veut pas dire qu'il ne se passe pas de belles choses. La beauté est partout et il y a de plus en plus de jeunes qui s'impliquent dans les initiatives locales et politiques.

Qu'est-ce qui vous a donné envie de remonter sur scène cette fois-ci et de traiter de toutes ces thématiques?

Pour l'élément déclencheur, comme on le nomme en psychologie : « l'hapax existentiel », c'est quelque chose qui vous arrive une fois dans votre vie, qui ne se reproduira plus jamais mais qui va considérablement changer le restant de votre existence.

Le mien date de bien avant le spectacle : j'ai 12 ans et je suis encouragé par ma prof de français qui me fait comprendre à quel point j'aime être sur scène, que ça soit pour le théâtre ou la danse classique.

Pour répondre plus profondément encore, je prendrais cette phrase tirée de l'ouvrage « Lettre à un jeune poète » : « Si vous écrivez, il faut que ça soit inévitablement une question de vie ou de mort », et là, **pour moi faire des spectacles, c'est une question de vie ou de mort!** C'est ce qui me permet d'avancer, de me questionner. Ça me permet de lutter contre ma propre bêtise, contre mes propres préjugés. Je pense qu'il y a quelque chose de l'ordre de la finitude, que ma vie se situe entre deux néants. Cela rajoute à la fragilité.

C'est ce qui m'a toujours intéressé dans les personnages que je joue, que je crée. Ce n'est pas tellement la beauté et la force d'un Achille, ce qui m'intéresse d'abord, c'est son talon car, c'est à travers son talon qu'il va mourir et que toute l'humanité va passer.



Y-a-t-il un message que vous désirez faire passer à travers votre art et ce spectacle en particulier ?

Au risque de vous décevoir, je n'ai pas de message et je vais vous expliquer pourquoi. Tout d'abord, je n'aime pas donner des messages. Ce qui ne veut pas dire que je ne partage pas des valeurs. Avant tout, je cherche à faire un spectacle qui fait appel aux émotions. Tant mieux si j'apporte matière à réflexion mais ce n'est pas mon objectif.

Mon but est d'abord de raconter une histoire avec un début, une fin, un nœud, un dénouement. Et puis, je refuse qu'on me voit comme un artiste engagé. Je suis un artiste dégagé, bien que, je sois un citoyen profondément engagé contre l'islamisme, l'antisémitisme et toute autre forme de discrimination. Je reste un artiste qui veut juste raconter une histoire.

**Interview menée par
Touria Salhi, CRIPEL.**

Agenda

MARDIS DÉCOUVERTES -

- Féminismes en couleur - Roxane COMBELLE, Cultures et Santé - le 09/02
- Jeu pour aborder l'histoire de l'immigration - Valérie LEEMANS, CRVI - le 16/03
- Exercice pratique sur la théorie du complot - Foued BELALI, 2bout asbl - le 11/05

CRIPÉL ON TOUR - Les 10/02, 10/03, 21/04, 12/05 et 09/06

MIDI CONFÉRENCE -

- Prévention des conflits et Afrique Centrale - le 12/02
- Le trafic et la traite des êtres humains - le 19/03
- Frontière, papiers, Humains ! Banalité du mal et migration - le 02/04
- Opposition des précarités - le 07/05

SPEED DATING DIVERSITÉ - Les 25/02 et 17/06

SALON JOB COACHING - Le 25/03

PETIT DÉJEUNER DE L'INFO -

- L'appel à projet Ville de Liège - le 26/03
- Déclaration fiscale - le 25/05
- Fédération Roi Baudouin - le 23/04

SÉANCE D'INFOS -

- Migrants et covid-19 - le 24/02
- Focus Santé - le 17/03
- L'entrepreneuriat des personnes migrantes - le 28/04
- Prévention de l'extrême droite - le 19/05
- Migrants en transit - le 16/06

DIVERSITÉ JOBS - Le 29/04

COLLOQUE MÉDIAS - Le 18/05

JOURNÉE MONDIALE DES RÉFUGIÉS - Le 22/06

Retrouvez toutes les infos sur notre site et sur la page facebook du CRIPEL.



www.cripel.be



facebook <https://www.facebook.comCripel/>

FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE

- 01/02 - Outil de positionnement linguistique (alphabétisation)
- 04/02 - Méthode audiovisuelle du FLE «Pourquoi pas!»
- 15/03 - La roue de la grammaire
- 30/03 - Malette pédagogique « Toi, moi et tous les autres...»
- 26/04 - Jeux sens de la répartie : une arme de communication massive
- 08/06 - Le français des premiers temps

DROIT DES ÉTRANGERS

- 19/04 - Le droit d'asile et la protection subsidiaire
- 03/05 - Le droit de séjour des personnes étrangères

LUTTE CONTRE LE RACISME

- 01/03 - Préjugés, quand tu ne me tiens pas
- 22/03 - Législation anti-discrimination
- 18/05 - Contre-argumentation de propos racistes
- 21/06 - Intervention sur le racisme et l'intolérance

RADICALISME, EXTRÉMISMES ET POLARISATION

- 18/03 - Construction identitaire des jeunes d'origine étrangère
- 18/03 - Approche psychosociale de prévention du radicalisme violent
- 19/03 - Géopolitique de la Syrie, de la Lybie et de Daesh
- 26/03 - Terrorisme : quand l'émotion l'emporte sur la raison
- 26/03 - Prise en charge et travail de désengagement des mineurs

GESTION DE LA DIVERSITÉ DANS L'EMPLOI

- 28/05 - Comment travailler avec tout le monde dans la diversité?
- 03/06 - Traduire les différences en une richesse pour le service

INTERCULTURALITÉ

- 22/04 - De l'intégration à la communication interculturelle
- 07/05 - Histoire et causes des migrations
- 11/05 - Santé mentale et approche transculturelle
- 31/05 - Communication interculturelle
- 03/06 - La géopolitique du monde arabe
- 03/06 - Animation interculturelle par les pairs
- 07/06 - Comment mener des projets interculturels ?
- 17/06 - Islam, de sa naissance à aujourd'hui

CITOYENNETÉ

- 29/04 - Délivrance du programme FIC/AOC
- 27/05 - Journée de suivi FIC/AOC
- 10/06 - Délivrance du programme FIC/AOC3/06

Retrouvez toutes nos formations ici.



Les dates définies sont sous réserve de l'évolution des mesures gouvernementales face à la crise sanitaire actuelle.

INFOS PRATIQUES

Nos permanences

- **Parcours d'Intégration**
Prendre rendez-vous en appelant le :
+32 (0)4/220 01 20
ou en vous rendant sur place
- **Dispositif Spécifique d'Insertion
Socioprofessionnelle des Migrants (ISP)**
le lundi de 14h à 16h
le jeudi de 9h30 à 11h30

Nous contacter par e-mail :
info@cripel.be

Place Xavier Neujean 19b - 4000 Liège
T : +32 (0)4/220 01 20

Si vous désirez recevoir notre revue,
contactez-nous à l'adresse mail suivante :
communication@cripel.be



CRIPEL a.s.b.l.

Centre Régional pour l'Intégration
des **Personnes Étrangères**
ou d'origine étrangère de **Liège**

**L'immigration
c'est l'histoire de tous!**

