

## **NEWCOMERS :**

L'intégration socio-professionnelle des primo arrivants  
en Belgique

*Rapport réalisé dans le cadre du financement AMIF*



**EUROPEAN UNION**

**Asylum, Migration  
and Integration Fund**



## Table des matières :

I.	Introduction générale .....	5
II.	Partie I : Cadre théorique .....	6
1.	La carrière migratoire comme outil d'analyse des trajectoires d'insertion socio-économique des primo-arrivants .....	6
2.	Le poids des caractéristiques individuelles sur l'intégration économique des immigrés .....	9
a.	Le temps passé dans le pays d'accueil : .....	10
b.	L'origine et la nationalité : .....	10
c.	Le statut marital et familial : .....	11
d.	Le degré d'éducation et de qualification : .....	12
e.	L'âge : .....	12
f.	Le sexe : .....	13
g.	Le statut juridique .....	15
3.	Le rôle des réseaux sociaux et de la capacité à mobiliser des ressources dans l'intégration économique des immigrés .....	16
a.	Capital social et réseaux sociaux : .....	16
i.	Les multiples dimensions du capital social .....	16
ii.	Réseaux de solidarité .....	18
b.	Capital culturel, capital humain et capabilité : .....	19
4.	L'influence des structures d'opportunités et des contraintes en matière d'intégration économique .....	21
a.	Environnement économique-institutionnel : .....	21
i.	La conjoncture économique .....	21
ii.	La structure et le cadre légal du marché du travail .....	23
b.	L'environnement politico-légal .....	24
i.	Politique d'intégration .....	24
5.	Synthèse .....	28
III.	Partie II : Les trajectoires d'insertion socio-professionnelle des primo-arrivants en Belgique	29
1.	Présentation des données utilisées .....	29
a.	Population et données d'enquête : .....	29
b.	Caractéristique socio-démographique de la population d'enquête .....	32
i.	Population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial .....	32
ii.	Population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié reconnu .....	38
iii.	Régularisé .....	42
iv.	Synthèse .....	45
2.	Trajectoires d'insertion socio-professionnelle .....	46

a.	Méthode d'analyse .....	46
i.	Mesure de la trajectoire d'insertion-socioprofessionnelle.....	46
ii.	Population et durée de la période analysée .....	49
iii.	L'analyse séquentielle.....	50
b.	Typologie de trajectoires pour la population de primo-arrivants issue d'un regroupement familial .....	51
i.	Description des cinq types de carrière : .....	53
ii.	Représentation des cinq types de carrières dans les populations étudiées : .....	55
c.	Trajectoires d'insertion pour la population de réfugiés reconnus.....	57
i.	Description des cinq types de carrière retenus : .....	58
ii.	Représentation des différents types de carrières dans la population de réfugiés : ....	59
d.	Trajectoire d'insertion pour la population de régularisés .....	60
i.	Description des 6 types de carrière : .....	61
ii.	Représentation des cinq types de carrières dans les populations étudiées : .....	63
e.	Synthèse .....	65
3.	Déterminants socio-démographiques des différents types de carrière .....	67
Modèle 1 :	Primo-arrivant issu d'un regroupement familial et carrière de type active.....	69
Modèle 2 :	réfugiés reconnus et carrière de type active.....	71
Modèle 3 :	Population de régularisés et carrière de type active.....	72
Synthèse	.....	74
Partie III : perception et les effets du Parcours d'Intégration (PI) chez les personnes participant au dispositif .....		76
1.	Contexte et objectif de l'enquête .....	76
2.	Procédure et outil d'enquête .....	79
3.	Recrutement des participant.e.s .....	80
4.	Description de l'échantillon .....	80
5.	Analyses préliminaires .....	87
a.	Conditions de vie.....	87
b.	Capabilités subjectives .....	90
c.	Les difficultés rencontrées lors de la participation au PI .....	92
6.	Perspectives.....	93
Références.....		94

## I. Introduction générale

Le projet de recherche NEWCOMERS mené dans le cadre du financement AMIF avait pour objectif d'améliorer les connaissances sur les trajectoires d'insertion socio-professionnelles des primo-arrivants en Belgique ainsi que les connaissances sur les problématiques rencontrées par ceux-ci durant leur parcours d'accueil ; et ce afin de permettre un meilleur pilotage des politiques publiques entourant l'intégration des primo-arrivants en fédération Wallonie-Bruxelles, en particulier dans le domaine de l'emploi. Concrètement, en se basant sur le concept de « carrière migratoire » tel que développé par Martiniello et Rea (2014), le projet de recherche s'est centré sur deux axes : Le premier axe s'est attaché à mettre en évidence les différents types de trajectoires socioéconomiques des primo-arrivants dans une perspective longitudinale ; ainsi que les différents facteurs explicatifs de ces trajectoires types. Ce premier axe a été développé dans une perspective comparée en fonction du motif de séjour des primo-arrivants. Le second axe visait quant à lui à dépasser la simple étude des indicateurs objectifs d'une intégration socio-économique en considérant le regard que les primo-arrivants portent sur leur situation et sur des dispositifs politiques tels que les parcours d'intégration (d'accueil) wallon et de la COCOF. Pour développer une meilleure compréhension de leurs perceptions, mais également de leurs attentes concernant ces instruments politiques et leur insertion tant sociale que professionnelle, Le second axe de ce projet vise à développer et diffuser un questionnaire auprès d'un large échantillon de primo-arrivants résidant à Bruxelles ou en Wallonie.

Le présent rapport vise à restituer les résultats de ce projet de recherche. La première partie du rapport sera consacrée à une approche théorique et visera à montrer comment L'intégration économique des immigrants dans les pays d'accueil européens peut être appréhendée à l'aune du concept de carrière migratoire.

Ensuite, la seconde partie de ce rapport se centrera sur les trajectoires d'insertion socio-professionnelles des primo-arrivants. Plus précisément, après avoir présenté la population d'enquête ainsi que la méthodologie d'analyse, nous présenterons d'une part une typologie des trajectoires d'insertion, et d'autre part les facteurs permettant d'expliquer les trajectoires de type active sur le marché du travail.

Enfin, la dernière partie de ce rapport se centrera sur le vécu des primo-arrivants et portera sur les perceptions et représentations qu'ont les primo-arrivants des dispositifs politiques encadrant leur intégration et plus spécifiquement du parcours d'intégration. Dans ce cadre, les différentes procédures et outils développés pour mesurer ces perceptions et représentations seront décrits. Ensuite cette partie du rapport offrira une la présentation des données récoltées et de certaines analyses préliminaires.

## II. Partie I : Cadre théorique

Il est généralement reconnu que l'immigration produit une large gamme d'effets économiques dans les pays d'accueil, tantôt négatifs (concurrence sur le marché du travail, poids de l'aide sociale, etc.), tantôt positifs (consommation, recettes fiscales, création d'entreprises, etc.), en fonction de critères à la fois nombreux et complexes à appréhender (Guzi et al., 2015a). Pour autant, la plupart des études s'entendent à dire que la balance entre les effets négatifs et les effets positifs est à la faveur des immigrés, et que leur contribution générale à l'économie des pays qui les accueillent est largement positive (OCDE 2014, 2015, 2016 ; Jayet et al., 2001 ; Guzi et al., 2015a ; Boubtane, 2019).

Néanmoins, cette contribution positive à l'économie des pays d'accueil n'est rendue possible – notamment du point de vue des finances publiques – que si les immigrés ont accès aux marchés du travail des pays d'accueil et y occupent un emploi. Or, nous allons le voir, c'est précisément autour de cette question que le bât blesse, puisque l'insertion des immigrés sur le marché du travail est entravée par une série de facteurs qui jouent défavorablement sur leur capacité à s'intégrer économiquement dans les pays d'accueil.

Cette question n'est pas une sinécure car, pour qui voudrait tenter de saisir l'influence de ces facteurs dans leur ensemble, la tâche est ardue : nombreux, hétérogènes, faisant l'objet d'études parfois contradictoires, il est aisé de se perdre dans une masse d'informations et de conclusions plus ou moins étayées. C'est pourquoi, pour manœuvrer efficacement et s'orienter, il est préférable d'avoir un cap et une boussole avec soi. En l'espèce, le concept de *carrière migratoire* nous servira de boussole.

### 1. La carrière migratoire comme outil d'analyse des trajectoires d'insertion socio-économique des primo-arrivants

Le concept de carrière migratoire, tel qu'il a été popularisé par les travaux d'Andréa Réa et Marco Martiniello en sociologie des migrations (2014), constitue l'axe théorique autour duquel se déploie ce rapport. L'usage du terme « carrière » en vue d'analyser les migrations résulte d'une réappropriation du concept classique de carrière, issu des travaux des sociologues américains Howard S. Becker et Everett C. Hughes, illustres représentants de l'École de Chicago. De ce point de vue, la carrière se définit comme un changement de statut ou de position sociale s'accompagnant « au cours de la construction d'une carrière, d'un changement de la conception des "possibles" de l'acteur en fonction de son expérience » (Réa et al., p. 12). Ainsi, le concept de carrière, du fait de son ancrage compréhensif, contextuel et temporel, implique l'articulation de plusieurs dimensions – ou facteurs – dans l'analyse. Andréa Réa, Marco Martiniello, Frédéric Triest et Christiane Timmerman, dans leur ouvrage, en distinguent six : la dimension objective (« une carrière se compose d'une série de statuts [...] clairement définis » : p. 12), la dimension subjective (« une carrière est faite de changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence » : p. 12), la dimension de réussite (« une carrière est un processus qui tend vers le succès, la réussite » : p. 12), la dimension identitaire (« l'étude des carrières est en même temps un cadre de référence pour l'étude des identités personnelles » p.12), la dimension renvoyant à l'occupation de différents statuts (« un statut [...] n'est jamais propre à une personne, il a toujours une signification historique. » : p. 13) et la dimension temporelle (« La carrière est un processus. Elle se construit donc dans le temps. » : p. 13). Pour bien visualiser la manière dont s'articulent ces différentes dimensions, le schéma suivant peut être proposé :

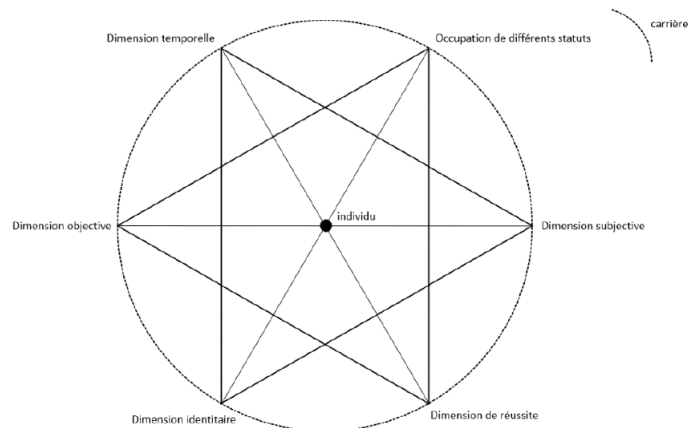


Figure 1. Schéma représentant l'articulation des différentes dimensions du concept de carrière.

Reformulés dans le contexte des migrations, les facteurs qui constituent la carrière migratoire se meuvent et se précisent. Les dimensions objectives et subjectives, qui lient la situation juridico-institutionnelle du migrant au sens qu'il donne à ses projets et ses actions, restent fondamentalement les mêmes. La dimension de réussite, pleinement compréhensive, oblige le chercheur à s'interroger sur le sens que le migrant donne au mot « réussite » dans le cadre de sa carrière et sur ses perceptions vis-à-vis de sa propre situation. La dimension d'occupation de différents statuts s'attache à l'identité sociale mais, aussi et surtout, au statut occupé par le migrant dans le champ juridique. Une nouvelle dimension, liée à la professionnalisation des migrations, émerge dans ce contexte. Elle suppose que « le migrant possède certaines *compétences* qui le qualifient comme étant plus ou moins apte à se lancer dans l'activité migratoire » (p. 25) et s'intéresse tant aux difficultés rencontrées dans la construction de la carrière, qu'aux savoir-faire et capitaux mobilisables pour les affronter. En outre, la dimension identitaire se double d'une importante composante culturelle en matière de migration dans la mesure où « l'expérience migratoire engendre, elle aussi, une culture propre composée d'éléments transposés *tels quels* de la culture d'origine, de faits empruntés sans modification à la culture d'installation et d'autres constitués de faits culturels originaux » (p. 23). Enfin, la dimension temporelle, elle aussi ne change pas, si ce n'est en prenant en compte de manière accrue le rôle du hasard dans la construction de la carrière migratoire.

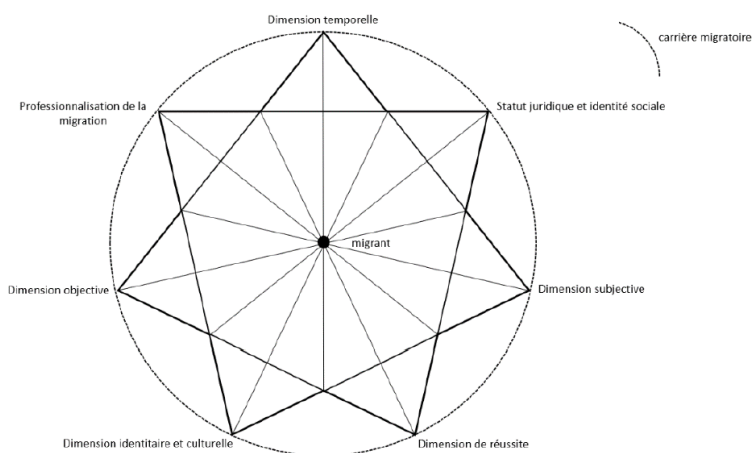


Figure 2. Schéma représentant l'articulation des différentes dimensions du concept de carrière migratoire.

Autrement dit, l'analyse par carrière implique de s'intéresser à la construction d'un processus non-linéaire et non-univoque. La richesse et la diversité des facteurs tissent une trame analytique qui n'a pas vocation à être séquencée ou subdivisée en étapes, comme ce fut le cas dans les travaux de l'Ecole de Chicago, mais plutôt à permettre l'étude des interactions et des influences réciproques qui lient les différentes dimensions pour former un tout. De fait, la pluridimensionnalité du concept de carrière migratoire rejait nécessairement sur trois niveaux d'analyse « traditionnellement disjoints par la sociologie des migrations » (p. 9) : (1) le niveau *macro* ou *structurel*, qui « conçoit les migrations comme un phénomène sociétal global, résultant des effets des structures sociale, économique, politique et culturelle » (p. 10) et qui, dans la pratique, renvoie à l'étude des opportunités et des contraintes ; (2) le niveau *micro* ou *individuel*, correspondant « à des facteurs socio-psychologiques, aux motivations, à la prise de décisions et à la satisfaction, le tout dans une perspective strictement individuelle » (p. 10) et qui, pour sa part, permet l'étude des caractéristiques et des projets individuels de l'acteur ; et enfin (3) le niveau *méso* ou *intermédiaire* « relatif à l'effet des réseaux qui connectent les individus entre eux et aux structures » (p. 10) et qui permet l'étude de la mobilisation des ressources, des réseaux et du capital social.

Carrière migratoire	Niveau macro	Structure des opportunités et des contraintes	Environnement politico-légal du pays d'accueil (A. Pécoud, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Politiques migratoires et dispositifs légaux (regroupement familial, droit d'asile, etc.).</li> <li>_ Politiques d'intégration.</li> <li>_ Politiques de lutte contre les discriminations.</li> </ul>
			Environnement économique-légal du pays d'accueil (A. Pécoud, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Conjoncture économique.</li> <li>_ Caractéristiques et accès au marché du travail.</li> <li>_ Accès aux services sociaux et aux aides sociales.</li> </ul>
	Niveau méso	Mobilisation des ressources	Réseaux et capital social	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Existence de réseaux de migration transnationaux.</li> <li>_ Existence de réseaux de soutien locaux.</li> <li>_ Ressources humaines.</li> </ul>
			Autres ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Capital économique.</li> <li>_ Ressources matérielles</li> <li>_ Capital culturel.</li> <li>_ Ressources informationnelles.</li> <li>_ Ressources statutaires.</li> </ul>
	Niveau micro	Caractéristiques de l'acteur	Dimension subjective	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Changements de perspective, motivations et désirs.</li> </ul>
			Caractéristiques individuelles	<ul style="list-style-type: none"> <li>_ Durée du séjour dans le pays d'accueil.</li> <li>_ Nationalité.</li> <li>_ Statut marital.</li> <li>_ Degré d'éducation.</li> <li>_ Age.</li> <li>_ Genre.</li> <li>_ Statut juridique lié à la migration.</li> <li>_ Occupation professionnelle.</li> </ul>

Figure 3. Synthèse des trois niveaux d'analyse dans le cadre du concept de carrière migratoire.

On le constate, le concept de carrière migratoire est un outil théorique particulièrement fécond pour qui souhaite étudier les *nouvelles migrations*, lesquelles se caractérisent par « contexte de complexité où les changements se produisent de façon rapide et soutenue » (p. 38). En combinant une approche multidimensionnelle et multi-niveaux, la carrière migratoire enjoint le chercheur à restituer toute la richesse des facteurs et des interactions qui conduisent à la construction du processus de carrière ; là où les études sur les migrations s'attachent généralement à développer un seul aspect ou segment du processus. Cette approche permet en outre d'écarter une vision parfois « homogénéisante, et par là même stéréotypée » (p. 28) des phénomènes migratoires.

Processus éminemment individuel lorsqu'il s'agit de rendre compte des dimensions qui composent la carrière migratoire – notamment dans leur visée compréhensive – l'analyse des différents niveaux



offre, quant à elle, la possibilité de *monter en généralité* en réalisant des analyses catégorielles par le biais de la comparaison internationale. Face à l'ampleur de la tâche, le chercheur peut alors s'aiguiller en tentant d'identifier, sur base de la littérature, quels facteurs sont susceptibles de jouer *a priori* un rôle prépondérant dans le processus de construction de la carrière migratoire. De toute évidence, le concept de carrière migratoire comme celui d'intégration (Ager & Strang, 2008) recoupe plusieurs dimensions qui ne renvoient pas exclusivement au domaine économique. Pour autant, nous nous limiterons à dessein à cet aspect du problème, dans la mesure où l'intégration économique, entendue comme la capacité à s'insérer sur le marché du travail du pays d'accueil et à y occuper un emploi, apparaît comme la condition première à toute autre forme d'intégration (Castles et al., 2001). La formule « To me integration is work, if we work we are integrated » (ECRE, 1999, p. 42, tel que cité par Ager & Strang, 2008, p. 170) est représentative de ce parti pris.

Loin d'être la panacée ou de produire des résultats, cette étape s'impose néanmoins comme le préalable à l'analyse. Prenant la forme classique d'un état de l'art, la synthèse ainsi produite devrait ensuite permettre de lire et d'interpréter les résultats de l'analyse à l'aune de facteurs clairement identifiés, en les replaçant dans les débats qui ont cours dans le champ scientifique sur l'importance effective de *tel ou tel* facteur en matière d'intégration. Le présent chapitre cherche donc à connaître le poids relatif donné par la littérature scientifique aux critères qui composent les trois niveaux d'analyse de la carrière migratoire pour l'intégration économique des migrants dans les pays d'accueil européens.

Pour ce faire, différentes références issues de travaux en sociologie et en économie des migrations seront mobilisées, en privilégiant les analyses qui s'ancrent dans le contexte européen ; lequel présente des caractéristiques spécifiques difficilement transposables à d'autres aires géographiques, notamment au niveau structurel. Le propos se veut large et synthétique, et d'excellents articles de même facture ont démontré tout l'intérêt d'une approche systémique et globale dans ce contexte. En témoigne le très bon papier de Tommaso Frattini intitulé *L'intégration des immigrés dans les pays d'accueil. Ce que nous savons et ce qui marche* (Frattini, 2017) qui adopte la même vision d'ensemble.

Le présent chapitre vise à explorer les facteurs tantôt favorables, tantôt défavorables qui pèsent sur la capacité des migrants à s'intégrer économiquement dans les pays d'accueil. Par souci de clarté, nos propos se scinderont ensuite en trois parties, correspondant aux trois niveaux d'analyse susmentionnés. Dès lors, nous commencerons par explorer le poids des caractéristiques individuelles, pour ensuite explorer celui le rôle des réseaux sociaux. Enfin nous nous pencherons sur l'influence des structures d'opportunités et de contraintes.

## 2. Le poids des caractéristiques individuelles sur l'intégration économique des immigrés

En mettant de côté les caractéristiques qui relèvent de la dimension subjective – et donc, d'une analyse plus compréhensive et qualitative – nous avons retenu huit caractéristiques susceptibles d'influencer l'intégration, au sens large, au niveau individuel dans le cadre de la carrière migratoire : (1) le temps, entendu comme la durée de séjour dans le pays d'accueil, (2) l'origine et la nationalité, (3) le statut familial et marital, (4) le degré d'éducation (5) l'âge, (6) le sexe et le genre, (7) le statut

juridique et (8) l'occupation professionnelle. Dans le cadre de la problématique qui nous occupe, centrée sur l'intégration économique, le dernier critère peut d'ores et déjà être écarté dans la mesure où nous nous limitons aux facteurs qui influent sur la capacité des migrants à s'intégrer sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, si ces facteurs sont traités ici séparément, nous verrons qu'ils s'influencent réciproquement dans le cadre d'une analyse multivariée.

a. Le temps passé dans le pays d'accueil :

Le temps passé dans le pays d'accueil, qui se confond les premières années avec le temps de la procédure dans le cadre des demandes d'asile (McKay et al. 2009 ; Bertoli et al., 2020, voir facteur 7), joue un rôle qui n'est pas à négliger dans la capacité des migrants à s'intégrer économiquement. On constate ainsi qu'en moyenne, chaque année de résidence permet de réduire l'écart de probabilité entre les natifs et les immigrés constaté au moment de l'arrivée dans le pays d'accueil. Autrement dit, il semble que plus un immigré passe de temps dans le pays d'accueil, plus il a de chances de s'intégrer économiquement dans ce pays. A y regarder de plus près, il apparaît néanmoins que le temps n'est pas un facteur qui influence directement la capacité des immigrés à s'insérer sur le marché de l'emploi, mais plutôt un paramètre qui se répercute sur d'autres facteurs. Ainsi, la littérature met en évidence que le temps joue un rôle positif dans la mesure où il permet « l'acquisition de compétences propres au pays, comme la langue, qui rend les immigrés plus employables en fonction de leur durée dans le pays d'accueil » (Frattini, 2017, p. 111), mais aussi dans la création de réseaux sociaux susceptibles d'aider l'immigré à trouver un emploi (Dustmann *et al.*, 2016).

b. L'origine et la nationalité :

L'influence de l'origine et de la nationalité est, quant à elle, bien documentée. En effet, au-delà des importantes différences entre les natifs et les immigrés – quelle que soit leur origine – il apparaît que toutes les origines et toutes les nationalités ne se valent pas en fonction des contextes d'intégration économique. La figure 12 montre ainsi qu'en moyenne dans l'UE15, les immigrés originaires du NEM12 (c'est-à-dire les douze *nouveaux Etats membres* qui ont rejoint l'Union européenne lors des élargissements de 2004 et 2007) et ceux originaires des pays d'Afrique centrale et du Sud, enregistrent le plus faible écart de probabilité d'emploi par rapport aux natifs, suivis par les immigrés originaires des autres pays européens, puis par ceux d'Asie du Sud et de l'Est, et enfin par les immigrés originaires du Maghreb et du Moyen-Orient.

En outre, il convient de mentionner la distinction entre les immigrés originaires d'un autre Etat membre de l'Union européenne et d'un Etat hors de l'Union européenne. La situation des ressortissants des principaux pays d'Europe de l'Ouest et du Nord (UE15) est différente de celle des ressortissants des pays d'Europe de l'Est (Rendall, Tsang & Rubin, 2010 ; Martiniello, Mazzocchetti & Rea, 2013). Les premiers jouissent d'un accès privilégié au marché primaire de l'emploi, tandis que les seconds, largement cantonnés au marché secondaire, peuvent être assimilés, dans la plupart des cas, à des immigrés nés hors de l'Union européenne.

Par ailleurs, dans des contextes spécifiques difficilement généralisables, l'origine des immigrés influe sur d'autres facteurs susceptibles d'aider ou d'entraver l'insertion sur le marché de l'emploi. Les discriminations jouent ici un rôle important. Par exemple, Lhommeau, Meurs, et Primon (2010) ont mis en évidence qu'en France, les immigrés originaires du Maghreb et d'Afrique sub-saharienne subissent une *pénalité ethnique* en matière de travail (que l'on retrouve dans la figure 12), c'est-à-dire qu'ils continuent de subir des discriminations à l'emploi, même dans un contexte où les effets structurels sont contrôlés. Ainsi, Fournier et Silberman (2006) notent que même en période de diminution du chômage, leur situation reste précaire. De la même manière, une étude de 2006, réalisée en Belgique (*Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt*, 2006) a montré que les

personnes turques et marocaines connaissent le plus haut taux de chômage en fonction de la nationalité (45 % pour les hommes et 56 % pour les femmes, contre 10 % pour les natifs). *A contrario*, il semble qu'en Belgique, « comparées aux personnes originaires d'Europe de l'Est et du Caucase ainsi qu'aux personnes venant du Moyen-Orient, les personnes originaires d'Afrique subsaharienne ont une plus grande probabilité d'avoir une carrière active. Une interprétation probable, suivant ce qu'ont établi Colic-Peisker et Tilbury (2006), serait que les principaux pays de cette région (la République démocratique du Congo, la Côte d'Ivoire, le Burundi et la Guinée) sont des États où le français est une des langues officielles. » (Herman & Réa, 2017, p. 118).

### c. Le statut marital et familial :

L'influence du *statut marital et familial* sur la capacité à s'intégrer économiquement semble, quant à elle, bien moins documentée que les autres facteurs. A titre d'exemple, les études sur les divorces et leurs conséquences sur l'intégration des immigrés sont rares. Ceci tient probablement au fait que la plupart des études considèrent les structures familiales des immigrés comme stables (Kulu & González-Ferrer, 2014), du fait que les politiques migratoires privilégient le modèle de la famille traditionnelle en matière de regroupement familial (avec des parents mariés et des enfants).

Il semble toutefois que ces statuts jouent un rôle important sur l'intégration économique des femmes immigrées, dès lors qu'ils sont couplés au facteur genre (Chaïb, 2004 ; Adsera et Ferrer, 2016). Ici, plusieurs indicateurs sont pertinents pour rendre compte de la situation des femmes immigrées. Tout d'abord, le *taux de participation à la force de travail* – ou *taux d'activité* – qui, contrairement au taux d'emploi, exprime le rapport à la population d'âge actif (15 à 64 ans) des personnes qui se présentent effectivement sur le marché du travail, qu'elles soient occupées ou chômeuses. Ensuite, les taux d'emploi et de chômage qui nous permettent, dans une moindre mesure, de connaître les inégalités en matière d'emploi sur le marché du travail des pays d'accueil. Enfin, le temps de travail (Kil et al., 2017 ; Milewski, Struffolino & Bernardi, 2018) est également un indicateur intéressant pour rendre compte de ces inégalités.

On observe ainsi que, si les femmes sont, de manière générale, moins présentes sur le marché du travail que les hommes (voir facteur 6), cette proportion évolue également en fonction de la structure familiale. La littérature a clairement mis en évidence le lien existant entre la position occupée sur le marché du travail et le fait d'avoir un enfant (Gutierrez-Domenech, 2005 ; Dale, Lindley & Dex, 2006), au-delà de l'influence des autres facteurs qui affectent négativement les immigrés dans leur capacité à trouver un emploi (Hermansen, 2013), et de l'offre sociale des pays d'accueil en matière d'infrastructure et de prise en charge de la petite enfance (Mussino & Duvander, 2014).

En effet, dans le cas des femmes immigrées, le fait d'avoir un enfant âgé de moins de cinq ans réduit considérablement leur participation à la force de travail des pays d'accueil, et dans des proportions bien plus élevées que pour les femmes natives (Rubin, Rendall et al., 2010 ; Milewski, Struffolino & Bernardi, 2018), tandis qu'il n'a pas d'effet sur les hommes immigrés (Boeckmann et al., 2015). De manière générale, il apparaît que plus le nombre d'enfants est élevé, plus les enfants sont jeunes, et plus le taux d'activité des femmes immigrées est faible, et ce dans des proportions plus élevées que pour les femmes natives (OCDE, 2015).

Les femmes immigrées avec enfants, tout particulièrement, expérimentent de multiples difficultés à conjuguer vie familiale et vie professionnelle du fait de leur statut. En suivant Kil et al. 2017, ces difficultés sont de cinq ordres : (a) dans des situations de précarité, la naissance d'un enfant peut se révéler un obstacle pour l'intégration des femmes au marché du travail ; (b) les familles immigrées ont moins accès aux services sociaux liés à la petite enfance, du fait de l'instabilité de certaines situations et de problèmes liés à la connaissance de la langue et des rouages de l'administration (dans ce

contexte, la garde des enfants en dehors de la cellule familiale peut représenter un poids financier trop important – Mussino & Duvander, 2014) ; (c) les réseaux sociaux peuvent jouer un grand rôle dans la capacité à concilier vie professionnelle et familiale, or, les femmes ayant récemment immigré en sont généralement dépourvues (Wall & Jose, 2004) ; (d) dans une perspective de faibles revenus et d'opportunités d'emploi peu nombreuses, le fait de se consacrer à la vie familiale à plein temps peut être considéré par les femmes immigrées comme la stratégie la plus adéquate (Kreyenfeld, 2010) et enfin, (e) les normes culturelles du pays d'origine peuvent influencer négativement sur le taux d'activité des femmes immigrées. Pour ce dernier point, Liebig (2009) note que certaines femmes immigrées sont originaires de pays où la participation des femmes au marché du travail est plus faible que celle des hommes (notamment des pays hors de l'OCDE) et qu'il est donc possible que la cellule familiale reproduise cette division genrée du travail dans les pays d'accueil

#### d. Le degré d'éducation et de qualification :

Le degré d'éducation apparaît comme comptant parmi les facteurs les plus importants et les mieux étudiés pour l'intégration économique des immigrés. On peut, à ce stade, dégager des grandes tendances à ce sujet en distinguant l'éducation reçue dans le pays d'origine de l'éducation que l'immigré est susceptible de recevoir dans le pays d'accueil.

Concernant l'éducation reçue dans le pays d'origine qui conditionne le niveau d'éducation et de qualification des immigrés lors de l'arrivée dans le pays d'accueil, il ressort clairement des différentes études que les immigrés nés hors de l'UE sont de plus en plus hautement qualifiés lorsqu'ils arrivent sur le territoire européen. Avant la crise de 2008, dans la plupart des pays européens, les immigrés qualifiés et hautement qualifiés représentaient déjà le groupe le plus large en la matière (EMN, 2011). Dans tous les cas, il apparaît clairement que plus un immigré est éduqué et qualifié, plus il a de chance de trouver un emploi dans le pays d'accueil. Ce constat positif attaché au niveau d'éducation et de diplôme doit néanmoins être relativisé sur deux points. Le premier est que, pour jouir de l'effet positif attaché au niveau d'éducation, les immigrés doivent pouvoir faire valoir ce niveau sur le marché du travail du pays d'accueil. Or, une étude de l'OCDE montre que les immigrés hautement qualifiés sont ceux qui connaissent, en moyenne, le plus grand écart de taux d'emploi par rapport aux natifs ayant le même niveau de qualification. Cette situation tient notamment au fait que les immigrés ayant reçu une éducation hors des pays de l'OCDE ont le plus grand mal à faire reconnaître leur qualification dans les pays d'accueil appartenant à l'OCDE (Liebig et al., 2012). Dans le même temps, Lui-Farrer et Shire (2020) estiment qu'à niveau de diplôme équivalent, les immigrés sont désavantagés par rapport aux natifs dans la mesure où les systèmes d'emploi des pays d'accueil fonctionnent selon des logiques propres aux marchés nationaux du travail, entraînant des attentes spécifiques en termes de compétences institutionnelles et culturelles.

#### e. L'âge :

Le rôle de l'âge n'est également pas à négliger dans la capacité des immigrés à s'insérer sur le marché du travail des pays d'accueil. De manière générale, la participation des immigrés au marché du travail aux différents âges de la vie épouse celle des natifs avec un écart plus ou moins prononcé en fonction des pays et des classes d'âges (Eurostat, LFS, 2010). Cette participation prend la forme classique d'une courbe gaussienne, c'est-à-dire que le taux de participation à la force de travail des immigrés dans les pays d'accueil européens est faible pour les classes d'âge les plus jeunes (*young*), qu'elle augmente ensuite au cours des années (*prime-age*) et qu'elle décroît dans la dernière classe d'âge (*old*).

Concernant l'influence de l'âge au moment de la migration, la littérature a depuis longtemps mis en évidence son influence sur l'intégration des immigrés (Portes & MacLeod, 1996). Deux constats peuvent être formulés sur la base de cette littérature concernant le taux d'emploi des immigrés sur le

marché du travail des pays d'accueil. D'une part, pour les personnes ayant immigré *pendant leur minorité*, plus la migration a eu lieu tôt, plus leur chance d'obtenir un emploi à l'âge adulte sera élevée et meilleure sera leur intégration. D'autre part, pour les personnes *en âge de travailler*, plus elles migrent tôt, moins elles auront de chance d'occuper un emploi dans le pays d'accueil. Derrière cet apparent paradoxe, se cachent en fait deux réalités distinctes.

La première concerne les mineurs qui migrent avec leur famille (la *génération 1.5* au sens de Rumbaut, 2004). Il apparaît que plus ces derniers arrivent tôt dans le pays d'accueil, plus leurs chances de succès dans le système scolaire sont élevées (Bohlmarm, 2008), et plus leurs chances de trouver un emploi à l'âge adulte sont élevées. Cette relation causale tient au fait que plus un enfant migre jeune, plus il a de chances de s'acclimater au système scolaire du pays d'accueil (Müller & Stanat, 2006), plus il a de chances d'apprendre la langue du pays d'accueil (Esser, 2006), plus les parents ont le temps d'intégrer les normes explicites et implicites du système scolaire du pays d'accueil et de les transmettre à leurs enfants, et plus l'enfant a de chances d'obtenir un diplôme reconnu. L'ensemble de ces facteurs joueront positivement à l'âge adulte sur sa capacité à trouver un emploi. Il convient toutefois de préciser que ce cas de figure ne s'applique pas aux *Mineurs Etrangers Non-Accompagnés* (MENA) qui restent la population la plus fragile de ce point de vue (Magnano & Zammitti, 2019).

La seconde concerne les individus en âge de travailler se confrontant directement au marché du travail dans le pays d'accueil au moment de la migration (excluant par là même les migrations estudiantines). Dans ce cas, plus l'immigré est jeune, plus ses chances d'occuper un emploi dans le pays d'accueil sont faibles et plus le taux de chômage auquel il doit faire face est élevé. Car le taux de chômage à travers les différentes classes d'âge est inversement proportionnel au taux de participation à la force de travail (courbe gaussienne inversée) : les jeunes (immigrés comme natifs) doivent faire face à un taux de chômage élevé, ce taux décroît ensuite progressivement avec l'âge, avant de réaugmenter dans les dernières classes d'âges. Ainsi, il apparaît clairement que les jeunes immigrés en situation de travailler (entre 15-24 ans) forment la catégorie de travailleurs immigrés la plus désavantagée, avec la plus faible probabilité d'emploi et le plus fort taux de chômage (Fangen, Johansson & Hammarén, 2012), si l'on exclue les travailleurs âgés.

#### f. Le sexe :

Avec la *féminisation massive des migrations* (Zlotnick, 2003), au point que les femmes représentent aujourd'hui entre 48% et 50% des migrations dans le monde, le genre est aujourd'hui un facteur de mieux en mieux documenté en matière d'intégration économique. Cette question n'a pourtant commencé à intéresser les études sur les migrations qu'à partir des années 70' et 80', dans un contexte de relative pauvreté des données désagrégées en fonction du sexe – *sex-disaggregated data*. Toutefois, au-delà de la distinction purement sexuée des flux migratoires, c'est surtout la question de l'influence du genre qui se répercute dans l'analyse de la carrière migratoire (Kofman, 2004). Et si, historiquement, les femmes migraient majoritairement pour des raisons familiales et maritales (Fleury, 2016 ; Kofman, 2008), tel n'est plus le cas, comme en atteste un rapport de l'Organisation Internationale des Migrations (IOM) de 2008 qui met en lumière que plus de la moitié des femmes migrent soit indépendamment des questions maritales ou familiales, soit en tant que chef de famille (IOM 2008, cité par Ghosh, 2009). La formule de Morokvasic (1984) « *Birds of passage are also women* » prend ici tout son sens.

Dans ce contexte, toutes les données disponibles mettent en évidence une tendance lourde concernant la capacité des femmes immigrées à s'intégrer économiquement dans les pays d'accueil : leur taux de participation à la force de travail est moins élevé que celui des femmes natives, leur taux d'emploi est globalement plus faible, et leur taux de chômage plus élevé, que ceux des femmes natives

et des hommes immigrés (Ayres & Barber, 2006, OCDE, 2015 ; Labour Force Survey, 2003, 2008). Par ailleurs, elles subissent de nombreux désavantages liés au poids de différents facteurs pesant négativement sur leur capacité à occuper un emploi (Bevelander, 2005). Il apparaît ainsi, qu'en moyenne, sur le territoire européen (UE28), les taux d'emploi des femmes immigrées sont plus faibles que ceux des hommes immigrés (figure 22 : environ 5 points de pourcentage) et des femmes natives (*idem* : environ 3 points de pourcentage). La Belgique, la France et les Pays-Bas se démarquent en enregistrant à la fois des taux d'emplois très faibles pour les femmes, et des différences importantes entre les femmes immigrées et les natives ; tandis que Chypre, le Portugal, le Luxembourg et la Lituanie font figures d'exception avec des taux d'emplois élevés pour les femmes, ainsi que des taux plus élevés pour les femmes immigrées que pour les natives.

Aussi, la situation entre les pays est loin d'être homogène et la littérature met en évidence quatre modèles de pays pour l'intégration économique des femmes sur le marché du travail : « Dans les *vieux* pays d'accueil de migrants (la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et, à un moindre degré, l'Autriche), les taux de participation à la force de travail des femmes migrantes de pays tiers sont sensiblement inférieurs à ceux des femmes autochtones. Dans les *nouveaux* pays d'accueil de migrants de l'Europe méridionale (la Grèce, l'Espagne et le Portugal), les taux de participation à la force de travail des femmes migrantes de pays tiers sont plus élevés que ceux des femmes autochtones. Quant aux pays *nordiques*, le Danemark et la Suède, ils varient selon leurs récentes et importantes phases d'assimilations migratoires, mais tous les deux suivent de beaucoup plus près les modèles de participation à la force de travail des *vieux* pays d'accueil de migrants que ceux des *nouveaux* pays d'accueil de migrants. En conclusion, dans les pays d'Accès (Chypre, la République Tchèque et la Hongrie), on constate un modèle très hétérogène de participation à la force de travail » (Rubin, Rendall et al., 2010, pp. 2-3).

De surcroît, il convient également de noter que les femmes immigrées subissent de nombreux désavantages en termes de statut, de salaire, et ségrégation professionnelle sur le marché du travail. Liebig et al. (2018) parlent de « *Triple Disadvantage* » en matière d'intégration des femmes immigrées au marché du travail. Ces désavantages s'expriment par le fait qu'elles ont une plus grande tendance à occuper des emplois peu qualifiés et des emplois précaires (contrats à courts termes et en mi-temps). La figure 24 montre ainsi que les femmes immigrées sont surreprésentées dans les emplois temporaires (14.8% pour les femmes originaires d'un autre Etat membre de l'UE, et 21.2% pour femmes originaires d'un pays hors de l'UE, contre seulement 10.5% pour les femmes natives) et les emplois à mi-temps (38.7% pour les femmes originaires d'un autre Etat membre de l'UE, et 38.1% pour femmes originaires d'un pays hors de l'UE, contre seulement 29.5% pour les femmes natives) et ce, dans des proportions toujours plus élevées que pour les hommes.

En outre, cette ségrégation professionnelle ne disparaît pas avec une élévation du niveau de qualification, puisque les femmes immigrées hautement qualifiées subissent plus massivement la sous-qualification que les femmes natives et les hommes immigrés (Enríquez & Triandafyllidou, 2016), et ce malgré le fait que le nombre de femmes immigrées hautement qualifiées en Europe augmente plus vite que le nombre total d'immigrés hautement qualifiés (Dumitru, 2017 ; Brücker et al., 2013). Au Royaume-Uni, il a été montré que les femmes originaires d'Asie et d'Afrique sub-saharienne sont les plus susceptibles de subir la surqualification (Dale, Lindley & Dex, 2006). Enfin, les femmes immigrées forment le groupe le plus susceptible de participer aux deux marchés du travail informels que sont la prostitution et les services domestiques, où les conditions de travail sont les plus précaires (ILO, 2009).



#### g. Le statut juridique

Enfin, nous avons vu récemment tout l'intérêt de distinguer les immigrés en fonction de leur statut juridique. A ce stade, il est possible de distinguer quatre catégories d'immigrés en fonction de leur statut juridique : les réfugiés (qui ont obtenu le statut correspondant), les demandeurs d'asile (qui ont introduit une demande d'asile et dont la procédure est en cours), les sans-papiers et les autres immigrés. Or, si la plupart des études s'intéressent à l'insertion des immigrés dans leur totalité sur les marchés du travail des pays d'accueil, bien peu considèrent la situation des réfugiés et des demandeurs comme des catégories spécifiques.

Il convient tout d'abord de préciser que les demandeurs d'asile et les réfugiés, pris comme une catégorie unique, ont un taux d'emploi plus faible que celui des autres immigrés et des natifs (en moyenne 20% de moins que les autres immigrés en Europe, sauf au Royaume-Uni) et des taux de chômages plus élevés (Liebig, 2015 ; Lens, Marx & Vujić, 2019 ; Aydemir 2009 ; Yakushko et *al.*, 2008). Davantage, cette catégorie d'immigrés dispose de salaires moins élevés (Cortes, 2004) et d'une plus forte dépendance à l'aide sociale (DeVoretz et *al.* 2004) que les autres catégories d'immigrés (immigration de travail et familiale). Il convient ensuite de mentionner que, saisis sous la forme de deux catégories distinctes avec, d'un côté, les demandeurs d'asile et, de l'autre, les réfugiés, il apparaît que les demandeurs d'asile ont parfois un taux d'emploi plus élevé que les réfugiés. D'après Herman & Réa (2017, p. 111), l'une des raisons majeures de cet écart semble tenir à la propension des « demandeurs d'asile à accepter des emplois sous-qualifiés dans les secteurs traditionnels des nouveaux migrants (construction, restauration et hôtellerie) ».

Enfin, un dernier point concerne spécifiquement les sans-papiers, entendus comme la somme des immigrés ne disposant pas du titre requis pour se maintenir sur le territoire du pays d'accueil, soit parce qu'ils y sont entrés, soit parce qu'ils s'y sont maintenus clandestinement (il en va ainsi des personnes restant sur le territoire du pays d'accueil malgré l'expiration de leur visa touristique), soit parce qu'ils ont été déboutés de leur demande de protection internationale. Si la mesure de l'ampleur de ce phénomène est depuis toujours sujette à débat, du fait même de l'absence de données complètes (Echeverría, 2020), de très nombreuses études ont néanmoins permis d'appréhender les processus qui président à l'insertion des sans-papiers sur le marché du travail du pays d'accueil.

Le premier constat que l'on peut faire – et qui tombe sous le sens – est que, du fait de leur statut, les sans-papiers sont voués à se tourner exclusivement vers le marché du travail informel (c'est-à-dire non-déclaré et non-régulé, qui englobe les activités légales comme illégales) pour trouver un emploi (van der Leun, 2000, 2003 ; pour une vue d'ensemble du rôle du marché du travail informel dans les économies des pays d'accueil) – même si le recours au travail informel ne se limite pas uniquement aux sans-papiers (rentrent également dans cette catégorie, tous les immigrés légaux qui occupent des emplois non-déclarés à l'administration). L'autre grand constat est que, dans ce contexte, les réseaux ethniques jouent un rôle prépondérant dans la capacité des sans-papiers à trouver un emploi. En effet, en raison de leur statut, les sans-papiers entretiennent généralement peu de liens avec les natifs et peuvent difficilement avoir accès à leurs ressources ; aussi, le réseau ethnique apparaît comme le terrain le plus propice pour mobiliser du capital social et trouver un emploi. Cela tient au fait que, pour les immigrés qui connaissent les statuts les plus précaires, le réseau ethnique est un lieu où règne une forte solidarité et une confiance accrue entre ses membres (Portes & Zhou, 1992 ; Jones et *al.*, 2006) avec de plus nombreuses opportunités. Enfin, comme dans le cadre des demandeurs d'asile obtenant le statut de réfugié, il est possible de mesurer l'effet positif attaché à un changement de statut plus favorable lors des politiques de régularisation des sans-papiers : ces derniers, une fois régularisés, accèdent plus facilement à l'emploi (Papademetriou, 2004 ; Chauvin et *al.*, 2013), aux droits sociaux

(Kraler, 2018), à la citoyenneté (Chauvin & Garcés-Mascreñas, 2012), et peuvent plus aisément mettre en valeur leurs capitaux

### 3. Le rôle des réseaux sociaux et de la capacité à mobiliser des ressources dans l'intégration économique des immigrés

Le deuxième niveau d'analyse de la carrière migratoire est constitué par l'étude de la capacité des immigrés à mobiliser des ressources, en ce compris les réseaux sociaux. Ce niveau d'analyse, devenu « un outil analytique indispensable à la compréhension des migrations contemporaines » (Réa et al., 2010, p. 34), entend décrire la façon dont les individus mobilisent différentes ressources dans le processus de carrière pour remplir leurs objectifs. Les ressources en question peuvent alors être de trois types : économiques, sociales et culturelles. Les deux dernières nous intéressent tout particulièrement dans le cadre de la question de l'intégration des immigrés sur le marché du travail des pays d'accueil, dans la mesure où les ressources sociales (1) peuvent, tour à tour, faire office de tremplin ou d'entrave à cette intégration ; et dans la mesure où les ressources culturelles (2) permettent de mieux comprendre comment se déroule l'apprentissage au cours de la carrière migratoire, à l'interface de la culture d'origine et de celle du pays d'accueil. Dans ce contexte, on comprend sans peine que le recours à la théorie des capitaux de Bourdieu est central dans les études en sociologie des migrations. Pour autant, il serait vain de croire que cette théorie s'est sédimentée pour devenir un ensemble monolithique après les travaux de l'illustre sociologue. Au contraire, au contact des études dans le champ des migrations, la théorisation des différents capitaux s'est transformée et affinée pour décrire toujours plus précisément la situation spécifique des immigrés dans les pays d'accueil.

#### a. Capital social et réseaux sociaux :

##### i. *Les multiples dimensions du capital social*

La mobilisation de la théorie du capital social, héritée des travaux de Bourdieu (1985) est chose courante dans les études sur la construction de la carrière des immigrés. L'utilisation du concept de capital social implique d'analyser avec quelle intensité les individus sont pourvus en ressources sociales, c'est-à-dire leur capacité à mobiliser leurs réseaux sociaux ainsi que les ressources disponibles dans ces réseaux par le biais des personnes qui les composent (famille, amis, connaissances, travailleurs sociaux, etc.). Pour Massey et al. (1993), le réseau migrant est constitué de « l'ensemble des liens interpersonnels qui relient les migrants, les futurs migrants, et les non migrants dans les espaces d'origine et de destination, à travers les liens de parenté, d'amitié, et une origine communautaire partagée ». Comme le note Réa et al. (2010, p. 37), il est intéressant, dans cette optique, et conformément à la position de Lin (1995), de distinguer les *ressources du réseau* (qui peuvent être potentiellement mobilisées) des *ressources de contact* (qui sont effectivement mobilisées). Portes (1998), quant à lui, estime que le capital social des immigrés se subdivise en trois dimensions : (1) les *ressources* (informations sur la migration ou assistance à la migration), (2) les *sources* (migrants antérieurs) et (3) les *destinataires* (migrants potentiels).

De longue date, le rôle cardinal du capital social dans la capacité à trouver un emploi a été mis en évidence (Granovetter 1995 ; Lin 1999). Il n'est donc pas étonnant que le même constat se retrouve en matière de migration : les études montrent que les immigrés les mieux pourvus en capital social sont ceux qui réussissent le mieux à s'intégrer économiquement dans les pays d'accueil (Piracha, Tani & Vaira-Lucero, 2013 ; Lancee, 2012 ; Haug, 2008 ; Lamba, 2008, Lin, 2001, Ryan, 2011, Ryan et al.,



2008). Car, au-delà des caractéristiques socio-démographiques que nous avons étudiées dans la première partie, l'importance des réseaux dans la capacité à trouver un emploi est loin d'être négligeable. En Allemagne, par exemple, environ 50% des immigrés trouvent un emploi en mobilisant un réseau. Ce pourcentage est encore plus élevé pour les jeunes peu qualifiés, tandis qu'il est de seulement 30% pour les natifs (Drever & Hoffmeister, 2008). Autrement dit, la mobilisation des réseaux sociaux apparaît pour les immigrés, dans certains contextes, comme le premier facteur d'intégration économique dans les pays d'accueil.

Les réseaux peuvent alors se lire sur deux niveaux. Tout d'abord, le rôle des réseaux transnationaux de migration (Basch et al., 1994) a, depuis longtemps, été mis en évidence dans la capacité des immigrés à s'intégrer. Massey (1990) a notamment mis en lumière le fonctionnement cumulatif des réseaux migratoires en termes de capital social : c'est-à-dire que lorsqu'un nouveau migrant migre, les liens de réseau qui relient les migrants potentiels aux migrants précédents se développent, et le capital social des migrants s'accumule. Un plus grand nombre de personnes peuvent utiliser ces ressources, ce qui augmente leurs chances de migrer. Ainsi, à mesure que de plus en plus d'individus migrent, les liens avec le réseau se développent, le capital social des migrants s'accumule et leur chance d'intégration augmente.

Néanmoins, comme le note Réa et al. (2010), en citant Lafleur (2005), « l'espace transnational se trouve aussi en partie dans le pays d'accueil. Ainsi, si les réseaux des nouveaux migrants sont globaux et internationaux, ils n'en restent pas moins locaux » (p. 35). Autrement dit, les réseaux locaux des immigrés forment le niveau le plus pertinent pour étudier leur capacité à mobiliser du capital social. Et si, globalement, le fait de posséder du capital social s'avère positif, le recours aux réseaux sociaux n'est pas sans poser un problème. D'une part, il en résulte que les emplois trouvés sont généralement plus faiblement qualifiés et moins bien payés (Kazemipur, 2006 ; Elliott, 2001). D'autre part, le recours aux réseaux sociaux est susceptible d'enfermer les individus dans une homophilie ethnique, au détriment de l'intégration culturelle que supposent les contacts avec les natifs (Mouw, 2003, 2006) ; mécanisme qui préside à la création de niches ethniques au sens de Waldinger (1994).

Pour mieux rendre compte de ces dynamiques et des effets potentiellement délétères de la mobilisation des ressources sociales, la théorie du capital social s'est affinée en deux temps.

Dans un premier temps, le capital social s'est précisé sous l'impulsion de certains chercheurs (notamment Putnam, 2000) en distinguant en son sein, le *bonding capital* (formation d'un lien affectif) du *bridging capital* (création de ponts), sur la base de la théorie classique de Granovetter (1973) qui opère une distinction entre *liens forts* et *liens faibles*. Certaines études sur les migrations reprennent et encouragent cette distinction pour étudier la carrière des immigrés (Lancee, 2012) dans la mesure où elle permettrait une compréhension accrue de leur situation sur le marché du travail des pays d'accueil. On constate ainsi que les situations d'homophilie et de création de niches ethniques renvoient presque exclusivement au *bonding capital*. Dans ce contexte, l'intérêt du *bonding capital* pour favoriser l'insertion des immigrés sur le marché du travail fait l'objet d'un débat entre chercheurs qui n'est pas totalement tranché.

Dans certains cas, le recours au *bonding capital* au sein de réseaux ethniques apparaît comme une nécessité et un avantage : il procure une relative sécurité, car la solidarité et la confiance y sont importantes et les opportunités d'emploi plus nombreuses (Portes & Zhou, 1992 ; Cheung & Phillimore, 2014). Cela se révèle particulièrement vrai pour les populations les plus précaires et celles qui connaissent les caractéristiques individuelles les plus défavorables sur le marché du travail des pays d'accueil. Dans d'autres, le recours au *bonding capital* semble entraver l'intégration économique dans le pays d'accueil, dans la mesure où les réseaux ethniques sont largement isolés au sein du

marché du travail, et où la mobilité y est très limitée. En effet, puisque les employeurs sont en majorité des natifs, les immigrés auraient, dans cette optique, tout intérêt à créer des ponts – *bridging capital* – avec les populations natives des pays d'accueil pour accéder à leurs ressources. Les travaux sur cette question montrent que de telles relations permettent un meilleur accès au marché du travail et de contrecarrer, en partie seulement, les discriminations constatées dans les différents pays d'accueil (Kanas, Tubergen & Van der Lippe, 2011 ; Kalter & Will, 2016).

Dans un second temps, d'autres auteurs (notamment Ryan, 2011) ont estimé que cette première distinction n'était pas la plus pertinente pour rendre compte des réseaux sociaux des immigrés. Ils proposent alors de lire les réseaux sociaux au travers de la distinction entre *capital horizontal* – correspondant aux liens entre des acteurs ayant la même position sociale et l'accès aux mêmes ressources – et le *capital vertical* – qui permet une extension des ressources mobilisables via des acteurs ayant une position sociale plus élevée. Autrement dit, la distinction ethnique continue d'exister mais est atténuée par rapport à la précédente distinction. Sur ce point, les études montrent que la capacité des immigrés à trouver un emploi augmente sensiblement dès lors qu'ils peuvent mobiliser du *capital vertical*, que celui-ci corresponde à du *bridging capital* ou du *bonding capital* (D'Angelo et al. 2015 ; Ryan, 2011).

#### ii. Réseaux de solidarité

Au-delà des réseaux internationaux de migration qui, depuis la naissance de la sociologie des migrations, constituent un axe d'analyse fort de la capacité des immigrés à s'intégrer (pris comme des *réseaux totaux* dans lesquels s'insère la migration : Katuszewski & Ogien, 1981), et des réseaux locaux correspondants, il est intéressant de noter que les immigrés peuvent également s'appuyer sur des réseaux de solidarité sur le territoire du pays d'accueil.

L'ouvrage réalisé sous la direction de Hinger & Schweitzer (2020) est particulièrement éclairant pour nous aider à penser le rôle des réseaux de solidarité dans l'intégration économique des immigrés dans les pays d'accueil. Partant du constat de l'existence d'une « stratification civique » (Morris, 2002) qui se greffe à la stratification ethnique du marché du travail en produisant des « *aliens citizens* » (Ngai, 2004), les différentes contributions mettent en évidence le rôle des « actes d'intégration » (entendus comme des *actes de citoyenneté* : Isin & Nielsen, 2008) et des actes de solidarité, dans l'intégration des immigrés. Dans ce contexte, les actes d'intégration renvoient à des actes citoyens, de protestation ou de participation démocratique réalisés *par ceux qui font l'objet des processus d'intégration* et qui sont considérés comme des non-citoyens. Les actes de solidarité, leur corollaire, sont réalisés par d'« *authentiques* » citoyens qui agissent en faveur du premier groupe (les « *aliens citizens* ») en vue d'une égalité de traitement et en droits. L'autre grande dichotomie qui traverse l'ouvrage est celle réalisée entre action individuelle et action collective. Le croisement de ces quatre points permet la prise en compte de la diversité des actions qui participent de l'intégration et de la dés-intégration (*dis-integration*) des immigrés dans les pays d'accueil. Par exemple, la contribution de Schweitzer (2020) montre comment des actes de solidarité peuvent émerger là où on ne les attend pas forcément, notamment de la part de certains individus appartenant à des institutions en charge d'appliquer les politiques discriminatoires à l'encontre des immigrés.

On comprend ainsi que le capital social et les réseaux de solidarité agissent tous deux en faveur de l'intégration des immigrés dans les pays d'accueil, mais pas forcément sur le même plan. En effet, on risquerait d'occulter une partie du travail de ces réseaux en effectuant une lecture uniquement en termes de capital social, dans la mesure où ces réseaux peuvent agir et engendrer des effets bénéfiques sur le plan politique en dehors du capital social de l'immigré (absence de liens), sauf à étendre de manière infinie l'étendue du capital social.

Dans la plupart des cas, toutefois, les réseaux de solidarité (*vertical capital*) et d'intégration (*horizontal capital*) semblent jouer un rôle direct dans l'intégration des immigrés. Différentes recherches menées dans les pays d'Europe du Sud, où les politiques d'intégration sont faiblement issues de l'échelon national (voir partie IV. 2. b), ont ainsi montré que ce sont les acteurs locaux (O.N.G, associations pour les droits des immigrés, secteur caritatif) qui prennent en charge l'intégration des immigrés en leur fournissant aide et ressources (Campomori, 2005, Caponio, 2005) en l'absence de politique nationale. Toutefois, en dehors de ces considérations générales sur l'intégration des immigrés, nous n'avons trouvé aucune étude spécifique prouvant que la fréquentation de réseaux de solidarité permet une amélioration significative de la probabilité d'emploi et une réduction du taux de chômage des immigrés.

b. Capital culturel, capital humain et capacité :

Comme le notent Réa et *al.* (2010, pp. 26-27) en citant Moreau (1995), « l'expérience immigrée engendre elle aussi une culture propre (Moreau, 1995), composée de faits transposés tels que de la culture d'origine, de faits empruntés sans modification à la culture d'accueil et d'autres constitués de faits culturels originaux ». Cette culture spécifique est celle de « l'entre-deux ». Elle est paradoxale car « elle n'est ni celle du pays d'origine, ni celle du pays d'installation, mais un produit original soumis aux aléas des circonstances socio-historiques » (*ibid.*, p. 24). Autrement dit, il serait tout à fait inopportun de considérer l'immigré comme une *page blanche* sur laquelle viendrait se greffer la culture du pays d'accueil. Au contraire, la compréhension des processus qui président à la construction de la carrière migratoire et, plus spécifiquement, ceux qui président à l'intégration des immigrés sur le marché du travail, obligent à s'intéresser au degré d'achèvement de la formation de cette culture de « l'entre-deux ». C'est dans cet interstice que le recours au concept de capital culturel prend alors tout son sens.

Dans la plupart des cas, le capital culturel a été utilisé pour mesurer le degré d'adéquation entre la culture d'origine de l'immigré et la culture du pays d'accueil. Conceptualisé sous la forme classique d'une combinaison entre capital incorporé, objectivé et institutionnalisé, le capital culturel devient une forme de produit (Erel, 2010), servant de *mesure de change* entre le capital d'origine de l'immigré et le capital « national » dans un contexte donné (Shubin, 2020). Le propos est simple : la langue, les compétences, l'origine peuvent être converties en capital culturel dans le pays d'accueil pour améliorer l'intégration et légitimer la présence sur le territoire national. La part du capital culturel d'origine que l'immigré est susceptible d'utiliser dans le pays d'accueil est dite « fongible » dans la culture « nationale » : plus cette part est élevée, et plus son intégration dans le pays d'accueil sera aisée.

A l'inverse, le capital culturel acquis dans le pays d'origine peut s'avérer un frein pour l'intégration économique, s'il ne coïncide avec la culture du pays d'accueil où il est dévalué. Dans ce cas précis, il revient alors à l'immigré de faire l'*apprentissage* des normes culturelles du pays d'accueil pour permettre son intégration. Ces normes culturelles concernent aussi bien la langue, les compétences professionnelles, que des éléments plus « périphériques » qui semblent également jouer un rôle dans la capacité à trouver un emploi. Par exemple, l'étude de Bauder (2006) réalisée sur le marché du travail canadien met en évidence qu'au-delà des questions liées aux compétences ou aux discriminations, la capacité des immigrés à occuper un emploi sur le marché du travail est également entravée par un manque de familiarité avec les conventions et les règles dominantes sur le marché du travail du pays d'accueil. Il conclut que l'apprentissage de ces règles devraient donc avoir un effet positif sur leur capacité à trouver un emploi.

Cette approche est, en outre, paradigmatique de celle retenue dans le cadre de l'analyse de l'influence des compétences linguistiques sur l'intégration économique des immigrés. En effet, la littérature a

mis en évidence son rôle fondamental dans l'intégration – au sens large – et plus spécifiquement dans l'insertion sur le marché du travail des immigrés, depuis fort longtemps (Chiswick & Miller, 1995) : une bonne connaissance de la langue du pays d'accueil permet une meilleure insertion dans la vie politique, sociale et économique du pays d'accueil, et donc une meilleure insertion sur le marché du travail. Et si les différentes études offrent une vue contrastée des effets liés à une mauvaise connaissance de la langue du pays d'accueil, toutes concluent sur ses conséquences négatives. Ainsi, comme le notent Pieroni, d'Agostino & Lanari (2019), l'étude de Dustmann et Fabbri (2003) conclut qu'un manque de connaissance de l'anglais réduit de 22% la probabilité d'emploi des immigrés sur le marché du travail au Royaume-Uni, tandis que Yao et van Ours (2015) estiment qu'un manque de connaissance en néerlandais n'affecte pas la probabilité d'emploi des immigrés aux Pays-Bas, mais engendre plutôt un fort effet négatif sur le niveau des salaires. Le même constat se retrouve dans l'étude comparative de Chiswick et Miller (2015) en termes d'effets négatifs sur les salaires. Enfin, si Bloemen (2014), dans le cas des Pays-Bas, trouve également un effet négatif du manque de connaissances linguistiques sur l'emploi des immigrés, ce dernier estime que l'âge et le nombre d'années passées dans le pays d'accueil sont des facteurs plus déterminants que la langue pour expliquer les différences de taux d'emploi entre les immigrés et les natifs.

L'autre grand volet de l'approche qui consiste à faire du capital culturel un produit, réside dans la problématique du *mismatch skills*. En effet, le concept de capital culturel sert le plus souvent à évaluer le degré de (non)correspondance entre le capital culturel – réduit aux notions de compétences et de qualifications – des immigrés et celui requis pour les emplois qu'ils occupent dans le pays d'accueil. Ici, le principal problème rencontré par les immigrés réside dans le fait que leurs formations et leurs diplômes obtenus dans leurs pays d'origines sont systématiquement dévalués dans les pays d'accueil.

Par ailleurs, on constate que, dans le cas particulier du marché du travail, les études se sont concurremment tournées vers le concept de capital humain sous l'influence des travaux de l'économiste américain Garry Becker (1964). Le capital humain, au sens de Becker, représente la somme des compétences, des savoirs et des expériences qu'un individu a accumulés et qui le rend apte à travailler ou à occuper une position sur le marché du travail. Le concept relève plus d'une analyse micro-économique que mésosociologique de la capacité à occuper un emploi, dans la mesure où il s'inscrit dans les théories néoclassiques du choix rationnel et de l'*homo economicus* afin d'expliquer la formation du capital humain. Tout comme le capital culturel, le concept de capital humain montre toutefois certaines limites pour décrire les inégalités dont sont l'objet les immigrés sur les marchés du travail des pays d'accueil (Confurius, Gowricharn & Dagevos, 2018). En effet, par son approche objectivante et éminemment individuelle, centrée à la fois sur l'éducation, les compétences et les expériences professionnelles passées, le capital humain occulte une partie des facteurs qui pèsent sur la capacité des immigrés à trouver un emploi : ainsi, la dimension collective (entendue comme les effets résultant de l'appartenance à un groupe ethnique déterminé) et les effets de réseaux en sont totalement absents. En outre, la théorie limite son analyse à la correspondance entre le capital humain détenu par les immigrés et les attentes des employeurs natifs sur le marché du travail.

Tous ces atermoiements autour des capitaux ont conduit à une critique de plus en plus vive du concept. Certains auteurs plaident alors pour son abandon au profit de la théorie des capacités d'Amartya Sen (Carling & Schewel, 2018 ; Cenci, 2015). Sen définit la *capabilité* comme la « capacité d'un individu à être et faire ce à quoi il aspire » (Sen, 1993, p. 30), sans donner de contenu précis à la notion. Sa théorie vise notamment à mettre à distance l'approche économiste reposant sur le concept d'*utilité* – que l'on retrouve pour partie dans la théorie du capital humain et du capital culturel – en s'intéressant à la configuration des capacités (les *modes de fonctionnement*) que créent les individus

à partir de leur situation socio-économique et de leurs objectifs de vie. Autrement dit, la théorie des capacités réintroduit une forme de subjectivité par une prise en compte accrue des motivations et des stratégies mises en place par les acteurs pour atteindre des buts qui leur sont propres.

#### 4. L'influence des structures d'opportunités et des contraintes en matière d'intégration économique.

Les structures politico-légales que constituent les Etats ne forment pas des terrains neutres et abstraits, interchangeable et dépourvus d'influence sur la vie des individus qui les peuplent ou y transitent. Cette simple constatation révèle tout l'intérêt d'une analyse structurelle dans le cadre des phénomènes migratoires qui ne se limiterait pas aux traditionnels et réducteurs *push and pull factors* (Lee, 1969). Citant Drobic et Blossfeld (2004, p. 140), Réa et al. (2010, pp. 14-16) mettent en lumière la nécessité de prendre en compte l'influence des structures d'opportunités et des contraintes dans le cadre de la construction de la carrière migratoire, dans la mesure où « il est devenu aujourd'hui reconnu que les actions d'un individu et leurs résultats sont produits et formés par des opportunités et des contraintes structurellement organisées, et par des dispositions et des régulations institutionnelles » (*Ibid.* p. 14). Cette analyse se complexifie quelque peu dans le cadre des Etats membres de l'Union européenne, puisque l'Union constitue une entité politico-légale supranationale à la fois distincte des Etats qui la composent, et pourtant intrinsèquement liée à eux. Dans ce foisonnement d'axes d'analyse, Pécoud (2004) propose ingénieusement de distinguer deux niveaux de structures d'opportunités et de contraintes. Le premier correspond au volet *économico-institutionnel* qui concerne prioritairement la structure du marché du travail (b), auquel j'adjoints utilement la conjoncture économique dans les pays d'accueil (a). Le second correspond au volet *politico-légal*, au sein duquel « l'Etat est un acteur clé puisqu'il structure le contexte de réception des migrants, il agit comme médiateur des forces globales entraînant les courants migratoires internationaux et crée les différentes catégories de migrants ainsi que les différentes formes de citoyenneté sociale qui en découlent (Hein, 1993, tel que cité par Réa et al., 2010, p. 31). Ainsi, au sein du volet politico-légal, il est donc possible de distinguer les politiques migratoires (a), des politiques d'intégration (b) et des politiques de lutte contre les discriminations à l'égard des immigrés (c).

##### a. Environnement économique-institutionnel :

L'analyse de l'influence de l'environnement économique-institutionnel des pays d'accueil sur l'intégration économique des immigrés se compose de deux grands axes. Le premier renvoie au rôle très général que joue la conjoncture économique sur les performances économiques des immigrés sur le marché du travail (a). Les travaux qui traitent de cette question sont récents, puisqu'ils dérivent de l'étude des conséquences de la crise financière de 2008 en Europe, en ce compris la déstabilisation des économies de certains pays (Chypre ou Grèce, par exemple) par le biais des politiques d'austérité imposées par l'Union européenne. En dehors de tout contexte macro-économique spécifique, l'analyse des répercussions de la manière dont se structurent les marchés du travail dans les pays européens et des cadres légaux qui les régissent sur l'intégration économique des immigrés constitue le second volet de l'étude de l'environnement économique-institutionnel (b).

##### i. La conjoncture économique

Comme nous avons pu le souligner précédemment, les performances économiques des immigrés sur le marché du travail sont sensibles à la conjoncture économique, et nous avons émis l'hypothèse que la conjoncture économique joue un rôle important dans leur capacité à trouver et à conserver un emploi. La plupart des études sur les conséquences des crises économiques se concentrent généralement sur leurs effets en termes de flux migratoires (pour une vue d'ensemble : Finotelli &

Ponzo, 2018) ; avec la crise de 2008, néanmoins, plusieurs recherches ont tenté de décrire ses implications sur la capacité des immigrés à s'intégrer dans les pays d'accueil.

Tout d'abord, la littérature part du constat général qu'en période d'instabilité économique, les immigrés sont les premiers à perdre leurs emplois, dans des proportions bien plus élevées que les nationaux (Arai & Vilhelmsson, 2004 ; Nilsson & Wrench, 2009 ; Hellgren & Serrano, 2019), et qu'ils éprouvent les plus grandes difficultés à se réinsérer sur le marché du travail. Une baisse du Produit Intérieur Brut (PIB), sous forme de récession économique, engendrerait une hausse du taux de chômage des immigrés (Peixoto, 2011 pour le Portugal ; Corrado & Marini, 2014, pour l'Italie).

On constate également que le taux de chômage a augmenté dans des proportions bien plus élevées pour les jeunes entre 15 et 24 ans (Manfredi et *al.*, 2010). Par ailleurs, l'écart déjà important entre les hommes et les femmes immigrés en matière d'emploi sur le marché du travail européen n'a cessé de se creuser depuis la crise de 2008 (Kofman 2012 ; Isaakyan & Triandafyllidou, 2016). On peut donc considérer que la crise a servi de catalyseur aux effets négatifs des caractéristiques individuelles des immigrés entravant leur intégration économique dans les pays d'accueil (l'âge, le genre, la nationalité, etc.).

Néanmoins, il convient de préciser que la perte d'emploi massive chez les immigrés ayant résulté de la crise de 2008 s'explique tant par des facteurs conjoncturels que structurels. D'une part, elle a massivement touché des secteurs où les immigrés sont généralement surreprésentés (la construction et l'industrie manufacturière notamment : Fromentin, 2016 ; OCDE, 2009) et entraîné des modifications dans la manière dont se structure le marché du travail. Ainsi, Venturini et Villosio (2018) notent, dans le cas de l'Italie, que la récession entraîne une stratification toujours plus grande du marché du travail dans laquelle les immigrés occupent davantage les emplois les plus précaires, les moins bien payés et les moins qualifiés.

Le même constat se retrouve chez Maroukis (2016) et son étude sur la segmentation du marché du travail en Grèce après la crise de 2008.

Ensuite, la conjoncture économique modifie les perspectives d'emploi à long terme. D'une part, du point de vue individuel, la perte d'un emploi peut se révéler handicapante et exclure les immigrés du marché du travail sur le long cours, au-delà d'une éventuelle reprise économique. D'autre part, en période de marasme économique, on constate une baisse des opportunités d'emploi futures dans le pays d'accueil. Cela se traduit généralement par des politiques migratoires plus sélectives de la part des pays d'accueil, ainsi que des mécanismes d'auto-sélection plus importants et des retours plus nombreux dans leur pays d'origine pour les immigrés, bien que ce dernier effet soit marginal (OCDE, 2009).

De surcroît, la crise économique a un fort impact sur les conditions de travail et les droits des immigrés (Hellgren & Serrano, 2019). Tout d'abord, nous l'avons vu, les immigrés sont plus susceptibles d'accepter des postes peu qualifiés en dépit de leur surqualification et de se tourner vers le marché du travail informel (Landesmann et *al.*, 2015). En outre, les politiques d'austérité qui ont succédé à la crise de 2008 ont considérablement réduit les protections sociales des travailleurs, natifs comme immigrés, alors que ces derniers avaient déjà difficilement accès à de telles protections. Autrement dit, les immigrés sont davantage exposés au risque de tomber dans l'extrême pauvreté.

Enfin, la crise économique peut provoquer une hausse des discriminations, du racisme et de la xénophobie dans les pays d'accueil qui entrave la capacité des immigrés à s'intégrer sur le marché du travail. De longue date, la littérature a mis en évidence le fait que la conjoncture économique se couple

au niveau de tolérance des populations autochtones (Mestheneos & Ioannidi, 2002) pour influencer sur la capacité d'intégration des immigrés : plus la population native est hostile aux immigrés, plus ces derniers se confronteront à des difficultés sur le marché du travail. Cela est dû tant aux discriminations auxquelles sont confrontés les immigrés, qu'à l'impossibilité de mobiliser efficacement des ressources pour trouver un emploi.

*ii. La structure et le cadre légal du marché du travail*

La structure et le cadre légal qui régissent le marché du travail des pays d'accueil constituent l'autre pan d'analyse de l'environnement economico-institutionnel en matière de migration.

Concernant la structure du marché du travail, nous avons déjà abordé cette question de manière transverse dans le cadre de la thèse de l'ethno-stratification du marché du travail. Ce constat général mérite néanmoins quelques précisions. En effet, on peut lire la stratification du marché du travail comme une forme de complémentarité entre les emplois des immigrés et les emplois des natifs, lesquels ne sont pas interchangeables (ce qui s'oppose à la thèse selon laquelle les immigrés « prennent le travail » des travailleurs autochtones). La conséquence directe est bien sûr que les immigrés se trouvent cantonnés à certains secteurs d'activité, mais aussi que l'emploi immigré participe de l'économie des pays d'accueil par l'exploitation d'une main d'œuvre bon marché, le plus souvent par le biais d'emplois non-déclarés. Autrement dit, les secteurs de prédilection du travail immigré sont les secteurs les plus compétitifs, soumis aux dictats de l'économie globalisée, qui profitent de la précarité liée au statut des travailleurs immigrés (Réa et al. 2010 ; Rea, 2013). En l'absence de ces travailleurs, les prix de certains biens et services augmenteraient mécaniquement du fait de l'augmentation des coûts salariaux, et, en période d'instabilité économique (voir partie précédente), il est logique que le travail immigré serve de *variable d'ajustement*.

Cette analyse est par ailleurs similaire à celle qui veut que les immigrés, dans les économies des pays d'accueil, servent à *graisser les roues* (*grease the wheels*) du marché du travail (Borjas, 2001). Par la mobilité, la flexibilité et les conditions précaires importantes attachées à leurs emplois, les immigrés fluidifient la structure du marché du travail en s'adaptant, davantage que les natifs, aux pénuries sectorielles et géographiques rencontrées dans les pays d'accueil, ainsi qu'aux opportunités locales en matière d'emploi. L'étude de Kahanec et Guzi (2017) montre ainsi que les immigrés jouent un rôle important d'ajustement et de stabilisation de la main d'oeuvre en période d'instabilité économique. Dustmann, Glitz et Vogel (2010), quant à eux, montrent que, dans le contexte du Royaume-Uni et de l'Allemagne, les variations de la demande de main-d'oeuvre au cours du cycle économique affectent les travailleurs immigrés bien davantage que les natifs. Enfin, dans le cas de la Norvège, Barth, Bratsberg et Raaum (2006) montrent également que les taux d'intégration des immigrés sur le marché du travail dépendent étroitement des conditions locales du chômage. Le même constat se retrouve dans l'étude de Vogiazides et Mondani (2020) portant sur l'intégration économique des réfugiés en Suède en fonction du contexte de résidence.

Dans le cadre d'une analyse comparative sur l'influence des législations du travail sur la capacité des immigrés à occuper un emploi, l'étude d'Aleksynska et Tritah (2013) tend à montrer que plus un pays se caractérise par un marché du travail « flexible » (par exemple, le Royaume-Uni), plus le taux d'emploi des immigrés est haut, au contraire des marchés du travail « rigides » (par exemple, dans les pays scandinaves) où le taux d'emploi des immigrés est généralement bas. Un marché du travail flexible se caractérise par de faibles protections pour les travailleurs, et des facilités d'embauches et de licenciements pour les employeurs.

Pour autant, les pays disposant d'un marché du travail flexible se caractérisent également par de forts niveaux de surqualification des immigrés, comme nous l'avons vu précédemment (partie I). Une étude



de Corrigan (2014) vient néanmoins nuancer quelque peu ces résultats dans le temps. En effet, si les niveaux de surqualification constatés sont plus élevés dans les pays ayant un marché du travail flexible au cours des premières années, ce niveau baisse considérablement au cours du temps pour finalement rejoindre celui des pays ayant un marché du travail plus rigide. Là où les pays ayant un marché du travail flexible réalisent leur moins bonne performance, c'est en matière de discriminations sur le marché de l'emploi. En effet, la liberté offerte aux employeurs en matière d'embauche et de licenciement contrevient à une politique efficace en matière de lutte contre les discriminations à l'emploi.

Un dernier point concerne le marché du travail informel. Dans la droite ligne de nos développements précédents, l'ampleur du marché du travail informel dans les pays d'accueil et le niveau de tolérance des politiques publiques à son égard emportent de larges conséquences en matière d'intégration économique des immigrés. Tout d'abord, comme nous l'avons vu, le marché du travail informel constitue le principal débouché des sans-papiers en matière d'emploi – et un débouché important pour les autres immigrés dans certains pays. Hanson (2007) estime ainsi que le marché du travail informel forme une partie intégrante de la structure économique des pays d'accueil, et que le recours au travail des sans-papiers y est souvent plus avantageux que le recours à l'immigration régulière. Pour Duvell (2011), le marché informel peut également engendrer un cycle économique positif du point de vue des immigrés dans la mesure où il permet la création de nouveaux segments sur le marché du travail, au sein desquels les opportunités d'emploi sont plus nombreuses

#### b. L'environnement politico-légal

Les Etats nationaux et, dans une moindre mesure, l'Union européenne, prise comme une entité politico-légale distincte des Etats, jouent un rôle prépondérant dans l'accueil des immigrés. Les cadres légaux et techniques que ces entités mettent en place influent tant sur la possibilité de la migration (politiques migratoires), que sur la réussite de l'intégration des immigrés sur leurs territoires (politiques d'intégration et politiques de lutte contre les discriminations). A ce stade, il serait fastidieux et malaisé de produire une synthèse détaillée, à la fois des politiques européennes en matière de migration, et des différentes politiques des Etats membres, en tentant de mesurer leur impact sur l'intégration économique des immigrés. C'est pourquoi nous nous limiterons à décrire de manière générale les effets des différentes politiques sur les performances économiques des immigrés sur le marché du travail des pays européens, en ponctuant notre propos d'exemples tirés de législations nationales. Par ailleurs, nous nous concentrerons uniquement sur les politiques d'intégration, même si les politiques migratoires et les politiques anti-discrimination peuvent également jouer un rôle.

#### i. Politique d'intégration

De nombreux Etats membres de l'UE ont mis en place des politiques spécifiques visant à aider les immigrés à s'intégrer dans les pays d'accueil. Ces politiques d'intégration varient énormément d'un pays à l'autre. Leur intensité, leur structure (prise en charge individuelle, collective, aide personnalisée, formations, etc.), leur nature (aide financière, obligations, incitations, etc.) et leur objet (aide à l'emploi, cours de langue, etc.) relèvent des spécificités de chaque pays face à la question migratoire (Pascouau, 2011, 2019) malgré la pression qu'exercent les normes supranationales, notamment celles émanant de l'Union européenne, en vue d'une homogénéisation des politiques des Etats membres.

De manière générale, les politiques d'intégration traduisent l'intérêt des autorités dans le contrôle du processus d'intégration des immigrés. Elles peuvent être définies comme « un cadre normatif, dans lequel la question de l'intégration est formulée sous la forme d'un problème, composé de mesures politiques concrètes conçues et mises en oeuvre pour atteindre le résultat souhaité » (Penninx &



Garcés-Mascreñas, 2016, p. 19). En matière économique, les politiques d'intégration prennent souvent la forme de « politiques actives de l'emploi », dont la généalogie remonte aux années 1950 en Suède, où elles visaient à améliorer la rencontre entre l'offre de travail émanant des travailleurs immigrés et la demande en main d'oeuvre. D'autres Etats ont par la suite mis en place de pareils dispositifs dans leur contexte national, puis, sous l'égide de l'OCDE et ensuite de l'Union européenne, ces dispositifs ont pris la forme de politiques d'incitation à l'emploi, dans une tentative d'harmonisation et de convergence entre les pays dits « développés » (voir partie précédente).

Pour donner une vision d'ensemble de ces politiques d'intégration sur le territoire européen, nous pouvons reprendre les conclusions de l'excellent article de synthèse de Pascouau (2019). L'auteur note que les politiques d'intégration se subdivisent en trois segments : les politiques qui imposent des obligations conditionnant l'accès au territoire (qui relèvent *in fine* des politiques migratoires sélectives), les politiques qui englobent les mesures et les obligations qui s'imposent aux immigrés lors de leurs premières années sur le territoire du pays d'accueil (cours de langue, formation civique, etc.) et les politiques d'accès à la nationalité (p. 164). Son étude comparative le conduit à conclure que la grande majorité des pays européens ont recours à de telles politiques d'intégration en lien avec leurs politiques migratoires : le statut des immigrés est alors fonction de l'achèvement de leurs devoirs d'intégration, et cette subordination fragilise encore davantage le statut des immigrés. De surcroît, il constate – comme pour les politiques migratoires – que les politiques d'intégration sont très diverses en fonction des pays, malgré l'amorce d'une harmonisation au niveau communautaire.

En outre, comme le note Bonoli (2010), on peut distinguer, au sein des politiques d'incitation à l'emploi, les politiques axées sur le développement du capital humain et celles qui considèrent les immigrés sans emploi comme des assistés qu'il faudrait inciter à *retourner* à l'emploi par le biais d'incitations négatives. Selon l'auteur, cette distinction trouve ses racines historiques dans le passage d'une logique keynésienne, centrée sur la protection sociale, à une logique néolibérale, qui disqualifie les personnes absentes du marché du travail. Lans (2019) parle, dans ce contexte, d'une hospitalité « sous conditions ».

Une fois encore, devant cette hétérogénéité, une typologie de pays européens peut être dressée sur la base des politiques d'intégration. En suivant Doomernik & Bruquetas-Callejo (2016), il est possible de distinguer trois régimes de politiques d'intégration en Europe. Premièrement, le modèle des pays d'Europe l'Ouest et du Nord dont les politiques d'intégration sont passées d'une vision temporaire de l'immigration (*Gastarbeiter*) à une vision plus pérenne, en mettant en place des politiques d'intégration qui considèrent davantage les travailleurs immigrés comme des citoyens, et qui exigent d'eux un certain degré d'assimilation culturelle. Ensuite, les pays du sud de l'Europe qui se caractérisent par des politiques d'intégration beaucoup moins ambitieuses et moins axées sur le bien-être des immigrés. Les rares initiatives en matière d'intégration sont alors mises en oeuvre au niveau local plutôt que national. Enfin, les pays de l'Europe de l'Est qui se caractérisent par des faibles flux d'immigration, et de faibles politiques d'intégration résultant davantage de fonds et de directives européennes que de politiques nationales. Par ailleurs, certains pays d'Europe de l'Est ont des politiques migratoires clairement hostiles aux immigrés, ce qui se traduit par la mise en place de politiques de (dés)intégration (voir partie sur les politiques migratoires). En outre, les auteurs montrent que les politiques d'intégration à destination des réfugiés brouillent les frontières entre ces catégories : si l'UE tente d'adopter, bon gré, mal gré, une position unifiée sur cette question, il apparaît que les politiques d'intégration sont en réalité très diverses d'un Etat à l'autre et qu'elles ne sont pas fonction des politiques d'intégration à destination des autres immigrés.

Comme pour les politiques migratoires, les politiques d'intégration sont marquées par une forte dichotomie entre immigrés désirés et immigrés indésirables (Mügge & van der Haar, 2016). Selon les

auteurs de l'étude précitée « les catégories sont cruciales pour la création des politiques » et forment « un point de départ central pour étudier les inégalités qu'elles produisent » (*Ibid.*, p. 79). En effet, on constate tout d'abord que, dans la mesure où ces politiques s'adressent à un « public » spécifique (implicite et explicite), les catégorisations produites par l'Etat – et les effets qui les accompagnent – jouent un rôle similaire à celui rencontré dans le cadre des politiques migratoires, tout en visant des publics différents. Car si l'objectif des politiques migratoires est de trier entre immigrés désirés et immigrés indésirables afin de ne conserver que les premiers, les politiques d'intégration visent à pallier les lacunes du premier filtre, en transformant les immigrés indésirés en immigrés désirables.

D'autre part, les politiques d'intégration ciblent des catégories spécifiques au sein des immigrés indésirés à partir de critères : le groupe ethnique (les Pays-Bas ont ainsi développé des politiques d'intégration à destination spécifique des Turques, des Marocains, ou encore des Antillais : Mügge & van der Haar, 2016), l'âge, le genre, la religion, etc. Ces catégories produisent une forme de stratification chez les immigrés (Massey, 2007) et des hiérarchies, tant en discriminant des *groupes cibles*, qu'en réservant le bénéfice de ces politiques à ces mêmes groupes. En particulier, certaines études en matière d'intégration des femmes au marché du travail tendent à montrer que les politiques visant à aider spécifiquement les femmes immigrées peuvent se montrer contreproductives et discriminantes (Morokvasic, 2007 ; Catarino, 2011). En outre, les catégories agissent comme des dispositifs légaux véhiculant des préjugés : il apparaît ainsi que la situation des femmes musulmanes est, la plupart du temps, saisie par les politiques d'intégration sous l'angle de l'*émancipation* (Bracke, 2011 ; Roggeband & Verloo, 2007). Les femmes immigrées de confession musulmane sont alors considérées comme des victimes opprimées par les valeurs machistes et patriarcales de leur culture d'origine, et les politiques d'intégration se donnent pour objectif de les émanciper afin d'atteindre l'idéal d'égalité des genres promu par les pays « occidentaux ».

Par-delà le caractère potentiellement discriminatoire de tels dispositifs, il convient de mesurer leur efficacité sur la capacité des immigrés à trouver un emploi. Sur ce point, la littérature met en évidence des résultats contrastés, à la fois en fonction des politiques considérées mais aussi en fonction des contextes nationaux et des *groupes cibles* (Cebolla-Boado & Finotelli, 2011 ; Cebolla-Boado & Finotelli, 2015). Précisons tout d'abord qu'il est particulièrement difficile de mener un examen rigoureux des effets des politiques d'intégration sur la capacité des immigrés à trouver un emploi (Rinne, 2013). Toutefois, en gardant à l'esprit les difficultés méthodologiques que supposent cette évaluation, plusieurs études permettent de dresser un tableau d'ensemble de leur efficacité au travers d'un réseau d'indices concordants.

De manière générale, en s'appuyant sur les données du MIPLEX, l'étude de Bisin et *al.* (2011) tend à montrer que les pays disposant des politiques d'intégration les plus favorables en matière de mobilité professionnelle sont ceux où le risque de pénalité ethnique pour les immigrés est le plus faible. De même, Aleksynska et *al.* (2013) en s'appuyant sur les données de l'*European Social Survey*, estime que les pays les plus en pointe en matière de législation visant l'égalité d'accès à l'emploi sont ceux qui connaissent le plus faible taux de surqualification pour les immigrés. Qui plus est, l'analyse par Sarvimäki et Hämäläinen (2016) d'un programme d'intégration en Finlande mêlant cours de langues et formations axées sur le marché de l'emploi conclut sur son efficacité : les immigrés qui ont suivi ce programme ont vu leur revenu augmenté et leur dépendance à l'aide sociale réduite. La même combinaison « gagnante » d'un programme d'intégration mêlant cours de langue et formations à l'emploi proposés simultanément aux immigrés se retrouve dans l'étude d'Andersson et Nekby (2012) en Suède. De surcroît, une étude de Hilgenstock & Kóczán (2018) tend à montrer l'efficacité des politiques d'intégration en matière de reconnaissance des

diplômes et des qualifications des immigrés. En effet, nous avons vu (partie II. 3) à quel point les immigrés, notamment ceux originaires de pays hors de l'OCDE, éprouvent des difficultés à faire reconnaître leurs qualifications et leurs diplômes dans les pays d'accueil, et comment ce manque de reconnaissance pèse négativement sur le taux d'emploi et de participation à la force de travail. Les auteurs mettent ainsi en évidence qu'il existe une forte corrélation positive entre la probabilité de participer au marché du travail des pays d'accueil et le fait de disposer de politiques d'intégration favorables pour la reconnaissance des diplômes et des qualifications des immigrés. Enfin, pour Frattini (2017), les nombreuses études qui mettent en évidence le lien entre compétences linguistiques et performance économique des immigrés sur le marché du travail laissent entendre que les cours de langue dispensés aux immigrés sont efficaces pour améliorer leur probabilité d'emploi, même si la preuve formelle de ce lien reste sujette à caution.

L'étude très complète de Anthias et *al.* (2013) nuance ces résultats positifs en matière d'intégration des femmes immigrées. Elle tend ainsi à montrer que les effets potentiellement bénéfiques des politiques visant à faciliter l'intégration des femmes immigrées sont contrebalancés par les politiques de dérégulation et de flexibilisation néolibérales en vigueur dans tous les pays européens, et que ces mêmes politiques néolibérales fragilisent encore davantage les populations les plus précaires, en particulier les femmes.

Enfin, dans le cas spécifique des réfugiés, l'étude approfondie de Valenta & Bunar (2010) sur les politiques d'intégration en Suède et Norvège a permis de montrer que, malgré des politiques très volontaristes menées sous la conduite d'Etats sociaux soucieux de soutenir les réfugiés dans leur chemin d'intégration (notamment en termes d'emploi et de logement), elles n'ont pas permis d'endiguer les inégalités de départ constatées entre les réfugiés et le reste de la population. Clausen et *al.* (2009, tel que cité par Frattini, 2017) vont même plus loin en examinant un programme d'intégration au Danemark. « Leurs résultats indiquent que les immigrés se trouvent enfermés dans la plupart des programmes dynamiques en faveur du marché du travail, avec seulement l'emploi subventionné qui apparaît efficace pour augmenter la probabilité d'emploi » (Frattini, 2017, p. 114). De même que le volet qualitatif de l'étude d'Anthias et *al.* (2013), réalisée à partir d'entretiens avec des femmes immigrées dans plusieurs pays européens, offre une vue très contrastée de la réussite des politiques d'aide et d'accompagnement à l'emploi des femmes immigrées (*personal training*).

L'acquisition de la nationalité (naturalisation) peut également être utilisée comme un instrument d'intégration. Sur ce point, deux études (Prokic-Breuer et *al.*, 2012 ; Corrigan, 2014) mettent en évidence que l'accès à la nationalité augmente de manière significative la probabilité d'emploi des immigrés originaires de pays en dehors de l'UE (notamment les pays les moins favorisés, en dehors de l'OCDE). Pour autant, il convient de préciser que si cette acquisition est subordonnée au respect de certaines conditions, les résultats en matière d'insertion sur le marché du travail peuvent, là encore, être biaisés, puisque des critères de sélection peuvent alors jouer de manière invisible et engendrer une endogénéité chez les immigrés naturalisés. Comme le note Frattini (2017, pp. 124-125), plusieurs études ont tenté de contrecarrer les effets de cette endogénéité pour mettre en lumière les effets de l'accès à la nationalité. Ainsi, Mazzolari (2009) estime que l'acquisition de la nationalité a augmenté la probabilité d'emploi et les revenus des immigrés naturalisés originaires d'Amérique latine aux Etats-Unis en prenant en compte l'endogénéité potentielle des résultats. Bevelander et Pendakur (2012) pour la Suède, ainsi que Steinhardt (2012) pour l'Allemagne, aboutissent à des conclusions similaires sur les effets bénéfiques de l'accès à la nationalité pour l'emploi et les salaires des immigrés.

Par ailleurs, de rares cas de politiques d'accès à la nationalité sans condition stricte visant la connaissance de la langue ou le niveau de qualification permettent de consolider ces résultats. Le cas

archétypal d'une politique migratoire et d'intégration *ethniques* (pour une vue globale des débats autour de cette notion : Bénédicte, 2013, p. 5), associée à une politique favorable en matière d'accès à la nationalité sans condition stricte, est celui des *Aussiedler* (ou *Spätaussiedler*) en Allemagne. Ces derniers ont longtemps formé un groupe privilégié (Voltaire, 2016) au sein duquel l'accès à la nationalité a joué un rôle positif en matière d'intégration, et notamment en matière d'intégration au marché du travail, alors même que les conditions généralement requises pour l'accès à la nationalité n'étaient pas remplies (connaissance de la langue et niveau de qualification).

## 5. Synthèse

Le concept de *carrière migratoire* permet de traiter la question de l'intégration économique des immigrants dans les pays européens sous un angle pluridimensionnel et multiniveaux. Loin de restreindre le chercheur à un seul aspect du problème, le concept offre un cadre théorique unifié qui permet l'exploration des facteurs pesant sur l'insertion des immigrants sur le marché du travail, tant au niveau individuel, qu'au niveau intermédiaire et structurel. Cette question est primordiale dans la mesure où l'accès au marché du travail et le fait d'y occuper un emploi constituent le premier pas d'une intégration socio-économique réussie dans les pays d'accueil.

Au niveau individuel tout d'abord, il apparaît que de nombreux facteurs agissent comme de véritables *stigmates* (Goffman, 1963) pour les immigrants, en entravant leur intégration économique. Le premier d'entre eux est assurément l'origine immigrée qui, dans bien des cas, agit comme le catalyseur d'autres caractéristiques socio-démographiques défavorables. On constate ainsi, en égrenant la somme de ces facteurs, que les marchés du travail européens dessinent un modèle d'immigré « parfait » : il s'agit d'un homme, de préférence blanc, célibataire et sans enfant, âgé entre 29 et 45 ans, avec un haut niveau d'éducation et de qualification obtenu dans un pays favorisé, ayant une bonne connaissance de la langue du pays d'accueil, et n'étant ni un réfugié ni un demandeur d'asile. Toute caractéristique individuelle ne correspondant pas à cet archétype s'avère alors un frein à l'insertion sur le marché du travail.

On pourrait arguer que le propos est caricatural, si cet archétype de l'immigré « parfait » ne se retrouvait pas explicitement dans les politiques migratoires et les politiques d'intégration des pays européens : aux politiques migratoires revient le rôle de *séparer le bon grain de l'ivraie* en sélectionnant toujours plus férocement les immigrants « désirés » par les économies des pays d'accueil ; aux politiques d'intégration revient celui de *transformer l'ivraie en bon grain* pour le faire coïncider avec les besoins des pays d'accueil. Et devant l'inconsistance des politiques de lutte contre les discriminations, il est peu dire que ces dernières ne font office pour le moment que de pis-aller aux nombreuses discriminations et inégalités qui émaillent la construction de la carrière migratoire.

Pourtant, malgré l'existence de telles entraves, il serait vain de considérer les immigrants comme des sujets passifs, pris tout entier dans l'étau de leurs caractéristiques individuelles et des politiques étatiques. En effet, l'on constate que les immigrants mettent en place de nombreuses stratégies visant à convertir des capitaux et à mobiliser des ressources au sein de leurs réseaux sociaux pour pallier les désavantages qu'ils sont susceptibles de connaître. Par ailleurs, les immigrants peuvent, dans certains cas, compter sur des réseaux de solidarité qui excèdent les frontières de leurs réseaux et qui cherchent à combattre les inégalités et les discriminations dont ils sont l'objet. Car au sein des pays d'accueil, certains n'ont pas oublié que la migration est un phénomène inéluctable, souvent synonyme de souffrances, et que l'honneur des pays d'accueil réside précisément dans le fait d'*accueillir* ces personnes dans les meilleures conditions possibles en permettant leur intégration.

### III. Partie II : Les trajectoires d'insertion socio-professionnelle des primo-arrivants en Belgique

L'objectif de cette seconde partie est d'appréhender la question de l'insertion socio-professionnelle des primo-arrivants non pas d'un point de vue statique, « pris à un instant  $T$  », mais plutôt comme un phénomène dynamique s'inscrivant dans le temps. Une telle posture suppose une approche longitudinale de l'insertion socio-professionnelle et nous a amené à travailler sur la construction de typologie de trajectoires d'insertion. S'inscrivant dans la continuité des travaux d'Herman et Rea (2014) qui ont porté sur les carrières d'insertion socio-professionnelles des réfugiés reconnus, les analyses proposées ici incluront une dimension comparative axé sur le motif de séjour d'un primo-arrivant. Dès lors, les analyses réalisées porteront sur 3 sous-population de primo-arrivants : Les primo-arrivants bénéficiant d'un regroupement familial, les primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié reconnu et les primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation.

Au-delà de la simple identification d'une typologie de trajectoire d'insertion socio-professionnelle, l'objectif de cette seconde partie est également d'identifier les déterminants (individuel, structurel et institutionnel) de ces trajectoires, et ce conformément au cadre théorique que nous venons de présenter.

Dans ce cadre, les questions de recherches suivantes seront traitées dans cette seconde partie du présent rapport :

- Quelles sont les différents types de trajectoires d'insertion socio-professionnelle des primo-arrivants en Belgique ?
  - Ces trajectoires d'insertion types varient elles en fonction du motif de séjour des primo-arrivants
- Quel est l'impact des caractéristiques individuelles (ie. Sexe, âge, ...) sur le type de trajectoire d'insertion socio-professionnelle suivie par un primo-arrivant ?
  - L'impact de ces caractéristiques varie-t-il en fonction du motif de séjour ?
- Quel est l'impact des caractéristiques structurelles sur le type de trajectoire d'insertion socio-professionnelle suivie par un primo-arrivant ?
  - L'impact de ces caractéristiques varie-t-il en fonction du motif de séjour ?

#### 1. Présentation des données utilisées

##### a. Population et données d'enquête :

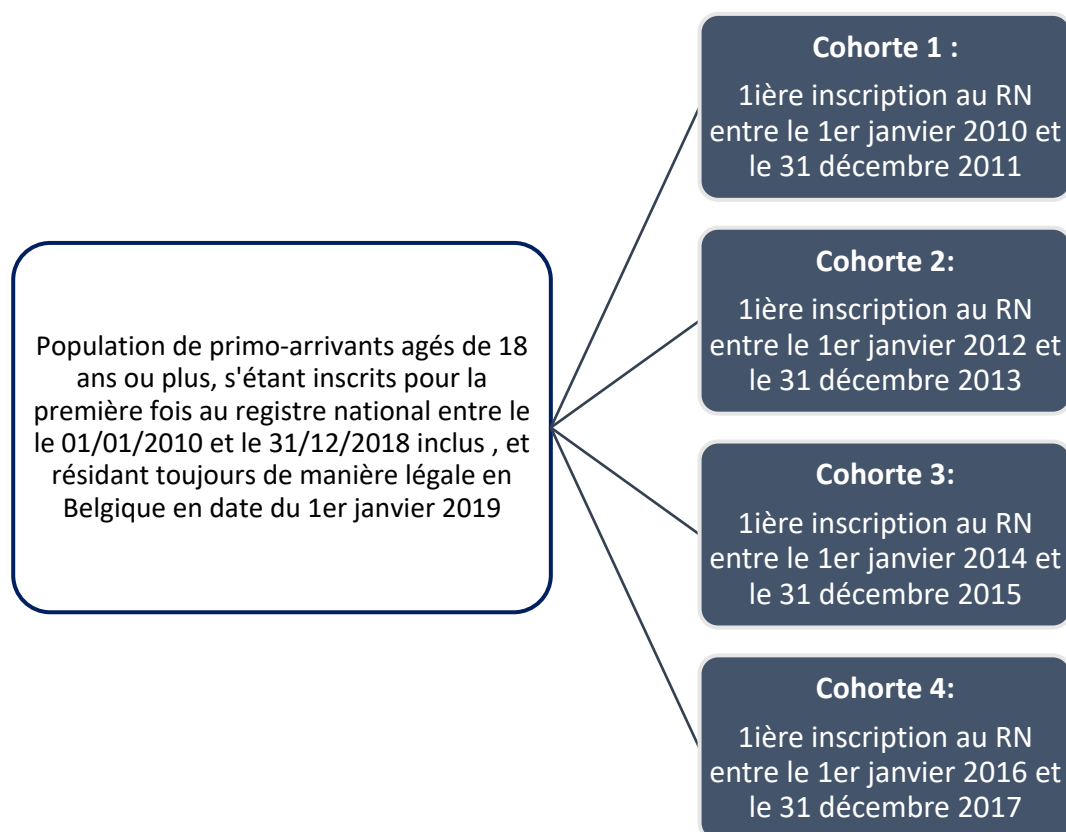
Afin de répondre aux questions de recherche présentées ci-dessus, nous avons eu recours à des données administratives issues de deux institutions officielles : La Banque Carrefours de la sécurité Sociale (BCSS) et le Registre National (RN)<sup>1</sup>. Plus précisément le couplage de ces deux sources de données nous a permis de constituer une base de données regroupant des informations sur le motif de séjour initial du primo-arrivant, sur l'historique de leur statut et parcours administratif, sur leurs

---

<sup>1</sup> Soulignons, qu'un des grands avantages de travailler sur des données administratives issues d'institution officielle est de pouvoir disposer d'information sur l'ensemble de la population et non uniquement sur un échantillon. Dès lors les analyses menées sont dites exhaustives et non partielle (Vermandele)

caractéristiques individuelles et sur l'évolution de leur position sur le marché de l'emploi<sup>2</sup>. A l'exception des données qui ne varient pas dans le temps (Sexe, Nationalité à l'origine, motif de séjour initial), les informations ont été demandées pour chaque individu à partir de leur première inscription au registre national jusqu'au 31 décembre 2018 et ce avec une périodicité de trois mois.

Concernant la population d'enquête, les données demandées auprès de la BCSS et du RN l'ont été pour « tout étranger âgé de 18 ans et plus<sup>3</sup>, s'étant inscrit pour la première fois au Registre National entre le 01/01/2010 et le 31/12/2017 inclus ; qu'elle se trouve à l'heure de la commande de données (1er janvier 2019) dans le registre d'attente, le registre des étrangers ou dans le registre de la population ». En conséquence, les données à dispositions portent sur 4 cohortes de primo-arrivants :



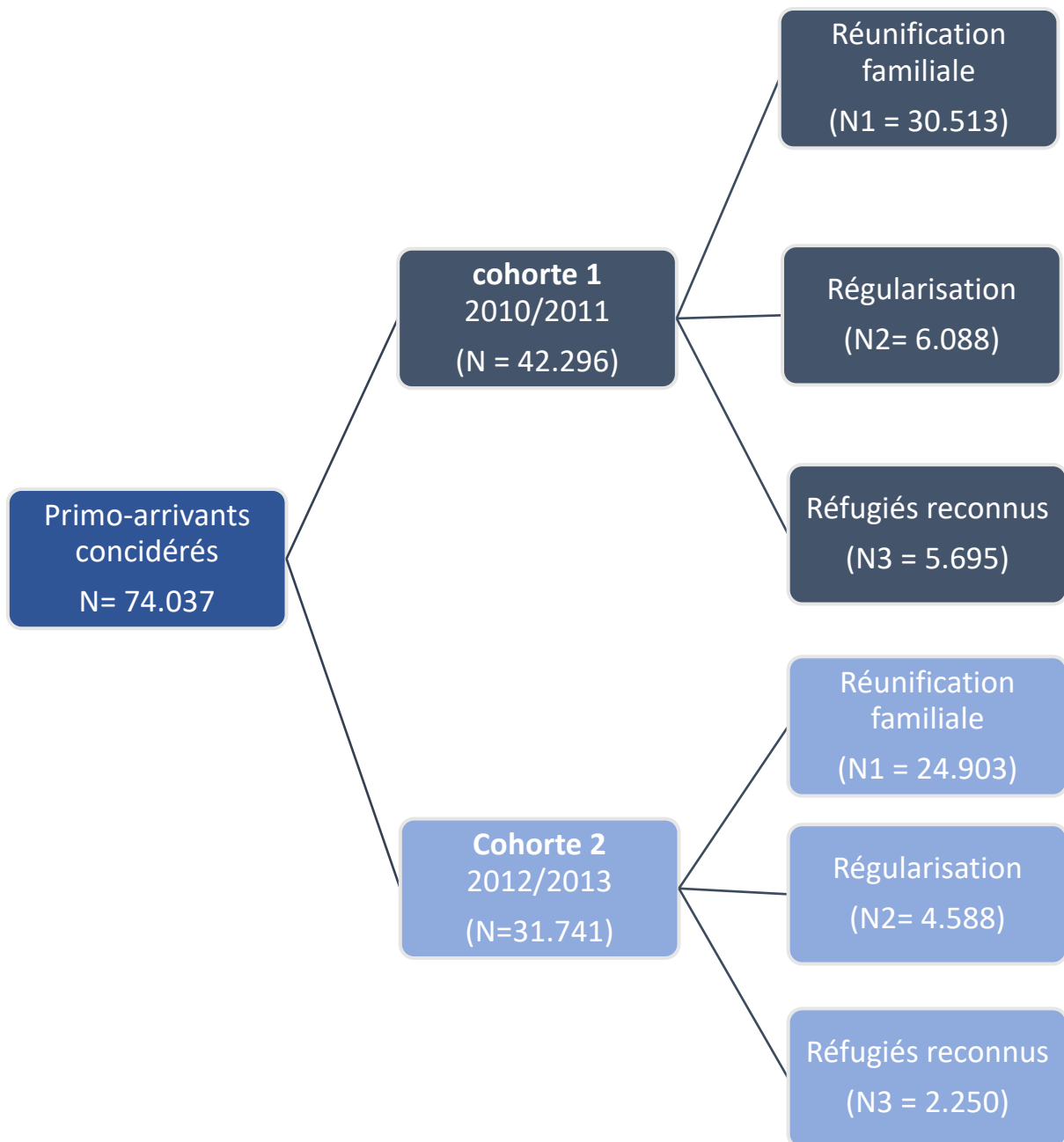
Notons toutefois que seulement deux cohortes (la cohorte 1 et la cohorte 2) ont finalement été retenues pour réaliser nos typologies d'insertion socio-professionnelle, dans la mesure où, afin de disposer de typologies comparables, nos analyses ont montré que la construction de celle-ci devait inclure des données sur au moins 4 années (pour chaque cohorte analysée). Dit autrement, pour les cohortes 3 et 4, nous ne disposons pas de données sur assez d'années que pour construire des

<sup>2</sup> Une présentation détaillée des données demandées ainsi que de la procédure de commande et de couplage est disponible à l'annexe 1 du présent rapport.

<sup>3</sup> Comme, l'objet central de nos analyses porte sur les trajectoires d'insertion socio-professionnelle, nous avons pris le parti de limiter notre population aux individus âgés de 18 et plus et étant disponible sur le marché du travail. Dans ce cadre, nous avons exclus de notre analyse les individus étant scolarisé durant la période analysée ainsi que les individus étant à la retraite (ou partant à la retraite) lors de la période analysée.

typologies qui soient comparable à celle des cohortes 1 et 2. Dans un souci de comparabilité, celles-ci ont donc été exclues de l'analyse.

En considérant Les primo-arrivants bénéficiant d'un regroupement familial, les primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié et les primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation pour la cohorte 2010-2011 et 2012-2013, notre population d'enquête est composée de 74.037 individus répartis de la sorte en fonction du motif de séjour et de la cohorte :



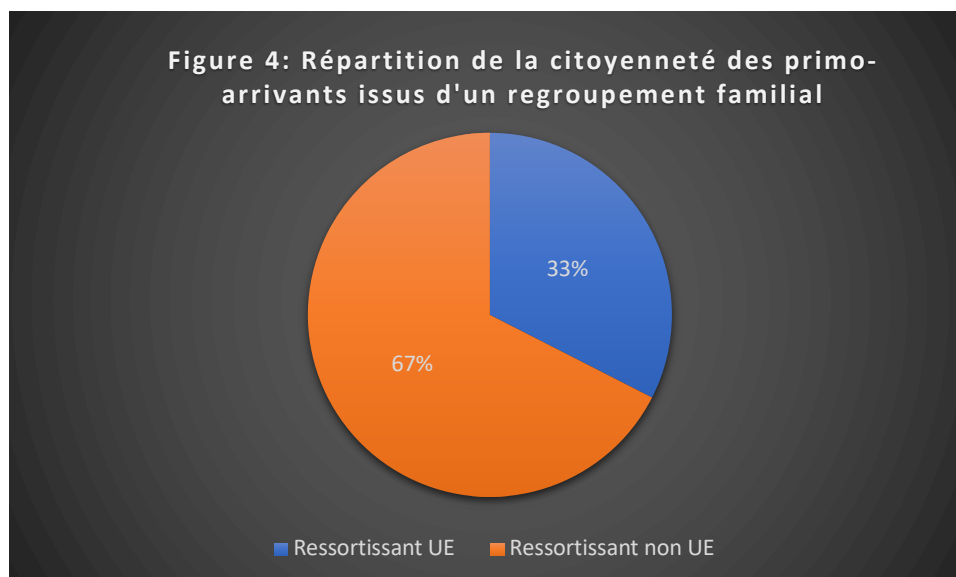
Par soucis de lisibilité du présent rapport et comme les résultats des analyses produites sur les deux cohortes sont fort similaires tant pour ce qui est de la composition socio-démographique<sup>4</sup> des deux cohortes que pour les trajectoires d'insertion suivie, nous ne présenterons dans le corps de texte que les résultats de la cohorte 2010-2011.

b. Caractéristique socio-démographique de la population d'enquête

Dans cette section, nous présenterons les caractéristiques socio-démographiques de notre population d'enquête constituée par la cohorte 2010-2011. Notons que ces caractéristiques socio-démographiques seront présentées de manière spécifique pour chaque motif de séjour.

i. *Population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial*

La population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial compte 30.513 personnes étant majoritairement des ressortissants non européens. Plus précisément 67,5% (soit 20.595 personnes) des primo-arrivants issus d'un regroupement familial sont des ressortissants non-européens, contre seulement 32,5% (9.918 personnes) de ressortissants européens.

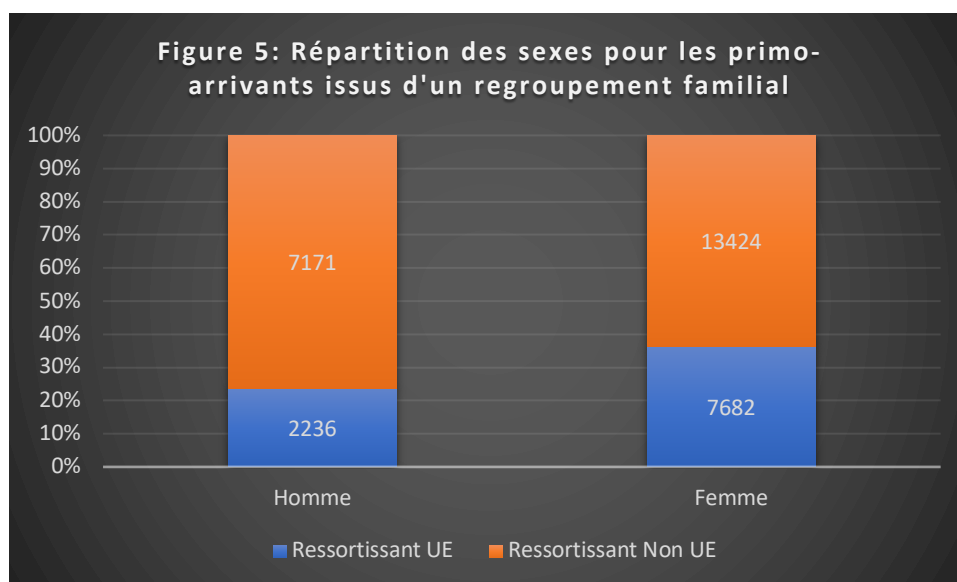


Notons que, comme le profil des primo-arrivants mais aussi le contexte migratoire peut varier selon la citoyenneté, nous opérerons – pour la population d'individus issus d'un regroupement familial- une distinction en fonction de celle-ci. En d'autres termes, pour les primo-arrivants issus d'un regroupement familial, nous travaillerons sur deux sous-populations : Les ressortissants d'un pays membre de l'UE et les ressortissants membres d'un pays tiers.

<sup>4</sup> Notons toutefois une différence importante entre la cohorte 2010-2011 et la cohorte 2012-2013 pour ce qui est de l'importance de la sous population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation. Ce groupe est plus présent dans la cohorte 2010-2011 que dans la cohorte 2012-2013. Dans le premier cas, on compte 5.695 individus ayant bénéficiés d'une régularisation, ce qui représente 13,5% de la cohorte. Pour la cohorte 2012-2013, on ne dénombre que 2.250 primo-arrivants ayant été régularisés, soit seulement 7% de la seconde cohorte. Cette différence s'explique par la campagne de régularisation ayant eu cours en Belgique fin 2009. Soulignons par ailleurs que, même si en termes d'importance numérique une différence est constatée, cela n'a pas d'incidence sur la structure socio-démographique des deux cohortes ni sur leurs trajectoires d'insertion.



Pour ce qui est de la répartition des sexes, on constate une surreprésentation des femmes au sein de la sous-population de ressortissant UE ; les femmes représentant respectivement 77,5%. Cette tendance à la surreprésentation des femmes est également présente au sein de la population non UE, même si elle est légèrement moins marquée, les femmes représentant ici 65,2% de la sous population considérée.



La distribution des âges pour nos deux sous population est assez similaire. Plus précisément, pour la sous-population UE, une majorité (75%) est âgée de 18 à 44 ans et la moyenne d'âge et l'âge médian sont respectivement égales à 33.43 ans et 34. Pour la population non UE, la majorité (75%) est âgée que de 18 à 41 ans. De même, la moyenne d'âge et l'âge médian sont respectivement de 31.56 ans et de 32 ans.

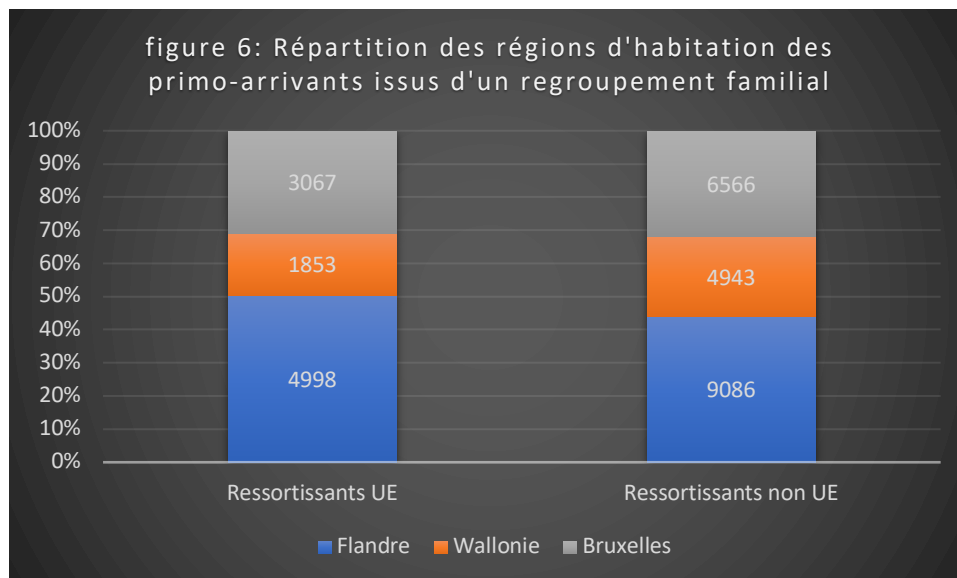
	Cohorte 2010-2011	
	Ressortissant UE	Ressortissant non UE
$\bar{X}$	33.43	31.56
$X_{1/2}$	34	32
$X_{1/4}$	22	21
$X_{3/4}$	44	41
Max	61	61
Min	18	18

*Tableau 1 : statistique descriptive de la distribution des âges par sous population de primo-arrivants issu d'un regroupement familial*

Concernant la région d'habitation, dans les deux sous-population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial, une majorité des individus réside<sup>5</sup> en Flandre : on observe 50.4% d'individus

<sup>5</sup> Notons que la région de résidence en Belgique est une donnée dynamique pouvant varier sur la période de 8 ans considérée pour l'analyse. Dans ce cadre, afin de préserver le caractère dynamique de cette information,

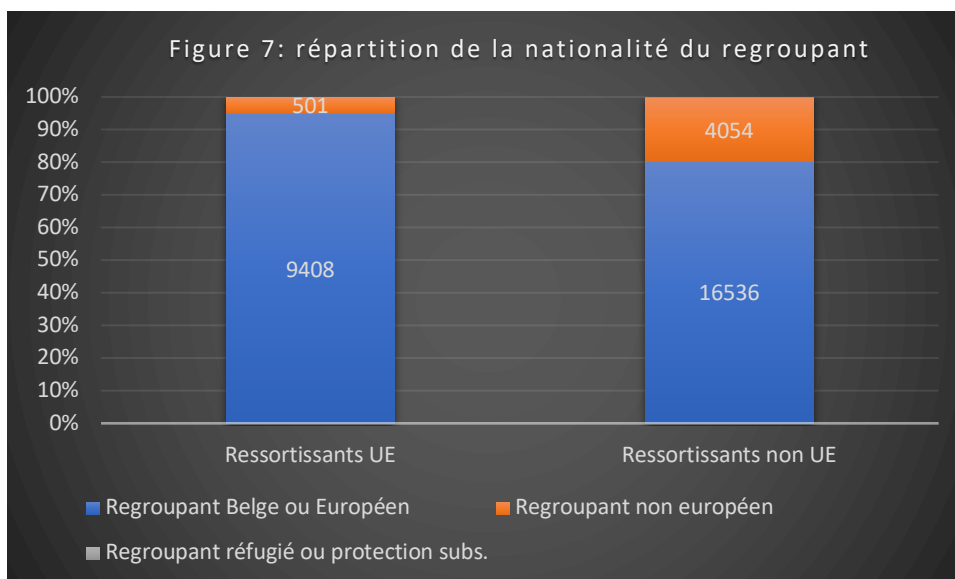
résidant en Flandre parmi les ressortissants d'un pays UE 58.4% et 44,1% parmi les ressortissants d'un pays hors UE. La Wallonie semble quant à elle la région la moins « prisée » par les primo-arrivants issu d'un regroupement familial, quel que soit la sous population considérée : 18.7% de la population UE et 24% de la population hors UE résident dans cette région.



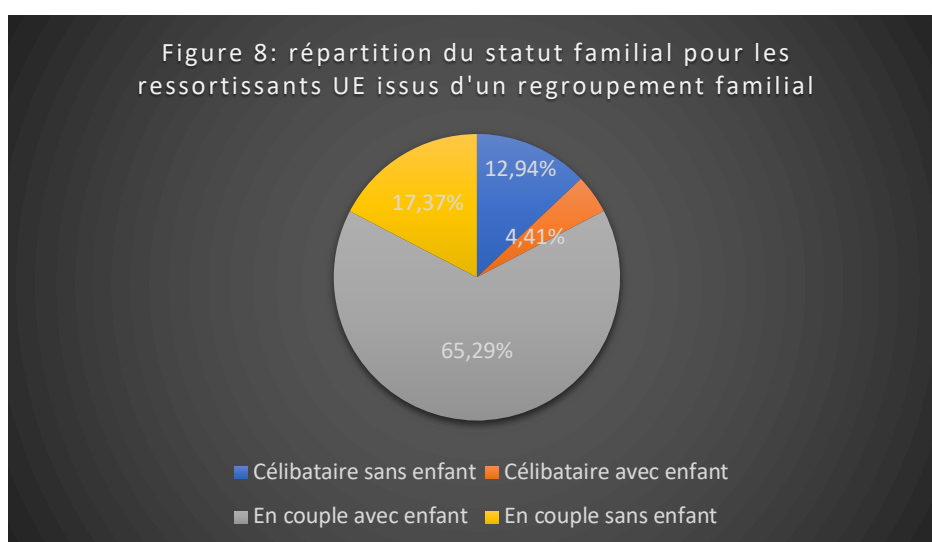
Pour ce qui est de la nationalité du regroupant dans les deux sous-populations considérées, pour une très large majorité, le regroupement familial à lieu avec un européen ou avec un Suisse ou avec un Belge n'ayant pas fait usage de son droit à la libre circulation. Cette situation concerne presque 95% de la population de ressortissants d'un pays membre de l'UE et un peu plus de 80% de la population de ressortissants d'un pays hors UE. Notons également que le regroupement familial avec un réfugié ou avec un bénéficiaire de la protection subsidiaire est extrêmement rare. Cette situation n'a été observée que pour les ressortissants non UE et ne concerne que 5 individus sur 20.595, soit 0.02% de cette population.

---

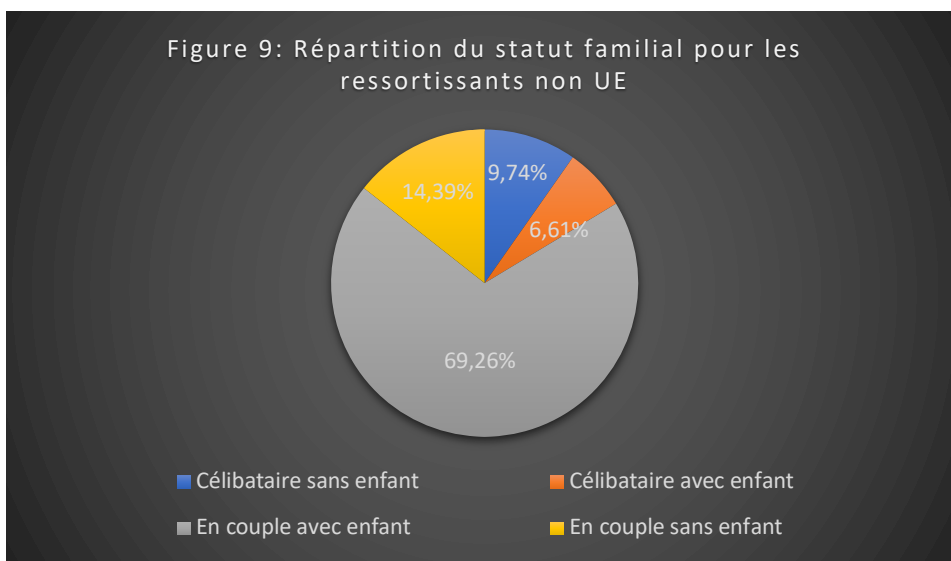
nous n'avons pas considéré cette information à un moment précis, mais nous avons réaliser une analyse séquentielle nous permettant de déterminer la région habitée le plus longtemps sur la période considérée.



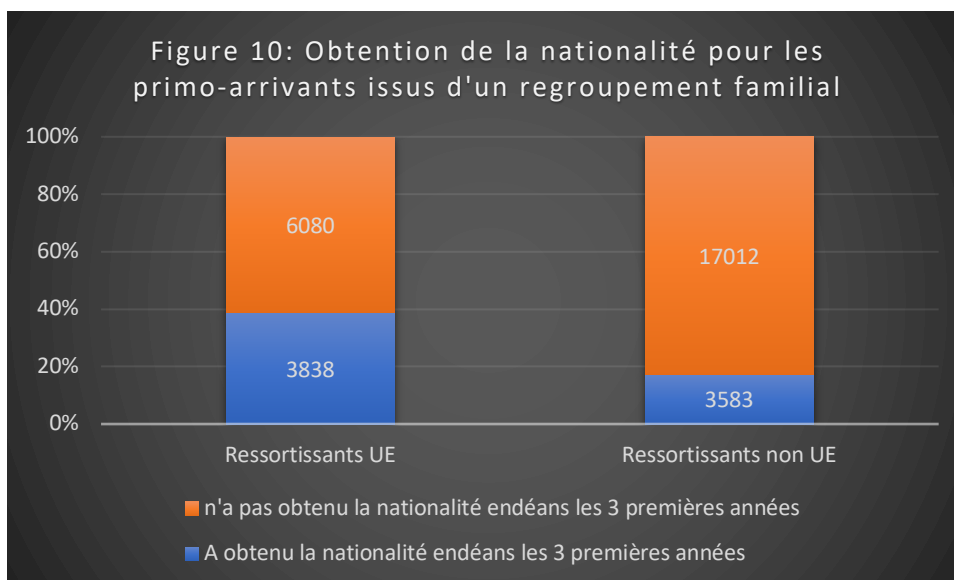
Concernant la situation familiale, sur les deux sous-populations considérées, une très large majorité des individus sont en couple<sup>6</sup> (avec ou sans enfant) : cette situation concerne plus de 75% de chaque sous population. Par ailleurs, une grande part des individus sont en couple avec au moins un enfant. Plus précisément, 65% de la sous-population de ressortissants UE et 69% de la sous-population de ressortissants non UE sont dans cette situation. La situation « célibataire avec enfant » est quant à elle la configuration la plus rare dans les deux sous-populations considérées ; celle-ci ne représentant que 5% des cas parmi la sous population UE et 7% de la population non UE. Notons toutefois qu’une distinction genrée fait apparaître que les femmes sont surreprésentées dans la catégorie parents isolés alors que les hommes sont surreprésentés dans les catégories célibataires sans enfants.



<sup>6</sup> La situation familiale est également une donnée non statique pouvant varier sur la période de 8 ans considérée pour l’analyse. A nouveau, nous avons donc réalisé une analyse séquentielle nous permettant de déterminer la région habitée le plus longtemps sur la période considérée, et ce afin de préserver le caractère dynamique de l’information.



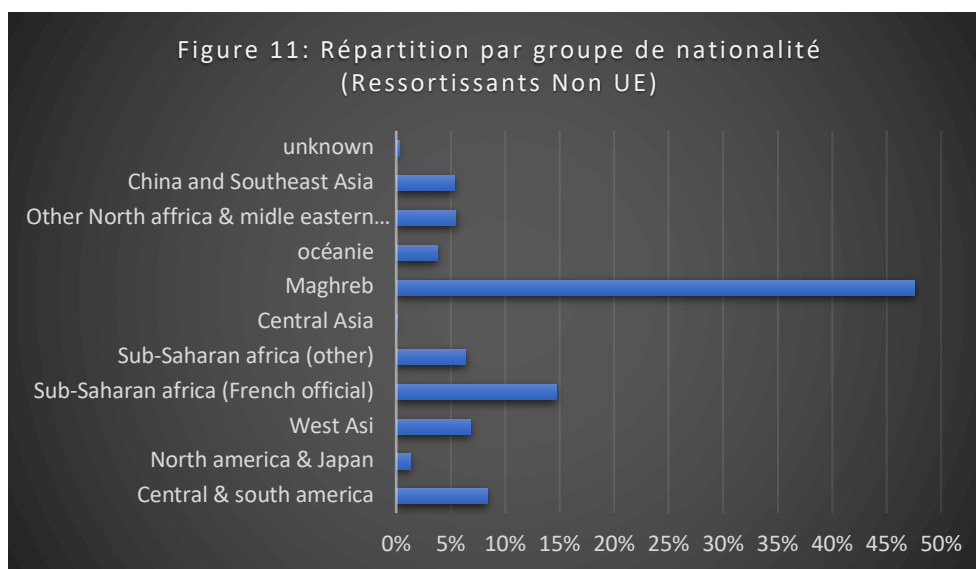
Pour ce qui est de l'obtention de la nationalité belge, nous pouvons constater que dans les deux sous populations considérées, seule une minorité obtiennent la nationalité belge endéans les 3 premières années à dater de la première inscription au registre national. L'obtention de la nationalité endéans les 3 premières années est néanmoins plus fréquente dans la sous population de ressortissants UE, où 38,7% l'obtiennent contre seulement 17,4% dans la sous population de ressortissants non UE.



Enfin, concernant la distribution des groupes de nationalité<sup>7</sup> de la sous-population de ressortissants non UE, nous pouvons constater qu'un peu moins de la moitié appartient au groupe de nationalité

<sup>7</sup> Pour des raisons de protection des données, la BCSS ne nous a pas fourni la nationalité brute pour notre population, mais une information agrégée sous forme de groupe de nationalité, et ce pour les individus ressortissants d'un pays hors union européenne. Il ne nous est donc pas possible de donner une information

« Maghreb ». Plus spécifiquement, ce groupe représente 47,56% de la sous-population (soit 9.795 personnes sur 20.595). Le second groupe le plus présent dans la population est le groupe « Afrique subsaharienne »<sup>8</sup> qui concerne 20% de la population soit 4.119 individus sur 20.595. Le troisième groupe de nationalité le plus présent dans la population est le groupe « Amérique latine », qui ne concerne que 8.35% de la population soit 1.720 personnes sur 20.595. Les autres groupes de nationalité sont peu fréquents dans la sous-population et représentent entre 1 et 6% de celle-ci.



Afin de clore la présentation des caractéristiques sociodémographiques de la population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial, il nous semble important de souligner que, les profils socio-démographiques des regroupés sont assez similaires quelle que soit la sous-population considérée. Dit autrement, nous n'observons pas de grandes différences en termes de distribution du sexe, de région d'habitation, de situation familiale, d'âge, ou encore de nationalité du regroupant entre les ressortissants UE et les ressortissants non UE.

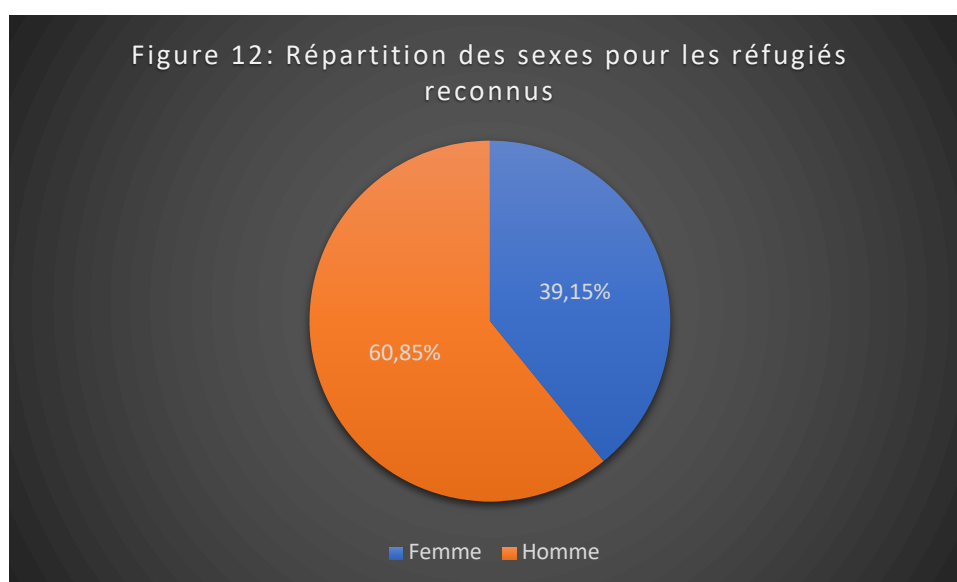
---

détaillée à ce sujet et devons donc nous satisfaire d'une information en termes de « groupe de nationalités ». Plus d'information sur la composition des groupes de nationalité sont disponibles à l'annexe 2 du présent rapport.

<sup>8</sup> Le groupe de nationalité d'Afrique Subsaharienne peut encore être distingué en deux groupes : un groupe rassemblant les pays d'Afrique subsaharienne dont le français est la langue officielle et représentant 14.70% de la population totale. Un groupe rassemblant les autres pays d'Afrique Subsaharienne et représentant 6.31% de la population totale.

ii. *Population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié reconnu*

Le second groupe de primo-arrivants auquel nous nous intéressons dans cette étude est composée des primo-arrivants ayant un statut de réfugié reconnu<sup>9</sup>. Celui-ci est composé de 5.695 individus et démontre une légère surreprésentation d'hommes, ceux-ci représentant 60,8 % de cette seconde population.



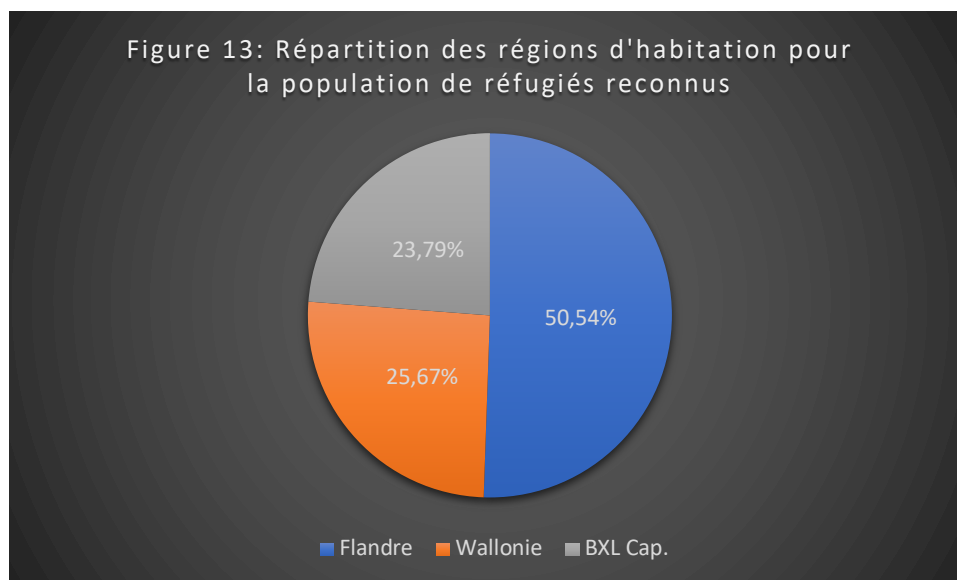
Pour ce qui est de l'âge, une majorité (75%) des réfugiés reconnus composant notre seconde population est âgée de 18 à 39 ans. L'âge moyen est quant à lui de 30,41 ans.

$\bar{X}$	30.41
$X_{1/2}$	29
$X_{1/4}$	23
$X_{3/4}$	39
Max	61
Min	18

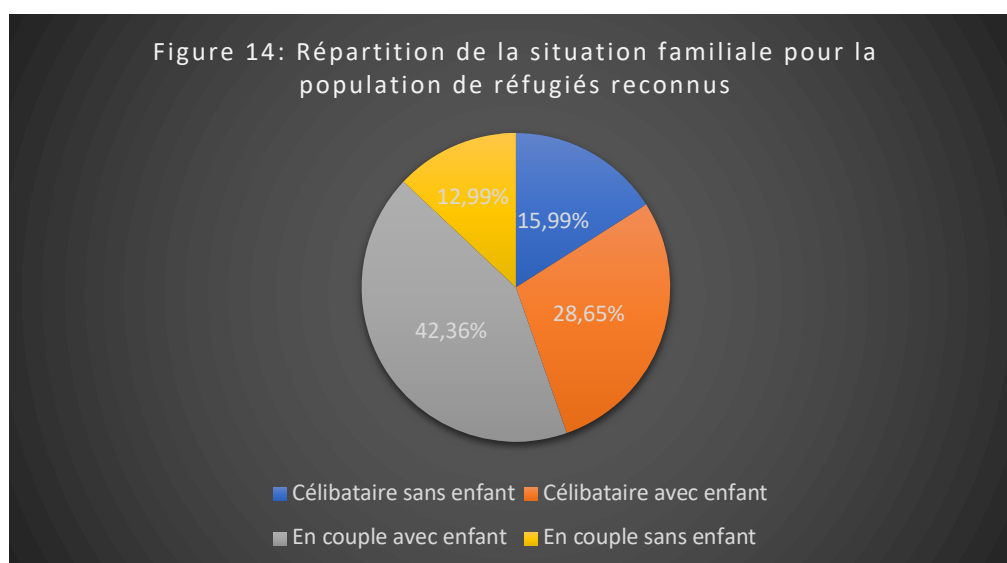
*Tableau 2 : statistique descriptive relative à la distribution des âges pour la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugiés reconnu*

<sup>9</sup> Soulignons bien que dans cette étude nous nous centrons uniquement sur les réfugiés reconnus. Pour des raisons de comparabilité de résultats, nous n'avons pas pris en compte les demandeurs d'asile, ceux-ci n'ayant pas le même accès au marché du travail. En conséquence, nous avons identifié comme membre du groupe « réfugiés reconnus », tout individu ayant obtenu ce statut entre le premier janvier 2010 et le 31 décembre 2011.

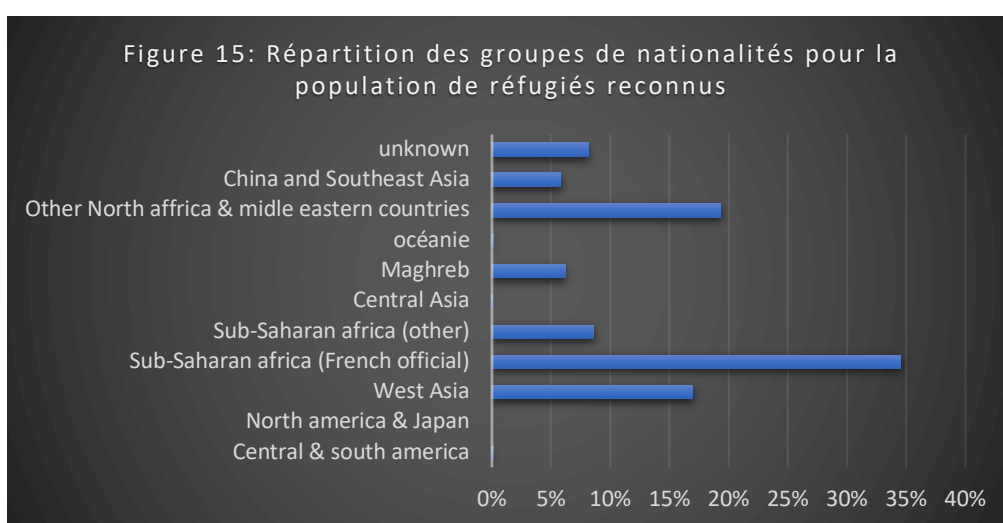
Concernant la région d'habitation, la moitié des individus (50.5%, soit 2.879 personnes) s'étant vu reconnaître le statut de réfugié. Pour ce qui est de la Wallonie et de la région de Bruxelles Capitale, celles-ci sont d'importance égale. Parmi les primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugiés : 25,7% (soit 1462 personnes) résident en région de Bruxelles capitale et 23.8% (soit 1355 personnes) résident en Wallonie.



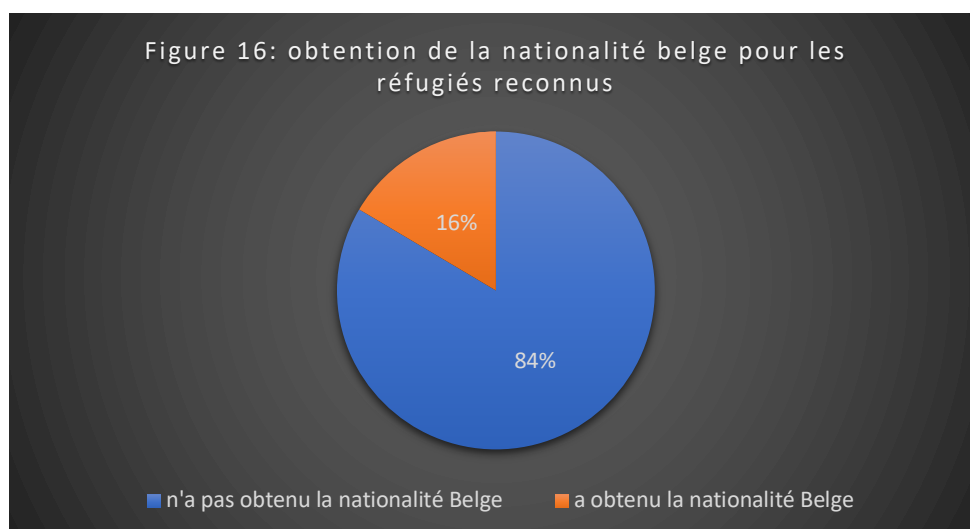
Pour ce qui est de la situation familiale, une majorité de la population de réfugiés reconnus (42,36% soit 2.413 personnes) sont en « couple avec enfant ». La situation « célibataire avec enfant » est la seconde situation la plus fréquente et concerne 28,65% de cette population (soit 1632 individus). Être « célibataire sans enfant » ou en « couple sans enfant » sont ici deux situations moins fréquentes qui concernent respectivement 13% et 16% de la population de réfugiés reconnus.



Pour ce qui est de la répartition des « groupe de nationalité », le groupe majoritaire est celui regroupant les pays d’Afrique Sub-Saharienne. Celui-ci représente 43,17% de la population et est principalement marqué par les pays d’Afrique sub-Saharienne dont le Français est la langue officielle (Sur les 43,17%, 34,55% concerne les pays dont le français est la langue officielle contre seulement 8.62% concernant les autres pays d’Afrique sub-saharienne). Dans une moindre mesure, les groupes de nationalités « autres pays d’Afrique du nord» et pays du moyen Orient » et « Asie de l’Est » sont assez présents dans la population de primo-arrivants bénéficiant d’un statut de réfugié, ceux-ci représentant respectivement 19,31% et 16,98% de la population. Concernant les autres groupes de nationalité, ceux-ci représentent au maximum 6% de la population des réfugiés. Notons toutefois que dans le cas des réfugiés, le groupe de nationalité est inconnu dans un peu plus de 8% des cas.



Concernant l’obtention de la nationalité Belge, seule une minorité (moins de 17%) l’obtient endéans les 3 premières années suivant la reconnaissance de leur statut de réfugié.





Enfin, pour ce qui est de la durée de la procédure de reconnaissance du statut de réfugié, la moitié de la population a obtenu une reconnaissance de statut 14 mois après l'introduction de leur demande et 75% endéans les 27 mois. La durée moyenne pour la population est quant à elle de 20.64 mois

*Tableau 3 : statistique descriptive relative à la durée de la procédure<sup>10</sup> (en mois) avant la reconnaissance du statut de réfugié*

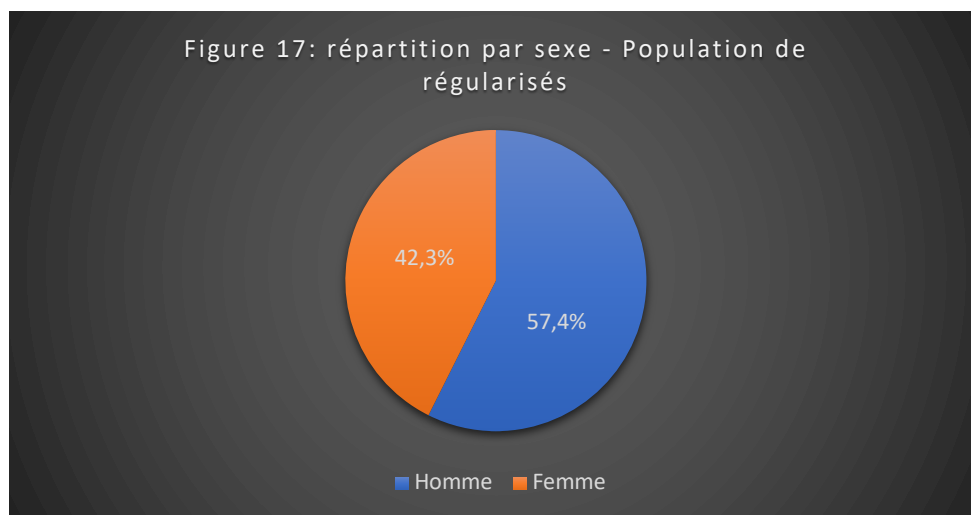
$\bar{X}$	20.64
$X_{1/2}$	14
$X_{1/4}$	7
$X_{3/4}$	27
Max	59
Min	2

---

<sup>10</sup> La durée de la procédure est calculée à partir de l'introduction de la première demande du statut de réfugié.

iii. Régularisé

La dernière population à laquelle nous nous intéressons dans cette étude regroupe les primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation entre le 1 janvier 2010 et le 31 décembre 2011, et compte 6.088 personnes. On y observe une légère surreprésentation des hommes, ceux-ci représentant 57.4% de la population contre 42.3% de femmes.



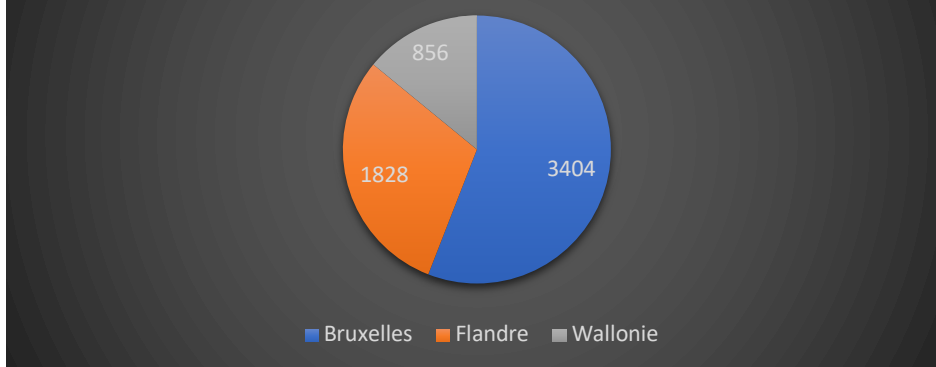
Pour ce qui est de l'âge, la moyenne d'âge lors de la régularisation est de 35.71 ans et les trois quarts de la population était âgée de 19 à 42 ans. L'âge maximal était quant à lui de 60 ans.

Tableau 4 : statistique descriptive relative à l'âge lors de la régularisation

$\bar{X}$	35.71
$X_{1/2}$	35
$X_{1/4}$	29
$X_{3/4}$	42
Max	60
Min	19

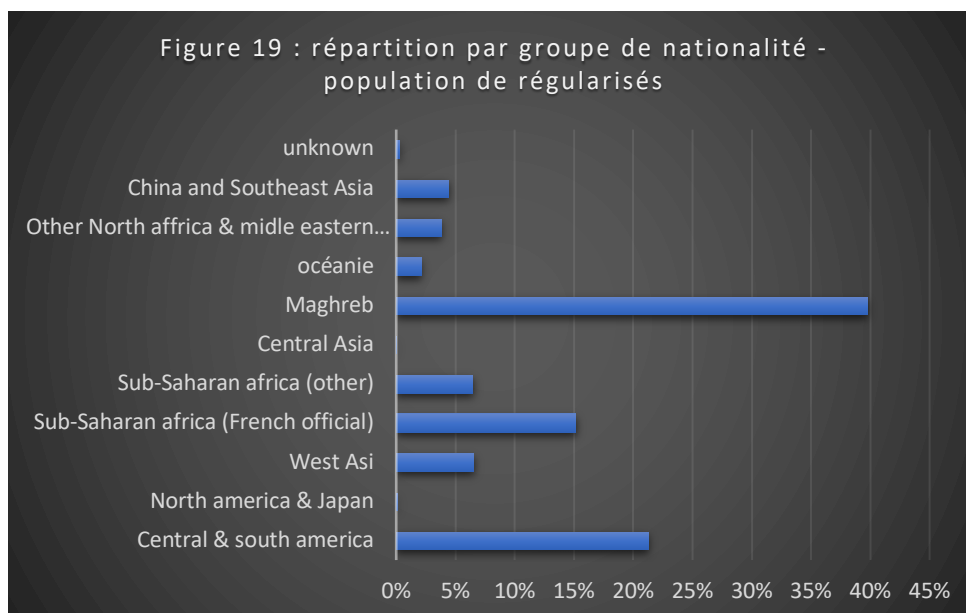
La région la plus fréquemment habitée est la région de Bruxelles Capitale : 55.9% (soit 3404 individus) des primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation y réside contre seulement 30% (soit 1828 individus) en Flandre et 14.1% (soit 856 individus) en Wallonie. Notons que cette répartition diffère de ce qui est observé pour les deux autres populations précédemment présentées, où la Flandre était la région d'habitation majoritaire.

Figure 18: répartition par région d'habitation - Population de régularisés



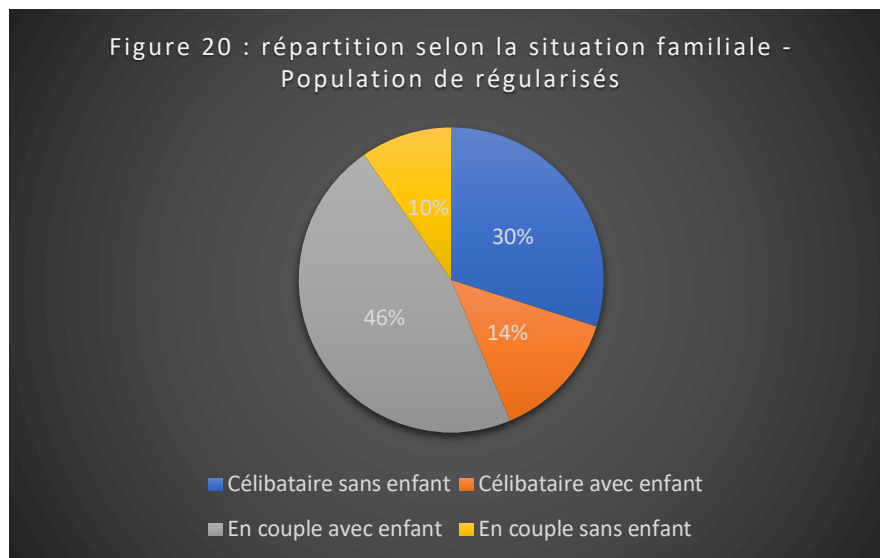
Concernant la distribution des groupes de nationalité<sup>11</sup> trois groupes ressortent particulièrement. Tout d’abord le groupe de nationalité « pays du Maghreb » qui concerne 39.73% de cette population (soit 2.419 individus sur 6.088). Viens ensuite le groupe de nationalité « pays d’Afrique Sub-saharienne » qui regroupe 21.62% (soit 1.316 personnes sur 6.088) de la population (où 15.16 % concerne un pays d’Afrique sub-saharienne dont le français est la langue officielle contre seulement 6.46% concernant les autres pays d’Afrique sub-saharienne), et le groupe de nationalité «Pays d’Amérique latine », qui rassemble 21.27% de la population (soit 1.295 personnes sur 6.088). Les autres groupes de nationalité sont quant à eu peu fréquents dans la population et représentent au maximum 6.5% de celle-ci.

Figure 19 : répartition par groupe de nationalité - population de régularisés



<sup>11</sup> Comme précédemment mentionné, pour des raisons de protection des données, la BCSS ne nous a pas fourni la nationalité brute pour notre population, mais une information agrégée sous forme de groupe de nationalité, et ce pour les individus en provenance d’un pays hors union européenne.

Pour ce qui est de la situation familiale, être « en couple avec enfant » constitue la situation familiale la plus fréquente, celle-ci concernant 46% de la population. La situation familiale « célibataire sans enfant » concerne quant à elle 30% de la population. Les deux autres situations – à savoir être en couple sans enfant ou être célibataire avec enfant concerne chacune moins de 15% de la population.



#### *iv. Synthèse*

La description des profils sociodémographiques des trois populations de primo-arrivants considérés dans cette étude indique que ces profils sont variables en différents points selon le motif de séjours des primo-arrivants.

Tout d'abord, alors que la population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial est majoritairement féminine (et ce qu'il s'agisse de la sous population de ressortissant UE ou de ressortissant non UE), la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié et celle regroupant les individus régularisés sont majoritairement masculines. Notons toutefois que la surreprésentation des hommes est plus marquée dans la population de réfugiés que dans la population de régularisés.

Ensuite, des différences s'observent pour les groupes de nationalités, les groupes les plus représentés n'étant pas les mêmes en fonction du motif de séjour. Pour les individus bénéficiant du statut de réfugié, le groupe de nationalité majoritaire est celui regroupant les pays d'Afrique sub-saharienne (celui-ci rassemblant un peu moins de 45% de cette population) alors que pour les primo-arrivants issus d'un regroupement familial ou ceux ayant bénéficiés d'une régularisation, une majorité appartiennent au groupe de nationalité regroupant les pays du Maghreb.

Des différences sont également observées pour les régions d'habitation des différentes populations. Plus précisément, pour la population regroupant les individus ayant bénéficiés d'une régularisation, la région d'habitation majoritaire est la région de Bruxelles capitale (celle-ci accueillant plus de la moitié de cette population), alors que pour les populations de réfugiés et de regroupement familial, la Flandre est la région majoritairement habitée. Notons toutefois que, quel que soit la population considérée, la région Wallonne est la région accueillant le moins de primo-arrivants.

Concernant la situation familiale, même si la situation la plus fréquente pour tous les primo-arrivants (tous motifs de séjour confondu) est la situation en couple avec enfant, quelques différences peuvent être constatées pour les autres situations. A titre d'exemple, la situation « célibataire sans enfant » est la deuxième situation la plus fréquente pour la population de régularisé alors qu'elle est la moins fréquente pour la population de regroupement familial et la deuxième moins fréquente pour les réfugiés.

Enfin, l'obtention de la nationalité belge endéans les trois premières années constitue, dans une certaine mesure, un axe de différenciation des trois populations étudiées : Même si dans les trois cas l'obtention de la nationalité belge ne concerne qu'une minorité des primo-arrivants, ce fait est plus important pour les primo-arrivants bénéficiant d'un regroupement familial et en particulier pour ceux étant ressortissants d'un pays membre de l'UE.

## 2. Trajectoires d'insertion socio-professionnelle

Dans cette section, nous présenterons les trajectoires d'insertion socio-professionnelle de chacune de nos trois populations d'enquête précédemment présentées. Plus précisément, pour chacune des populations d'enquête, nous présenterons une typologie des trajectoires d'insertion possible. Nous nous intéresserons également à la distribution de ces trajectoires types dans nos différentes populations d'enquête. Mais avant cela, nous commencerons dans ce chapitre par présenter en détails la méthode d'analyse utilisée pour construire nos différentes typologies

### a. Méthode d'analyse

La construction de nos typologies s'ancre dans une approche longitudinale de l'insertion socio-professionnelle et mobilise la technique de l'analyse séquentielle (Abbott et Tsay 2000 ;Robette 2011). Avant de détailler cette technique d'analyse, nous commencerons dans cette section par présenter l'opérationnalisation fait ici de l'insertion sur le marché du travail belge (et par conséquent comment celle-ci est concrètement mesurée) ainsi que la période prise en compte pour l'analyse.

#### i. *Mesure de la trajectoire d'insertion-socioprofessionnelle*

Nous entendons ici par trajectoire d'insertion socio-professionnelle la succession de différents états sur le marché du travail. Afin de mesurer ces différents états, la « nomenclature de la position socio-économique » issu du Data Warehouse de la banque Carrefour de la Sécurité Sociale est utilisée. Cette nomenclature fourni la position d'un individu sur le marché du travail au dernier jour du trimestre. L'architecture et les différentes positions fournies par cette nomenclature sont présentées dans la table 5 disponible ci-dessous. Sur base de l'architecture initiale de la nomenclature de la position socio-économique, une variable comportant 6 modalités a été construite. La table 6 (également présentée ci-dessous) présente ces 6 modalités et ce qu'elles recouvrent en termes de positions. En proposant un tel recodage, nous avons apporté un peu plus de nuance que l'organisation en groupe de position par la BCSS. Même si dans le cadre d'une analyse de séquence il est d'usage de limiter le nombre de divisions<sup>12</sup>, le recodage effectué nous permet d'effectuer différentes distinctions : 1) au sein du groupe « occupé », entre le statut d'employé et le statut d'indépendant, et 2) au sein du groupe « inactif », entre les maladies/invalidités et les bénéficiaire d'une aide sociale. Or, ces deux distinctions nous paraissent essentiel dans le cadre de notre analyse. Le recodage effectué nous permet également de ne pas prendre en compte dans l'analyse, les individus en situation de retraite, c'est-à-dire des individus qui ne sont plus concerné par les dynamiques du marché du travail.

---

<sup>12</sup> Lors de la création de typologie avec une analyse séquentielle, plus il y a de catégories, plus le nombre de trajectoires pouvant être distingués les unes des autres est important. Dès lors plus la probabilité d'obtenir une typologie significative de trajectoires est faible (Robert 2011).

Tableau 5 : Structure de la « nomenclature de la position socio-économique »	
Groupe de position	Position
1.. Occupé	1.1. Travail salarié <i>1.1.1. Occupé dans un seul emploi salarié</i> <i>1.1.2. Occupé dans plusieurs emplois salariés</i>
	1.2. Occupé en tant qu'indépendant <i>1.2.1. A titre principal</i> <i>1.2.2. A titre complémentaire</i> <i>1.2.3. Occupé en tant qu'indépendant après la retraite</i>
	1.3. Occupé en tant qu'aidant auprès d'un employeur ayant le statut d'indépendant <i>1.3.1. Occupé en tant qu'aidant à titre principal</i> <i>1.3.2. Occupé en tant qu'aidant à titre complémentaire</i> <i>1.3.3. Occupé en tant qu'aidant après (l'âge de) la retraite</i>
	1.4. Occupé en tant que salarié et comme travailleur indépendant/aidant <i>1.4.1. Emploi principal exercé en tant que salarié</i> <i>1.4.2. Emploi principal exercé en tant qu'indépendant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire</i> <i>1.4.3. Emploi principal exercé en tant qu'aidant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire</i>
2.. Demandeur d'emploi	2.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein, avec allocation de chômage
	2.2. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire, avec allocation de chômage
	2.3. Demandeur d'emploi après études, avec allocation d'attente ou allocation de transition (avant 2012)
	2.3. Demandeur d'emploi après études, avec allocation d'insertion ou allocation de transition (depuis 2012)
	2.4. Demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement
3.. Inactif	3.1. Interruption de carrière complète / crédit-temps complet
	3.2. Dispense d'inscription comme demandeur d'emploi
	3.3. Revenu d'intégration / aide financière <i>3.3.1 Revenu d'intégration</i> <i>3.3.2 Aide financière</i>
	3.4. Bénéficiaire d'une pension sans emploi
	3.5 Prépensionné à temps plein <i>3.5.1 Prépensionné complet</i> <i>3.5.2. Chômage complet avec complément d'entreprise</i> <i>3.5.3 Mise en disponibilité préalable à la retraite</i>
	3.6. Enfants bénéficiaires d'allocations familiales
	3.7 Incapacité de travail <i>3.7.1 En incapacité de travail connue auprès des mutuelles</i> <i>3.7.2 En incapacité de travail en raison d'une invalidité</i> <i>3.7.3 En incapacité de travail en raison d'une maladie professionnelle</i> <i>3.7.4 En incapacité de travail en raison d'un accident de travail</i>
	3.8. Personne avec une allocation aux personnes handicapées (ARR)

	<p><i>domestique qui n'est pas déclaré à l'ONSS, les chômeurs suspendus ou encore les travailleurs frontaliers sortants. Notons toutefois que, même si cette catégorie « autre » recouvre une grande variété de situations, il peut être considéré dans le cadre de la population étudiée, qu'une majorité des personnes de cette catégorie sont femmes au foyer et maris au foyer (Herman &amp; Rea, 2014)</i></p>
--	---

Tableau 6 : Codage de la variable « position sur le marché de l'emploi »	
<b>Catégorie 1 : Employé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1.1. Occupé dans un seul emploi salarié</li> <li>1.1.2. Occupé dans plusieurs emplois salariés</li> <li>1.4.1. Emploi principal exercé en tant que salarié</li> </ul>
<b>Catégorie 2 : Indépendant ou tiers aidant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.2.1. A titre principal</li> <li>1.2.2. A titre complémentaire</li> <li>1.2.3. Occupé en tant qu'indépendant après la retraite</li> <li>1.3.1. Occupé en tant qu'aidant à titre principal</li> <li>1.3.2. Occupé en tant qu'aidant à titre complémentaire</li> <li>1.4.2. Emploi principal exercé en tant qu'indépendant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire</li> <li>1.4.3. Emploi principal exercé en tant qu'aidant à titre principal avec un emploi salarié à titre complémentaire</li> </ul>
<b>Catégorie 3 : Demandeur d'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Demandeur d'emploi après travail à temps plein, avec allocation de chômage</li> <li>2.2. Demandeur d'emploi après un emploi à temps partiel volontaire, avec allocation de chômage</li> <li>2.3. Demandeur d'emploi après études, avec allocation d'attente ou allocation de transition</li> <li>2.4. Demandeur d'emploi après études, avec allocation d'insertion ou allocation de transition</li> <li>2.5. Demandeur d'emploi avec allocation d'accompagnement</li> <li>3.2. Dispense d'inscription comme demandeur d'emploi</li> </ul>
<b>Catégorie 4 : Maladie-invalidité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.7.1. En incapacité de travail connue auprès des mutuelles</li> <li>3.7.2. En incapacité de travail en raison d'une invalidité</li> <li>3.7.3. En incapacité de travail en raison d'une maladie professionnelle</li> <li>3.7.4. En incapacité de travail en raison d'un accident de travail</li> <li>3.8. Bénéficiaire d'une allocation pour handicapé (ARR)</li> <li>3.4. Bénéficiaire d'une pension sans emploi</li> </ul>
<b>Catégorie 5 : Bénéficiaire d'une aide sociale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.3.1. Revenu d'intégration</li> <li>3.3.2. Aide financière</li> </ul>
<b>Catégorie 6 : Autre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Interruption de carrière complète / crédit temps</li> <li>4. Autre</li> </ul>

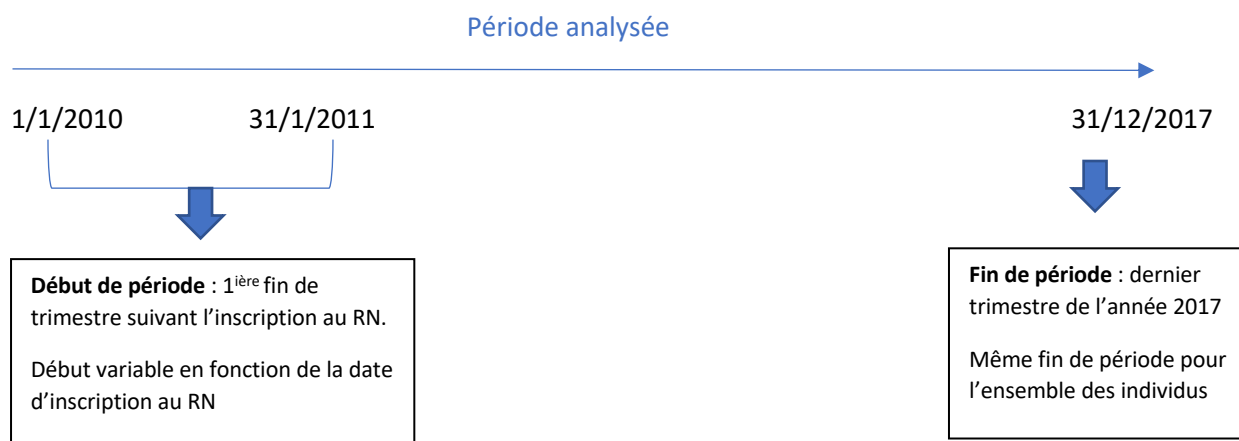


ii. *Population et durée de la période analysée*

Comme mentionnée précédemment, les données utilisées pour construire les trajectoires d'insertion socio-professionnelle concernent la cohorte 2010-2011 de 3 populations de primo-arrivants :

- 1) Les primo-arrivants bénéficiant d'un regroupement familial s'étant inscrits pour la première fois au RN entre le 1er janvier 2010 et le 31 décembre 2011 et résidant encore en Belgique au 31 décembre 2017.
- 2) Les primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation et s'étant inscrits pour la première fois au RN entre le 1er janvier 2010 et le 31 décembre 2011 et résidant encore en Belgique au 31 décembre 2017
- 3) Les primo-arrivants étant inscrits pour la première fois entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 31 décembre 2011 au RN comme réfugié reconnu et résidant encore en Belgique au 31 décembre 2017

Pour ce qui est de la longueur de la période analysée, la nomenclature socio-économique utilisée pour construire les trajectoires d'insertion étant une donnée disponible à intervalle trimestrielle, nous avons pris comme début de trajectoire la fin de trimestre suivant l'inscription au RN. La période d'analyse prenant, quant à elle fin au 31 décembre 2017. La période analysée recouvre donc 28 trimestres, soit une période de 7 ans.



### iii. *L'analyse séquentielle*

Comme précédemment mentionné, nous avons réalisé une analyse séquentielle de type appariement optimal afin de décrire et classer les carrières socio-économiques de nos populations d'enquête (Halpin et Chan 1998 ; Kogan 2004 ; Pollock 2007 ; Robette 2011). Ce type d'analyse procède en deux temps : 1) calculer les distances entre séquences et 2) classer les séquences en fonction des distances.

Plus précisément, la méthode d'appariement optimal consiste dans un premier temps à analyser le degré de similarité, entre différentes séquences (différentes trajectoires), autrement dit, d'évaluer la proximité entre séquences (Lesnard et saint pol, 2006)<sup>13</sup>. Cette méthode consiste à évaluer les distances entre deux séquences en les considérant comme des chaînes de caractère (chaque caractère correspondant à un état) et en calculant le coût minimum de transformation<sup>14</sup> permettant de passer de l'une à l'autre. En d'autres termes, la distance entre deux séquences correspond donc au « coût du chemin le moins onéreux pour transformer l'une en l'autre » (Lesnard et saint pol, 2006). Afin de passer d'une séquence à une autre, deux types de transformation sont possibles ayant chacune leur coût : 1) insérer ou supprimer un élément à un endroit précis de la séquence<sup>15</sup> et 2) transformer, substituer un élément (ou plusieurs) d'une séquence par un autre élément (ou plusieurs) provenant de l'autre séquence<sup>16</sup>.

Les opérations « d'insertion ou de suppression » Vise à décaler les séquences afin de faire apparaître des enchaînements communs. Ce premier type d'opération met donc l'accent sur l'identification d'enchaînement d'états similaire au détriment de leurs positions propres dans l'enchaînement d'états. Dit autrement, « les opérations d'insertion-suppression déforment les structures temporelles des séquences comparées (insérer un événement, c'est insérer du temps) et permettent ainsi d'accélérer ou de ralentir le temps de chaque séquence pour mieux mettre en regard leurs points communs » (Lesnard et saint pol, 2006). Avec ce type d'opération, l'accent est alors plus mis sur l'enchaînement des différents états que sur la durée de chaque état.

Le second type d'opération, celles de « transformation/substitution », privilégient la dimension temporelle des séquences puisqu'elles mettent au premier plan la comparaison d'états localisés sur un même espace des séquences comparées. Dit autrement l'opération de transformations/substitutions « revient à faire pencher la balance de la comparaison en faveur des différences entre des événements qui sont identiques du point de vue de l'échelle du temps utilisée, qui sont donc comparables du point de vue du temps » (Lesnard et saint Pol, 2006). L'accent est alors mis ici sur la durée et la temporalité des différents états composant les séquences comparées.

Les notions de temporalité et d'enchaînement d'état induite par ces deux types d'opérations interviennent dans le calcul des distances entre les séquences dans la mesure où le coût assigné par le chercheur à chaque opération détermine directement le calcul de ces distances. La détermination et l'assignation des coûts des opérations constitue donc un choix essentiel qui suppose de prioriser

---

<sup>13</sup> Introduction aux méthodes d'appariement optimal (Optimal Matching Analysis)

<sup>14</sup> Afin de passer d'une séquence à une autre, deux types de transformation sont possibles : 1) insérer ou supprimer un élément à un endroit précis de la séquence et 2) transformer un élément (ou plusieurs) d'une séquence par un autre élément provenant de l'autre séquence. Ainsi, le calcul des distances dans la méthode d'appariement optimal prend non seulement en compte la durée et la fréquence d'un événement mais aussi l'ordre et l'enchaînement de ces événements.

<sup>15</sup> Par exemple pour passer de la séquence X : A-A-C-B-A à la séquence Y : A-C-B-A, il suffit d'insérer en deuxième position de la séquence Y l'élément A

<sup>16</sup> Par exemple, pour passer de la séquence X : A-A-C-B-B-B-A à la séquence Y : A-A-C-C-A, il suffit de remplacer l'enchaînement d'évènements B-B-B de la séquence X par l'évènement C de la séquence Y

dans le processus d'identification de trajectoire soit l'enchaînement des états, soit la dimension temporelle de ceux-ci. Ce choix doit donc être pensé au regard d'un cadre théorique et des objets et objectifs de recherche. Dans le cadre de cette recherche, pour les opérations de substitution, nous avons pris le parti de faire correspondre le coût au taux de transition entre états. Dès lors, les coûts des opérations de substitution dépendaient de la probabilité associée au passage d'un état A à un état B : plus la probabilité d'une transition entre les deux états considéré est importante, plus le coût de l'opération de substitution est important (et inversement). Concernant les opérations d'insertion et suppression, le coût par opération a été fixé à 1. L'accent est donc principalement mis ici sur l'enchaînement des états. Notons toutefois qu'une seconde configuration d'assignation des coûts privilégiant cette fois la structure temporelle a également été testée et a donné des résultats similaires à celle retenue.

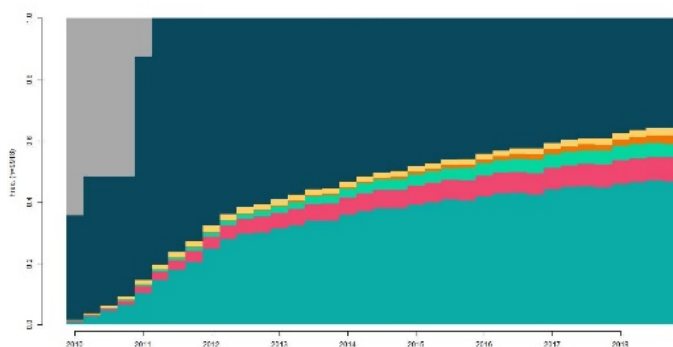
Une fois l'ensemble des distance « deux à deux » calculée (matrice de dissimilarité), une technique de classification est réalisée afin de regrouper les séquences voisines, c'est-à-dire les séquences « qui sont les plus proches au regard de la distance qui vient d'être construite » (Lesnard et saint pol, 2006). A cette fin, nous avons eu recours à une classification ascendante hiérarchique réalisée avec la méthode de Ward, celle-ci visant à regrouper des séquences de telle sorte que l'augmentation de l'inertie intraclasse soit minimale.

#### b. Typologie de trajectoires pour la population de primo-arrivants issue d'un regroupement familial

Dans cette partie, nous présenterons les trajectoires d'insertion socio-professionnelle de la population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial. Comme précédemment mentionné, pour la population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial, une distinction est opérée entre les ressortissants d'un pays membre de l'UE et les ressortissants d'un pays tiers.

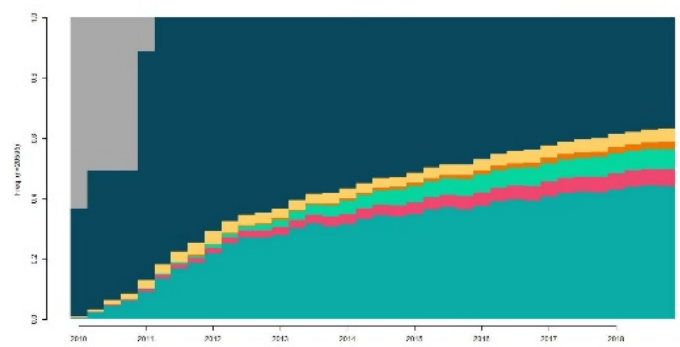
Les figures 21.a et 21.b, présentées ci-dessous donnent un aperçu global des trajectoires d'insertion pour chaque sous-population précédemment présentée.

Figure 21.a : Ressortissants UE



■ Employed ■ Job seeker ■ Social dependence ■ Missing  
■ Self-employed ■ Invalidity retirement ■ Other

Figure 21.b : Ressortissants non- UE



■ Employed ■ Job seeker ■ Social dependence ■ Missing  
■ Self-employed ■ Invalidity retirement ■ Other

De manière générale, on constate que les trajectoires d’insertion sont assez similaires d’une sous-population à l’autre. Sur l’ensemble de la période étudiée (de 2010 à 2018), deux statuts ressortent particulièrement : Le statut « autre » et le statut « employé ». Plus précisément, à l’issue du dernier trimestre de l’année 2010 (soit en début de trajectoire) le statut « autre » est le statut majoritaire pour les deux sous-populations considérées, celui-ci concernant 72,14% des ressortissants UE et 76,34% des ressortissants non UE. L’importance du statut « autre » tend toutefois à diminuer tout au long de la période analysée jusqu’à ne concerner que 35,71% des ressortissants UE et 36,64% des ressortissants non UE. Une dynamique inverse est observée pour le statut de salarié : Si celui-ci concerne seulement une minorité d’individus au dernier trimestre de l’année 2010 (soit en début de trajectoire), son importance tend à augmenter jusqu’à concerner 46,43% des ressortissants UE et 44,27% des ressortissants non UE lors du dernier trimestre de l’année 2018.

Notons également que, sur l’ensemble de la période étudiée, les statuts « bénéficiaire d’une aide sociale », « maladie invalidité », « recherche d’emploi » et « indépendant ou tiers aidant », sont très faiblement représentés dans les deux sous-populations étudiées. Néanmoins, malgré leurs faibles fréquences globales, les statuts de « bénéficiaire d’une aide sociale » et de « recherche d’emploi » sont un peu plus répandus au sein de la sous-population de ressortissants non-UE, alors que le statut « d’indépendant ou de tiers aidant » est, quant à lui, plus répandu parmi la sous-population de ressortissants non-UE.

*Tableau 7 : Distribution des positions sur le marché de l’emploi au dernier trimestre 2010 et 2018*

	Réun. Fam. (UE) N=9.918		Réun. Fam. (Non UE) N=20.595	
	4 <sup>ème</sup> Trimestre 2010	4 <sup>ème</sup> Trimestre 2018	4 <sup>ème</sup> Trimestre 2010	4 <sup>ème</sup> Trimestre 2018
Salarié	10.71%	46.43%	9.16%	44.27%
Indépendant	2.14%	8.57%	0.76%	5.34%
Aide soc.	1.43%	2.14%	2.29%	4.59%
Chômage	0.71%	4.29%	0%	6.87%
Maladie/inv.	0%	2.86%	0%	2.29%
Other	72.14%	35.71%	76.34%	36.64%
Missing	12.86%	0%	11.45%	0%
Tot	100%	100%	100%	100%

En nous basant sur la trajectoire d’insertion globale de chaque sous-population, et à l’issue d’une analyse séquentielle (décrite dans la section b), une typologie de trajectoire composée de 5 types de carrière d’insertion a été construite (pour chaque sous population). Plus précisément, la typologie retenue est composée des carrières suivantes : 1) Une carrière active d’employé, 2) une carrière active d’indépendant ou de tiers aidant, 3) une carrière progressivement active d’employé, 4) une carrière tardivement active d’employé et 5) une carrière « autre ». Notons que ces 5 types de carrières sont similaires, en termes de structure, pour les deux sous-populations étudiées dans cette section. Dit autrement, nous n’avons pas observé de réelles différences en termes de carrières d’insertion possible entre les primo-arrivants ressortissants d’un pays membre de l’UE et ceux issus d’un pays hors UE.

i. Description des cinq types de carrière :

Les figures 22.a et 22.b présentées ci-dessous donnent un aperçu détaillé des différents types de carrière identifiés pour chaque sous-population.

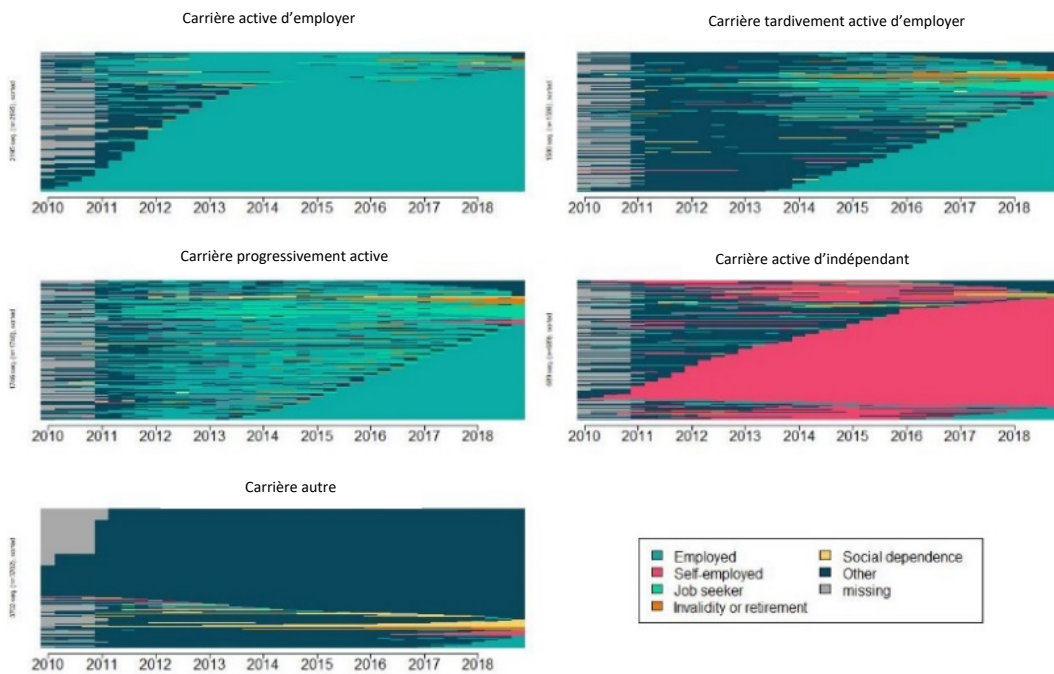


Figure 22.a : Typologie de carrière pour les réunification familiale UE

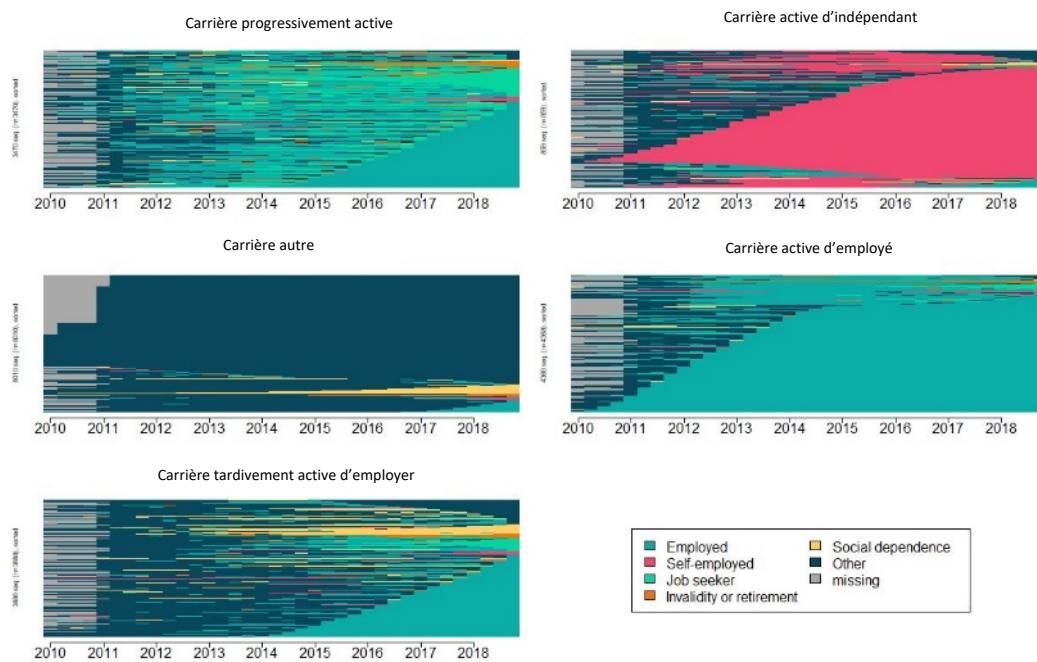


Figure 22.b : Typologie de carrière pour les réunifications familiale non- UE

#### La carrière active d'employé :

La carrière active d'employé rassemble les personnes qui entrent rapidement sur le marché du travail sous le statut de salarié. Plus précisément, parmi les individus appartenant à ce premier type, le début de carrière est soit marqué par une entrée sur le marché du travail sous statut de salarié endéans l'année suivant l'inscription au registre national ; Soit le début de carrière est caractérisé par une période de transition allant de 1 à 3 ans et marquée par le statut « autre ». Notons toutefois que cette période de transition semble légèrement plus courte pour les primo-arrivants ressortissants d'un pays UE en comparaison des ressortissants non UE.

Une fois, le statut de salarié obtenu, la carrière des individus reste, pour une très large majorité, marquée par la stabilité de ce statut sur les 8 années prises en compte dans l'analyse.

Notons enfin que ce premier type de carrière est marqué par une quasi-absence des statuts de « dépendance à l'aide sociale », de « maladie ou invalidité » et de « chercheur d'emploi », et ce sur l'ensemble de la période analysée.

#### La carrière tardivement active d'employé :

Le second type de carrière identifié est marqué par une trajectoire d'insertion tardive sur le marché du travail sous le statut d'employé. Plus précisément, la stabilisation sur le marché du travail en tant que salarié se fait, pour la majorité des personnes appartenant à ce type, après une période de transition variant de 3 à 7 ans. Durant cette période de transition, les individus suivant ce deuxième type de carrière occupent en majorité le statut « autre » et dans une moindre mesure le statut « recherche d'emploi ». Une fois la période de transition terminée, le statut d'employé semble se stabiliser

Même si la structure générale de ce deuxième type de carrière est similaire pour les ressortissants UE et non UE, deux différences doivent néanmoins être soulignées : Premièrement, la phase transitionnelle précédant l'acquisition stable du statut d'employé est plus longue pour les ressortissants d'un pays hors UE et concerne un nombre plus important d'individus. Deuxièmement, lors de la période de transition, même si le statut « autre » est majoritaire dans les deux sous-populations, les épisodes d'activité sous statut d'employé et de recherche d'emploi sont plus fréquemment observés pour la sous-population de ressortissants UE alors que les épisodes de dépendance à l'aide sociale sont quant à eux plus fréquemment observés pour la sous population de ressortissants non UE.

#### Carrière progressivement active d'employé :

Le troisième type de carrière identifié est caractérisé par une trajectoire d'insertion progressivement active sur le marché de l'emploi sous statut d'employé. Tout comme pour la carrière tardivement active, la stabilisation sur le marché du travail sous statut d'employé se fait, pour la majorité des personnes après une période de transition variant de 3 à 7 ans. La période de transition avant l'acquisition stable du statut de salarié est, cette fois-ci marquée par des périodes d'alternance entre le statut « employé », le statut de « recherche d'emploi » et le statut « autre ».

A nouveau, une différence de durée de la phase transitionnelle peut être observée entre les ressortissants d'un pays membre de l'Union Européenne et ceux ressortissants d'un pays hors Union Européenne ; celle-ci étant légèrement plus longue dans le second cas.

#### Carrière active d'indépendant ou de tiers aidant :

Le quatrième type de carrière rassemble les personnes qui rencontrent une insertion active sur le marché du travail sous le statut « d'indépendant ou de tiers aidant ».

Avant de se stabiliser dans ce statut, les individus appartenant à ce type de carrière connaissent une période de transition principalement marquée par le statut « autre », et dans une moindre mesure par les statuts « d'employé » et de « recherche d'emploi ».

La phase transitionnelle peut à nouveau être plus ou moins longue en fonction des individus, celle-ci variant de moins d'un an à 4 ans pour la majorité. Notons que, cette fois-ci, aucune différence dans la durée de la période transitionnelle n'est constatée entre les ressortissants UE et les ressortissants non UE.

La carrière « autre » :

Le cinquième et dernier type de carrière identifié rassemble les individus qui, en grande majorité, occupent de manière stable le statut « autre » sur toute la période étudiée. Notons que, comme précédemment mentionné dans la section méthodologique de ce chapitre, avec la variable « Nomenclature de la position socio-économique » disponible dans le datawarehouse de la Banque Carrefour de la sécurité sociale, le statut « autre » est un statut résiduel incluant les personnes n'étant ni « occupé » sur le marché du travail (salarié, indépendant, tiers aidant), ni demandeur d'emploi, ni bénéficiaire d'une aide sociale, ni en incapacité de travail, ni retraité. Dans ce cadre, le statut « autre » regroupe, entre autres : les femmes/hommes au foyer, le personnel domestique qui n'est pas déclaré à l'ONSS, ou encore les chômeurs suspendus ; le codage propre à la Banque Carrefour ne permettant hélas pas de faire la distinction entre ces différents états. Par analogie, le cinquième type de carrière identifié peut donc être considéré comme une carrière résiduaire regroupant les individus inactifs – du moins sur un plan officiel – sur le marché du travail.

#### ii. Représentation des cinq types de carrières dans les populations étudiées :

Une fois le contour de ces 5 types de carrières définis, nous avons cherché à voir comment ces 5 types de carrières étaient représentés parmi la population de primo-arrivants issue d'un regroupement familial. Dans ce cadre, la distribution des carrières pour les deux sous-population considérée (UE, Hors UE) est présentée dans le tableau 8

	UE	Non UE
	2010-2011 (N=9.918)	2010-2011 (N=20.595)
Active d'employé	22.13%	21,21%
Tardivement active	15.99%	18,88%
Progressivement active	17.60%	16,85%
Active d'indépendant	6.95%	4,17%
Autre	37.33%	38,89%

*Tableau 8 : distribution des fréquences des différentes carrières d'insertion pour la population de primo-arrivants issu d'un regroupement familial*

Sur base de cette distribution, nous pouvons tout d'abord constater que, parmi les ressortissants UE issus d'un regroupement familial, la carrière majoritaire est la carrière « autre », celle-ci représentant 37.33% de la population étudiée. La deuxième carrière la plus fréquente est la carrière « active d'employé », ce deuxième type représentant 22,13% de la population. A contrario, avec une fréquence de seulement 6,65% dans la population, la carrière active d'indépendant ou de tiers aidant, constitue de loin la carrière minoritaire. Enfin les carrières tardivement active et progressivement

active sont des carrières d'importance intermédiaire : La carrière tardivement active représente 15.99% de la population et la progressivement active 17.60%.

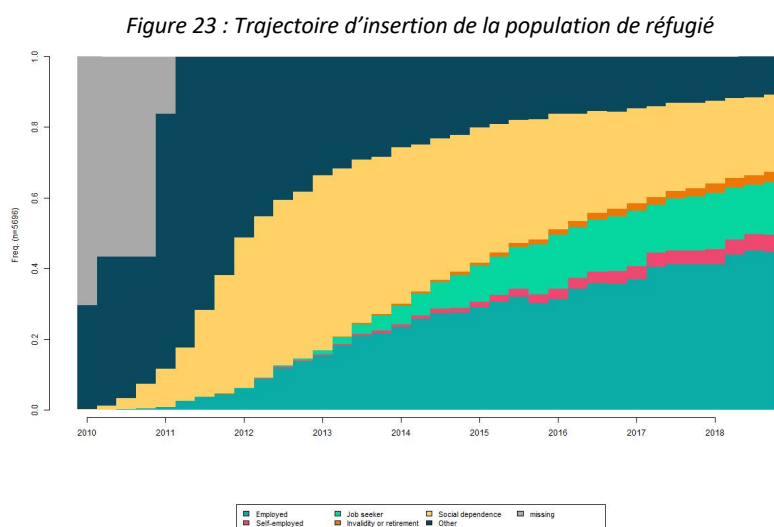
La répartition des différents types carrières est assez similaire pour la population de ressortissants d'un pays hors union européenne. Ainsi, la carrière la plus représentée est également la carrière « autre » - avec une fréquence de 38,89% dans la population étudiée, suivie par la carrière « active d'employé », qui représente quant à elle 21,21% de la population. A nouveau, la carrière la moins représentée parmi la population de primo-arrivants en provenance d'un pays hors union européenne est la carrière active d'indépendant ou de tiers aidant, celle-ci représentant 4,17% de la population. Enfin, les deux carrières progressivement actives sont aussi, pour cette population, deux carrières intermédiaires.

Pour clore ce point, il nous semble important de souligner que l'importance de chaque type de carrière est fort similaire pour les deux sous-populations étudiées. Cette observation suggère que la provenance géographique (UE, hors UE) des individus issus d'un regroupement familiale ne joue pas réellement sur la distribution des types de carrière.



### c. Trajectoires d'insertion pour la population de réfugiés reconnus

Présentons maintenant les trajectoires d'insertion socio-professionnelle de la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié. La figure 23, présentée ci-dessous donne un aperçu global des trajectoires d'insertion de cette seconde population sur l'ensemble de la période étudiée.



Nous pouvons voir que, au dernier trimestre de l'année 2010 (soit en début de trajectoire), le statut majoritaire est le statut « autre », celui-ci concernant 71,14% de la population de réfugiés. L'importance de ce statut tend cependant à diminuer jusqu'à la fin de la période, ce statut ne concernant plus que 10,71% de la population à l'issue du dernier trimestre de l'année 2018. A l'inverse, les statuts « bénéficiaire d'une aide sociale », « chercheur d'emploi » et « employé » sont peut présents voir absents en début de carrière, mais ceux-ci prennent de l'importance au cours de la période analysée. Ainsi, à l'issue du dernier trimestre de l'année 2018, 44,29% des réfugiés sont salariés (alors que ce statut concernait moins de 1% de la population au dernier trimestre de l'année 2010), 22,14% sont bénéficiaires d'une aide sociale (alors que ce statut ne concernait que 11,5% de la population au dernier trimestre de l'année 2010) et 15% sont à la recherche d'un emploi (alors que ce statut était absent dans la population au dernier trimestre de l'année 2010). Notons enfin que, sur l'ensemble de la période étudiée, les statuts « maladie invalidité » et « indépendant ou tiers aidant », sont très faiblement représentés dans la population étudiée.

	Réfugiés reconnus N=5.695	
	4 <sup>ème</sup> Trimestre 2010	4 <sup>ème</sup> Trimestre 2018
Salarié	0.71%	44.29%
Indépendant	0%	5%
Aide soc.	11.43%	22.14%
Chômage	0%	15%
Maladie/inv.	0%	2.86%
Other	71.14%	10.71%
Missing	16.43%	0%
Tot	100%	100%

Tableau 9 : Distribution des positions sur le marché de l'emploi au dernier trimestre 2010 et 2018

La réalisation de l'analyse séquentielle pour la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié nous a à nouveau permis de dégager une typologie de 5 carrières : 1) une carrière active d'employé, 2) une carrière progressivement active ; 3) une carrière autre ; 4) une carrière de dépendance à l'aide sociale et 5) une carrière d'insertion précaire.

i. Description des cinq types de carrière retenus :

La figure 24 présentée ci-dessous donne un aperçu détaillé des différents types de carrière identifiés pour la population de réfugiés.

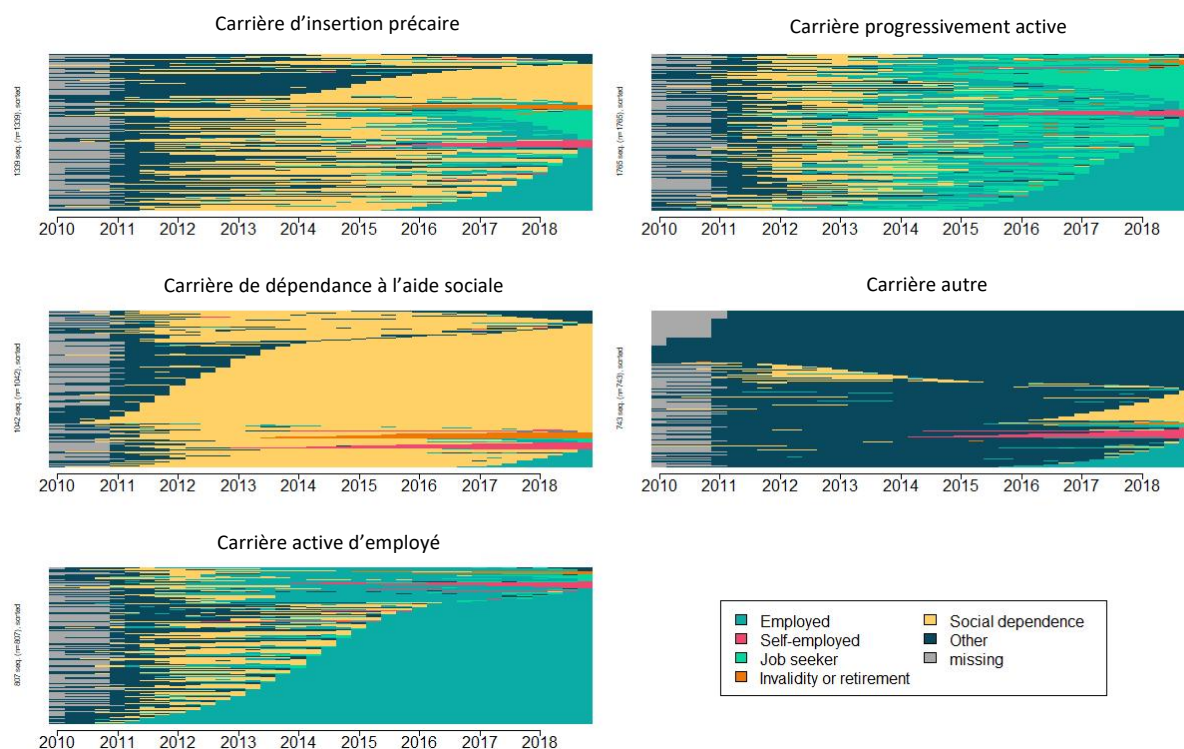


Figure 24 : typologie des carrières d'insertion pour la population de primo-arrivant bénéficiant d'un statut de réfugié

Active d'employé :

Tout comme pour la population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial, on retrouve dans la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié une carrière de type « active d'employé ». Celle-ci rassemble les individus ayant acquis de manière stable le statut d'employé, après une période de transition d'une durée allant d'une à quatre années. La période de transition qui caractérise le début de carrière est ici, principalement marqué par le statut « autre » lors de la première année, puis par une alternance entre le statut de « bénéficiaire d'une aide sociale », le statut de « salariée » et le statut « autre ».

Carrière progressivement active :

A l'instar de la typologie construite pour la population de primo-arrivants bénéficiant d'un regroupement familial, la typologie de carrière retenue pour la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié inclue également une carrière-type « progressivement active » où la stabilisation sur le marché du travail sous le statut d'employé se produit après une période de

transition relativement longue de minimum de 5. Ici, la période de transition précédant la stabilisation sur le marché du travail est caractérisée par une alternance entre les statuts « autre » et « bénéficiaire d'une aide sociale » lors des deux premières années, puis par une alternance entre les statuts de « chercheur d'emploi » et de « salarié ».

#### Autre :

La typologie de carrière retenue pour la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié comprend, tout comme celle des primo-arrivants issus d'un regroupement familial, une carrière-type résiduaire rassemblant les individus qui occupent de manière stable sur l'ensemble de la période étudiée, le statut « autre ». Cette catégorie résiduaire rassemble donc les individus inactifs – du moins sur un plan officiel – sur le marché du travail.

#### Carrière de dépendance à l'aide sociale :

La carrière de « dépendance à l'aide sociale » qui figure dans la typologie retenue pour la population de réfugiés rassemble les individus qui, à l'issue de la première année obtiennent une aide sociale et restent, pour une très large majorité, bénéficiaire de cette aide sur l'ensemble de la période étudiée. Dit autrement, cette carrière rassemble des individus inactifs sur le marché du travail et dans une situation de dépendance au système social.

Notons que cette carrière type n'a pas été observée pour la population de primo-arrivants issus d'un regroupement familial.

#### Carrière d'insertion précaire :

Le dernier type de carrière identifié pour la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié peut être qualifié de carrière d'insertion précaire. Celle-ci regroupe des individus ayant une trajectoire relativement instable sur le marché du travail. Plus précisément, les 6 premières années, on constate majoritairement une alternance entre les statuts « autre » et « bénéficiaire d'une aide sociale ». À l'issue de la sixième année, une forme de stabilisation, soit en tant que salarié, soit en tant que bénéficiaire d'une aide sociale, apparaît pour la majorité des individus appartenant à ce type. Plus précisément, à l'issue du dernier trimestre de la période prise en compte, 40% des individus appartenant à cette carrière type semblent avoir obtenu de manière stable le statut d'employé et 30 % semblent dépendre de manière stable d'une aide sociale.

#### ii. Représentation des différents types de carrières dans la population de réfugiés :

La distribution des 5 types de carrières identifiées dans la population de réfugiés est présentée à la figure 24. Celle-ci nous indique que les carrières types les plus fréquentes sont la carrière d'insertion précaire et la carrière progressivement active, celles-ci concernant respectivement 31% et 23,5 % de la population de réfugié. A l'inverse, les carrières les moins représentées dans la population de réfugiés sont les carrières « active d'employé » et « autre », celles-ci ne concernant respectivement que 14,7% et 18,29% de la population

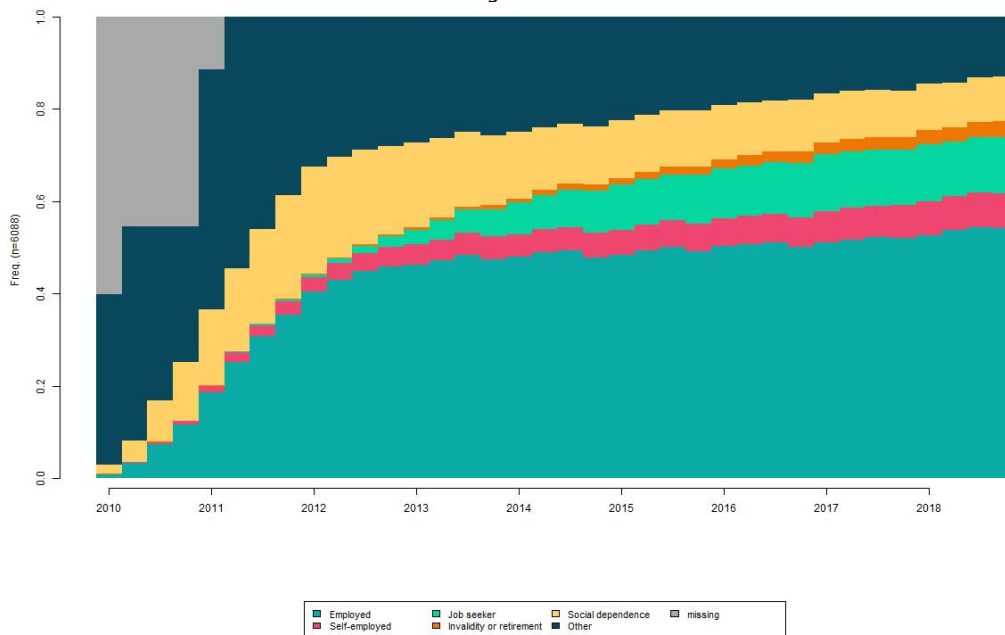
	Réfugiés
	2010-2011 (N=5.696)
Active d'employé	14,17%
Progressivement active	23,51%
Insertion précaire	30,99%
Dépendance sociale	18,29%
Autre	13,04%

Tableau 10 : distribution des carrières dans la population de réfugiés

#### d. Trajectoire d'insertion pour la population de régularisés

La dernière population pour laquelle nous avons analysé les trajectoires d'insertion était composée de primo-arrivant ayant été régularisés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 31 février 2011. La figure 25 présentée ci-dessous donne un aperçu global de la trajectoire d'insertion de cette dernière population.

Figure 25 : Trajectoire d'insertion de la population de primo-arrivant ayant bénéficié d'une régularisation



De manière générale, nous pouvons constater qu'à nouveau, le statut « autre » constitue le statut majoritairement occupé en début de carrière, celui-ci concernant 52,14% de la population au dernier trimestre de l'année 2010. Par la suite, l'importance du statut « autre » tend à diminuer, celui-ci ne concernant plus que 12,86% de la population de régularisés au dernier trimestre de l'année 2018. Le statut de « bénéficiaire d'une aide sociale » constitue aussi un statut dont l'importance diminue dans la population au fil des années analysées. Ainsi, si ce statut concerne 16,42% de la population au dernier trimestre de l'année 2010, il ne concerne plus que 10% de la population au dernier trimestre de l'année 2018. L'importance décroissante des statuts « autre » et « bénéficiaire d'une aide sociale » se fait principalement au profit du statut de « salarié » et dans une moindre mesure au profit du statut

de « chercheur d'emploi ». Plus précisément, le statut de salarié concernait 18,58% de la population de régularisés au dernier quadrimestre de l'année 2010 et connaît une augmentation de plus de 35% au cours de la période analysée (ce statut concernant 54,29% de la population au dernier trimestre de l'année 2018). Le statut de « chercheur d'emploi » était quant à lui absent dans la population au dernier trimestre de l'année 2010 et augmente progressivement au cours de la période analysée jusqu'à concerner 12,14% de la population au dernier trimestre de l'année 2018. Notons enfin que, sur l'ensemble de la période étudiée, le statut de « maladie-invalidité » est un statut peu fréquent, celui-ci ne concernant jamais plus de 4% de la population.

	Régularisation N=6.088	
	4 <sup>ème</sup> Trimestre 2010	4 <sup>ème</sup> Trimestre 2018
Salarié	18.58%	54.29%
Indépendant	1.43%	7.14%
Aide soc.	16.42%	10%
Chômage	0%	12.14%
Maladie/inv.	0%	3.57%
Other	52.14%	12.86%
Missing	11.43%	0%

*Tableau 11 : Distribution de la nomenclature de la position socio-économique au dernier trimestre 2010 et 2018 pour la population de régularisés*

La réalisation de l'analyse séquentielle pour la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation nous a cette fois permis d'identifier une typologie comptant 6 types de carrières : 1) une carrière active, 2) une carrière progressivement active, 3) une carrière d'insertion précaire, 4) une carrière de dépendance à l'aide sociale, 5) une carrière active d'indépendant ou de tiers aidant et 6) une carrière « autre ».

#### Description des 6 types de carrière :

La figure 26 présentée ci-dessous donne un aperçu détaillé des 6 carrières types identifiées pour la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation.

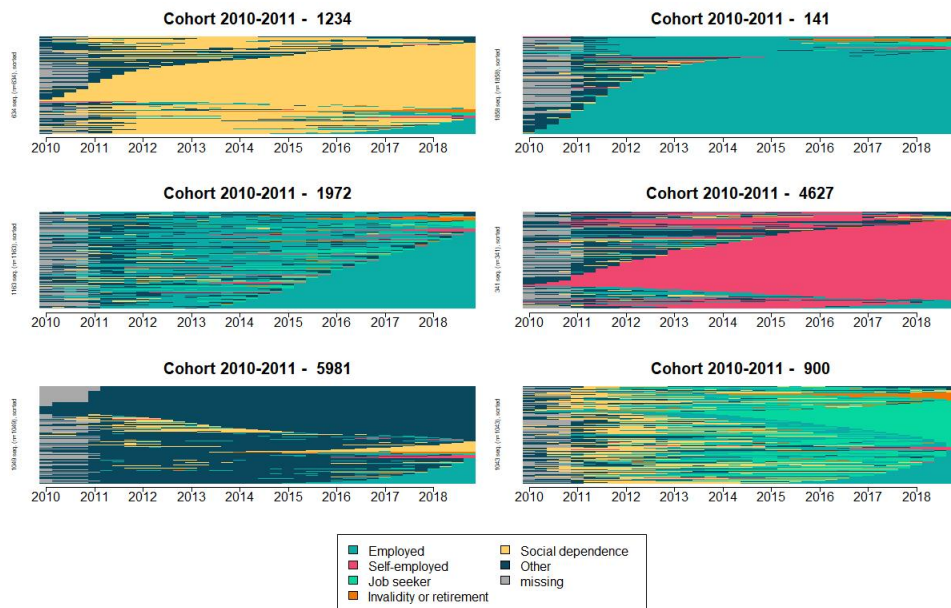


Figure 26 : typologie des carrières d'insertion pour la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation

#### La carrière active d'employé :

La carrière active d'employé identifiée pour la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation est globalement similaire à celles identifiées pour les populations de primo-arrivants issus d'une réunification familiale ou bénéficiant d'un statut de réfugié. A nouveau, cette carrière rassemble les individus entrant rapidement et de manière stable sur le marché du travail sous le statut de salarié. Plus précisément, l'entrée sur le marché du travail sous statut de salarié se fait, pour une majorité de la population endéans l'année suivant la régularisation et au maximum 3 ans après la régularisation. Ainsi, un an après la première inscription au registre national, les trois quarts des individus appartenant à ce type de carrière se retrouvent sur le marché du travail sous le statut de salarié et ce de manière stable sur l'ensemble de la période étudiée.

Notons toutefois que même si - à l'instar des populations issue d'un regroupement familial ou bénéficiant d'un statut de réfugié - une période de transition marqué par le statut « autre » peut être observée en début de carrière chez certains individus, cette période de transition est plus courte et concerne moins d'individus parmi la population de primo-arrivants bénéficiant d'une régularisation en comparaison des deux autres populations étudiées.

Notons enfin que – tout comme dans le cas des populations issues d'un regroupement familial ou bénéficiant d'une protection internationale - la carrière active d'employé est marquée par une quasi-absence des statuts de « dépendance à l'aide sociale », de « maladie ou invalidité » et de « chercheur d'emploi ».

#### Carrière progressivement active d'employé

La carrière progressivement active d'employé ici est à nouveau globalement similaire à celles identifiées pour les populations de primo-arrivants bénéficiant d'un regroupement familial ou bénéficiant d'un statut de réfugié. Elle rassemble donc les individus qui passent par une période de transition plus ou moins longue, marqué par une alternance des statuts « recherche d'emploi », « autre » et « employé ». S'ensuit une stabilisation dans le statut de salarié. Notons qu'à nouveau, la

phase transitionnelle est légèrement plus courte pour la population bénéficiant d'une régularisation en comparaison de la population issue d'un regroupement familial et de la population bénéficiant d'un statut de réfugié.

#### Carrière active d'indépendant ou de tiers aidant

Parmi la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation, on retrouve également une carrière active d'indépendant ou de tiers aidant, regroupant les personnes qui rencontrent une insertion active sur le marché du travail sous le statut « d'indépendant ou de tiers aidant ». Celle-ci est semblable à celle observée parmi la population issue d'un regroupement familiale.

#### La carrière de dépendance à l'aide sociale :

Tout comme pour la population de réfugiés, on retrouve parmi les individus ayant bénéficié d'une régularisation une carrière de dépendance à l'aide sociale incluant les personnes inactives sur le marché du travail et qui dépendent quasi totalement de l'aide sociale sur l'ensemble de la période analysée.

#### La carrière d'insertion précaire :

Un cinquième type de carrière identifié parmi la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation est la carrière d'insertion précaire. Celle-ci regroupe les individus ayant des trajectoires d'insertion peu stables sur le marché du travail. Plus précisément, le début de carrière est marqué par une alternance des statuts « autre » et « dépendance à l'aide sociale ». Au bout de 3 à 4 années suivant la première inscription au registre national, ces deux statuts tendent à diminuer au profit d'une alternance entre des périodes de salariat et des périodes de recherche d'emploi. Notons toutefois qu'à la fin de la période considérée pour l'analyse, seulement 30% de la population entrant dans cette carrière se retrouve de manière stable sur le marché du travail sous statut d'employé alors que 43% des individus appartenant à cette carrière sont dans une situation de recherche d'emploi. Notons enfin que la carrière d'insertion précaire n'a pas été observée parmi les primo-arrivants ayant bénéficiés d'un regroupement familial. De plus, même si une carrière d'insertion précaire a été identifiée parmi la population de primo-arrivants bénéficiant d'une protection internationale, plusieurs dissimilitudes en termes de structure sont présentes (celle-ci concernant principalement l'enchaînement des séquences de statut).

#### La carrière « autre » :

Enfin, tout comme pour les deux autres populations de primo-arrivants précédemment analysées dans cette étude, on retrouve parmi les individus ayant bénéficié d'une régularisation une carrière « autre » regroupant en grande majorité les individus occupant de manière stable le statut « autre » sur toute la période étudiée. Notons toutefois que dans le cas de la population ayant bénéficié d'une régularisation (et tout comme dans le cas des réfugiés), des périodes de dépendance à l'aide sociale sont plus fréquentes en comparaisons de la carrière « autre » observée parmi la population issue d'un regroupement familial.

### iii. Représentation des cinq types de carrières dans les populations étudiées :

A nouveau, après avoir identifié les carrières types dans la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation, nous nous sommes intéressés à la fréquence de ces carrières dans la population. A cet effet, la distribution des 6 carrières types identifiées est présentée dans le tableau ci-dessous.



	Régularisation
	2010-2011 (N=6.088)
Active	30,52%
Progressivement active	19.10%
Indépendant ou tiers aidant	5.60%
Dépendance sociale	10.41%
Insertion précaire	17,14%
Autre	17,23%

*Tableau 12 : Distribution des carrières pour la population de primo-arrivants bénéficiant d'une régularisation*

Sur base de cette distribution, nous pouvons tout d'abord constater que, parmi les primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation, la carrière majoritaire est la carrière « active d'employé », celle-ci représentant presque un tiers de la population (30.52%). La population de régularisés représente donc la population de primo-arrivant dans laquelle la carrière « active d'employé » est la plus fréquente<sup>17</sup>.

La deuxième carrière la plus fréquente dans la population de primo-arrivants ayant bénéficiés d'une régularisation est la carrière progressivement active, celle-ci représentant 19.10% de la population. Notons que le poids de la carrière progressivement active dans la population de primo-arrivants bénéficiant d'une régularisation, est assez similaire au poids de cette carrière observée dans les autres populations considérées dans cette étude. Tout au plus, on observe un écart d'un peu plus de 4%, écart se jouant avec la population bénéficiant du statut de réfugié où la carrière progressivement active représente 23.51% de la population.

En troisième et quatrième position, viennent les carrières « autre » et « d'insertion précaire » qui représentent respectivement 17.23% et 17.14% de la population. A ce sujet, notons que le poids de la carrière « autre » est plus faible que dans la population de primo-arrivants bénéficiant d'un regroupement familial (où la carrière « autre » concerne plus de 35% de la population quel que soit la nationalité du regroupé), mais plus important que dans la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié (ou la carrière « autre » ne représente qu'un peu plus de 13% de la population).

La carrière de dépendance à l'aide sociale ne concerne quant à elle que 10.41% de la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation. Une certaine sous-représentation de cette carrière peut donc être observée parmi cette population en comparaison de la population de primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié où la carrière de dépendance à l'aide sociale<sup>18</sup> concerne 18.29% des individus.

Enfin, la carrière la moins fréquente parmi la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation est la carrière active d'indépendant ou de tiers aidant, celle-ci ne concernant qu'un peu plus de 5% de la population. Rappelons que parmi les primo-arrivants issus d'un regroupement familial, la carrière active d'indépendant était également la carrière largement minoritaire et ne

<sup>17</sup> Plus précisément, dans les populations bénéficiant du statut de réfugié on compte seulement 14.17% et 14.80% des individus dans la carrières actives d'employé, soit un peu moins de la moitié que dans la population de régularisé. Dans la population de primo-arrivant bénéficiant d'un regroupement familial, on compte 22.13% des individus en provenance d'un pays UE

<sup>18</sup> Rappelons à ce sujet que la carrière de dépendance à l'aide sociale n'a pas été identifiée pour la population issue d'un regroupement familial.



concernait pas plus de 7%<sup>19</sup> de la population. Par ailleurs, ce type de carrière n'avait pas été identifié parmi la population de primo-arrivants bénéficiant d'une protection internationale.

#### e. Synthèse

Si l'on se place dans une perspective comparative, nous pouvons constater que les typologies construites pour les trois populations de primo-arrivants considérés dans le présent rapport, partagent à la fois des éléments communs et divergents sur certains points ; et ce tant du point de vue de la structure des typologies retenues que du point de vue du poids des différentes carrières types dans chaque population.

Tout d'abord, nous pouvons constater que La carrière active d'employé se retrouve dans les trois populations de primo-arrivants considérées. A cet égard, nous pouvons dire que le motif de séjour n'intervient pas dans la présence ou non de ce premier type de carrière. Néanmoins son importance dans la population varie quant à elle en fonction du motif. Plus précisément, c'est parmi la population de primo arrivants ayant bénéficié d'une régularisation que l'on observe le plus fréquemment la carrière « active d'employé », celle-ci concernant 30,52% de cette population ; soit plus de 15% en plus en comparaison de la population de réfugiés et presque 10% de plus en comparaison de la population de primo-arrivants bénéficiant d'un regroupement familial. Afin d'éclairer la surreprésentation de la carrière de type active d'employé au sein de la population de régularisés nous pouvons émettre l'hypothèse selon laquelle les primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation ont un accès plus aisé au marché du travail dans la mesure où leur arrivée en Belgique est antérieure à la régularisation de leur statut. Les individus composant cette population étant établis en Belgique depuis une plus longue période, ceux-ci ont donc plus de chance de mieux maîtriser l'une des trois langues nationales et le fonctionnement du marché du travail, ce qui faciliterait leur insertion socio-professionnelle une fois le statut de régularisé obtenu. De plus, il est plus que probable que les individus appartenant à cette population étaient déjà actifs sur le marché du travail malgré leur situation irrégulière.

Deuxièmement, la carrière de « dépendance à l'aide sociale », celle d'« active d'indépendant ou de tiers aidant » ainsi que celle « d'insertion précaire » sont trois types de carrière qui ne se retrouvent pas dans toutes les populations de primo-arrivants considérées dans cette étude. Plus précisément, les carrières de « dépendance à l'aide sociale » et « d'insertion précaire » ne sont pas présentes parmi les primo-arrivants ayant bénéficié d'un regroupement familial, alors qu'elles constituent des formes de carrière à part entière parmi la population de réfugiés et celle de régularisés. A contrario, la carrière active d'indépendant ou de tiers aidant ne se retrouve pas dans la population de réfugiés alors qu'elle constitue une carrière type dans les populations de primo-arrivants issus d'un regroupement familial ou ayant bénéficié d'une régularisation. Le motif de séjour semble donc être un élément clé dans la survenue ou non de ces trois types de carrière. La fréquence de ces types de carrière varie également en fonction du motif de séjour : Pour ce qui est de la carrière de dépendance à l'aide sociale, on observe une surreprésentation de celle-ci dans la population de réfugiés en un écart de 7,44% avec la population de régularisés. On observe également une surreprésentation de la carrière d'insertion précaire dans la population de réfugiés, avec cette fois ci un écart de 13,85% avec la population de régularisés.

---

<sup>19</sup> Plus précisément, cette carrière concernait 6.95% des individus UE, 4.17% des individus non UE et 6.53% des individus candidat UE.

Une troisième et dernière différence se joue au niveau de la carrière type « autre ». Même si celle-ci se retrouve dans les trois populations considérées analysées, sa fréquence varie sensiblement en fonction du motif de séjour. Plus précisément, on constate une large surreprésentation de la carrière « autre » parmi les personnes issues d'un regroupement familial en comparaison des personnes bénéficiant d'un statut de régularisés ou ayant bénéficié d'une régularisation. Ainsi, on constate un écart de presque 25% avec la population de réfugiés et un écart d'un peu plus de 20% avec la population de régularisés.

### 3. Déterminants socio-démographiques des différents types de carrière

Dans cette troisième et dernière section portant sur les trajectoires d'insertion socio-professionnelles des primo-arrivants, nous nous intéressons aux déterminants socio-démographiques exerçant une influence sur les trajectoires de types actives sur le marché du travail. A cette fin, pour chacune de nos populations d'intérêt, nous avons réalisé un modèle de régression logistique binaire où la variable dépendante représente le fait de suivre ou non une trajectoire d'insertion active et s'exprime donc sous une forme dichotomique. Plus précisément, afin de créer cette variable, les typologies de carrières construites précédemment ont été recodées en variable binaire selon le schéma « appartenance à une carrière de type active » ou « non appartenance à une carrière de type active ». Les différents recodages effectués sont détaillés - pour chaque population- dans le tableau ci-dessous

Modèle	Variable dépendante dichotomique du modèle	Catégorie initiale
<b>Modèle 1 :</b> Population « regroupement familial »	(1). Avoir une insertion active	Carrière active d'employé
		Carrière active d'indépendant
	(0). Ne pas avoir une insertion active	Carrière progressivement active
		Carrière tardivement active
Carrière autre		
<b>Modèle 2 :</b> Population de réfugiés	(1). Avoir une insertion active	Carrière active d'employé
		Carrière progressivement active
	(0). Ne pas avoir une insertion active	Carrière d'insertion précaire
		Carrière de dépendance à l'aide sociale
Carrière « autre »		
<b>Modèle 3 :</b> Population de régularisés	(1). Avoir une insertion active	Carrière active d'employé
		Carrière active d'indépendant
	(0). Ne pas avoir une insertion active	Carrière progressivement active
		Carrière d'insertion précaire
		Carrière de dépendance à l'aide sociale
	Carrière « autre »	

Tableau 13 : récapitulatif des modèles

Les variables indépendantes incluses dans le modèle recouvrent quant à elles différents attributs socio-démographiques tels que le sexe, l'âge lors de la première inscription au RN ou encore la région d'habitation. Les variables dépendantes utilisées sont détaillées par modèle dans le tableau ci-dessous.

Modèle	Variable indépendant	Description
<b>Modèle 1 :</b> réunification familiale	<b>Sexe</b>	-Femme (Catégorie de référence) -Homme
	<b>Age</b>	<i>Variable métrique</i>
	<b>Situation familiale (LYPRO)</b>	-Célibataire avec enfant (Catégorie de référence) -Célibataire sans enfant -En couple avec enfant -En couple sans enfant

	<b>Région d'habitation</b>	-Flandre (catégorie de référence) -Bruxelles -Wallonie
	<b>Nationalité d'origine</b>	-North african and middle eastern countries (référence) -Afrique sub-saharienne -Autre
	<b>Type de réunification familiale</b>	-Regroupant membre d'un pays UE (référence) -Regroupant membre d'un pays tiers
	<b>Nationalité Belge</b>	-Ne dispose pas de la nationalité Belge (référence) -A obtenu la nationalité Belge au cours des 3 premières années à -daté de l'inscription
<b>Modèle 2 :</b> Réfugiés	<b>Sexe</b>	-Femme (Catégorie de référence) -Homme
	<b>Age lors de la première inscription au RN</b>	<i>Variable métrique</i>
	<b>Situation familiale (LYPRO)</b>	-Célibataire avec enfant (Catégorie de référence) -Célibataire sans enfant -En couple avec enfant -En couple sans enfant
	<b>Région d'habitation</b>	-Flandre (catégorie de référence) -Bruxelles -Wallonie
	<b>Nationalité d'origine</b>	-North african and middle eastern countries (référence) -Afrique sub-saharienne -Autre
	<b>Durée de la procédure d'asile (en mois)</b>	<i>Variable métrique</i>
	<b>Nationalité Belge</b>	-Ne dispose pas de la nationalité Belge (référence) -A obtenu la nationalité Belge au cours des 3 premières années à -daté de l'inscription
<b>Modèle 3 :</b> Régularisés	<b>Sexe</b>	-Femme (Catégorie de référence) -Homme
	<b>Age lors de la première inscription au RN</b>	<i>Variable métrique</i>
	<b>Situation familiale (LYPRO)</b>	-Célibataire avec enfant (Catégorie de référence) -Célibataire sans enfant -En couple avec enfant -En couple sans enfant
	<b>Région d'habitation</b>	-Flandre (catégorie de référence) -Bruxelles -Wallonie
	<b>Nationalité d'origine</b>	-North african and middle eastern countries (référence) -Afrique sub-saharienne -Autre
	<b>Durée de la procédure de régularisation (en mois)</b>	<i>Variable métrique</i>
	<b>Nationalité Belge</b>	-Ne dispose pas de la nationalité Belge (référence) -A obtenu la nationalité Belge au cours des 3 premières années à -daté de la régularisation

## Modèle 1 : Primo-arrivant issu d'un regroupement familial et carrière de type active

Le premier modèle réalisé a pour objectif de repérer les déterminants socio-démographiques exerçant une influence sur l'apparition de carrières de types actives sur le marché du travail au sein de la population de primo-arrivants issue d'un regroupement familial. Les résultats du modèle de régression logistique sont présentés dans le tableau ci-dessous :

*Tableau 14 : Régression logistique pour les primo-arrivants issus d'un regroupement familial*

Ressortissants Non UE		Ressortissants UE	
	Odds ratio <sup>20</sup>		Odds ratio
Femme	-	Femme	-
Homme	3.219***	Homme	2.123***
Flandre	-	Flandre	-
Wallonie	0.213***	Wallonie	0.254***
Bruxelles	0.498***	Bruxelles	0.537***
Couple sans enfant	-	Couple sans enfant	-
Célibataire sans enfant	0.987	Célibataire sans enfant	0.876
Célibataire avec enfant	0.268***	Célibataire avec enfant	0.395***
Couple avec enfant	0.756**	Couple avec enfant	0.813*
North african and middle eastern countries	-	North african and middle eastern countries	-
Afrique sub saharienne	1.858**	Afrique sub saharienne	-
Autre	2.354***	Autre	-
Regroupant UE	-	Regroupant UE	-
Regroupant Non UE	0.412***	Regroupant Non UE	0.521***
Age	0.937	Age	0.899
A obtenu la nationalité Belge	-	A obtenu la nationalité Belge	-
N'a pas obtenu la nationalité Belge	0.879	N'a pas obtenu la nationalité Belge	1.012

\*\*\* sig à 0.001 ; \*\* sig à 0.05 ; \* sig à 0.1

Les résultats de notre premier modèle de régression logistique nous montrent que :

- Que ce soit pour les primo-arrivants ressortissants d'un pays membre de l'UE ou ceux ressortissant d'un pays non UE, le sexe influence l'appartenance à une trajectoire d'insertion rapide. Plus précisément, les chances d'entrer rapidement sur le marché du travail est plus important pour les hommes que pour les femmes. Notons toutefois que l'effet du sexe est légèrement plus important pour les ressortissants non UE : pour ce groupe, être un homme plutôt qu'une femme multiplie par 3 les chances d'avoir une trajectoire d'insertion rapide

<sup>20</sup> Dans le cadre d'un modèle logistique, généralement on ne présente pas les *coefficients* du modèle mais leur valeur exponentielle, cette dernière correspondant en effet à des *odds ratio*, également appelés *rapports des côtes*. L'*odds ratio* diffère du *risque relatif*. Cependant son interprétation est similaire. Un *odds ratio* de 1 signifie l'absence d'effet. Un *odds ratio* largement supérieur à 1 correspond à une augmentation du phénomène étudié et un *odds ratio* largement inférieur à 1 correspond à une diminution du phénomène étudié

alors que ce facteur multiplicatif n'est que de 2 pour les ressortissants d'un pays membre de l'UE.

- La région d'habitation possède une influence sur le suivi d'une trajectoire d'insertion active rapide, et ce pour les deux sous populations de regroupement familial considérées : résider en Wallonie plutôt qu'en Flandre diminue les chances d'avoir une trajectoire d'insertion active rapide. De même, résider à Bruxelles plutôt qu'en Flandre diminue également les chances d'avoir une trajectoire d'insertion active rapide. Soulignons qu'à l'opposé du sexe, la région d'habitation a une incidence similaire sur le suivi d'une trajectoire d'insertion active rapide pour les deux sous populations de regroupement familial considérées.
- Le statut familial joue un rôle sur le fait d'effectuer ou non une entrée rapide sur le marché du travail, le facteur déterminant semblant être le fait d'avoir ou non des enfants. Plus précisément, Les individus en couple avec enfant ont presque 4 fois moins de chance de suivre une insertion rapide sur le marché du travail que les personnes en couple sans enfant (et ce pour les deux sous populations de primo-arrivants issus d'un regroupement familial considéré). Ce constat est encore plus marqué pour les individus célibataires avec enfant(s). A contrario, les personnes célibataires avec enfant ont quant à elles moins de chance d'avoir une carrière active que les personnes en couple sans enfant.
- La nationalité d'origine influence le type de carrière. Les réfugiés d'Afrique sub-saharienne ainsi que les réfugiés d'Asie de l'Ouest ont plus de chance d'avoir une carrière active en comparaison des réfugiés d'Afrique du Nord ou du Maghreb.
- Le fait d'avoir obtenu la nationalité belge endéans la première inscription au registre national ne semble pas avoir d'incidence sur le fait d'avoir une trajectoire d'insertion de type active
- L'âge ne semble pas non plus avoir un effet significatif sur le fait d'avoir une trajectoire d'insertion active. Cela est liée au fait que l'effet de l'âge n'est pas linéaire. En effet, des analyses complémentaires nous indiquent que l'âge a une relation curvilinéaire avec le type de carrière, : la probabilité de suivre une carrière active augmente jusqu'à un certain âge puis diminue jusqu'à l'âge de la retraite.

## Modèle 2 : réfugiés reconnus et carrière de type active

Le second modèle réalisé vise quant à lui à repérer les déterminants sociodémographiques favorisant la carrière de type active au sein de la population de réfugiés reconnus. Les résultats de ce second modèle sont présentés dans le tableau ci-dessous :

*Tableau 15 : Modèle de régression pour la Population bénéficiant d'un statut de réfugié*

	Odds ratio
Femme	-
Homme	2.315***
Flandre	-
Wallonie	0.626**
Bruxelles	0.769**
Couple sans enfant	-
Célibataire sans enfant	1.342**
Célibataire avec enfant	0.453***
Couple avec enfant	1.202
North africanand middle eastern countries	-
Afrique sub saharienne	1.766***
West Asia	2.536***
Autre	2.142*
Durée de la procédure d'asile	2.362***
Age	0.873
A obtenu la nationalité Belge	-
N'a pas obtenu la nationalité Belge	1.191

\*\*\* sig à 0.001 ; \*\* sig à 0.05 ; \* sig à 0.1

Les résultats de ce second modèle nous indiquent que :

- Le sexe a un impact sur le fait d'avoir ou non une carrière de type active. La chance de trouver ce type de carrière est 2 fois plus important pour les hommes que pour les femmes.
- La région d'habitation possède une influence sur l'apparition d'une carrière de type active : résider en Wallonie plutôt qu'en Flandre diminue les chances d'avoir une carrière active. De même, résider à Bruxelles plutôt qu'en Flandre diminue également les chances d'avoir une carrière active.
- Le statut familial joue un rôle sur le fait d'avoir ou non une carrière d'insertion active : Les individus célibataires sans enfant ont plus de chance d'avoir une carrière active que les personnes en couple sans enfant. A contrario, les personnes célibataires avec enfant ont quant à elles moins de chance d'avoir une carrière active que les personnes en couple sans enfant.
- La nationalité d'origine influence le type de carrière. Les réfugiés d'Afrique sub saharienne ainsi que les réfugiés d'Asie de l'Ouest ont plus de chance d'avoir une carrière active en comparaison des réfugiés d'Afrique du Nord ou du Maghreb.

- Le fait d'avoir obtenu la nationalité belge endéans la première inscription au registre national ne semble pas avoir d'incidence sur le fait d'avoir une trajectoire d'insertion de type active
- L'âge ne semble pas non plus avoir un effet significatif sur le fait d'avoir une trajectoire d'insertion active. Cela est liée au fait que l'effet de l'âge n'est pas linéaire. En effet, des analyses complémentaires nous indiquent que l'âge a une relation curvilinéaire avec le type de carrière, : la probabilité de suivre une carrière active augmente jusqu'à un certain âge puis diminue jusqu'à l'âge de la retraite.

### Modèle 3 : Population de régularisés et carrière de type active

Enfin, le troisième modèle réalisé cherchait à identifier les déterminants sociodémographiques favorisant la carrière de type active au sein de la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation. Les résultats de ce troisième modèle sont présentés dans le tableau ci-dessous :

<i>Tableau 16 : modèle de régression pour la population bénéficiant d'une régularisation</i>	
	Odds ratio
Femme	-
Homme	0.602***
Flandre	-
Wallonie	0.437**
Bruxelles	1.109
Couple sans enfant	-
Célibataire sans enfant	0.823
Célibataire avec enfant	0.487***
Couple avec enfant	0.699*
North africa middle eastern countries	-
Afrique sub saharienne	1.262
Amérique Latine	3.065***
Autre	1.336
Durée de régularisation	1.536***
Age	0.786***
A obtenu la nationalité Belge	-
N'a pas obtenu la nationalité Belge	0.617**

Les résultats de ce dernier modèle nous indiquent que :

- Parmi les individus ayant bénéficiés d'une régularisation, les hommes ont une propension plus faible que les femmes d'avoir une carrière de type active (plutôt qu'un autre type de carrière). Plus précisément, les chances d'appartenir à ce type de carrière sont divisées par un peu moins de deux pour les hommes en comparaison des femmes.
- Toujours pour la population de régularisés, les individus habitant en Wallonie ont moins de chance d'avoir une carrière de type active en comparaison des individus habitant en Flandre.



Habiter en Wallonie plutôt qu'en Flandre divise par un peu plus de deux les chances de suivre ce type de carrière. Aucune différence n'est par ailleurs observée entre les individus résidant à Bruxelles et les individus résidant en Flandre

- Concernant la situation familiale, les individus célibataires avec enfant ont deux fois moins de chances d'avoir une carrière de type active en comparaison des individus en couple sans enfant. De même, toujours en comparaison des individus en couple sans enfant, être en couple avec enfant diminue les chances d'avoir une carrière de type active. Aucune différence n'est en revanche observée si l'on compare les individus en couple sans enfant aux individus seuls sans enfant. Les facteurs clés semblent donc être ici le fait d'avoir ou non des enfants.
- Pour ce qui est de la nationalité d'origine, les individus appartenant au groupe « Amérique latine » ont trois fois plus de chances d'avoir une carrière de type active que les individus appartenant au groupe « Afrique du nord ». Aucune différence n'est observée si l'on compare les autres groupes de nationalité au groupe « Afrique du nord ».
- La durée de la procédure d'asile tend à augmenter les chances d'avoir une carrière de type active. Dit autrement, plus la durée de la procédure est longue, plus les individus ont tendance à avoir une carrière de type active. Pour éclairer ce résultat, on peut supposer qu'une procédure longue permettrait aux individus de mieux maîtriser l'une des trois langues nationales, de mieux connaître et comprendre le contexte institutionnel Belge et d'avoir eu le temps de se créer un réseau social fort, ce qui contribuerait dans les trois cas à faciliter une insertion rapide et stable sur le marché du travail.
- L'âge contribue quant à lui à diminuer les chances d'avoir une carrière de type active : Plus l'âge augmente, plus les chances d'avoir une carrière de type active diminuent.
- Enfin, le fait de ne pas avoir obtenu la nationalité belge endéans les trois ans après l'obtention du statut de réfugié contribue à diminuer les chances d'avoir une carrière active.

## Synthèse

Si l'on se place dans une perspective comparative, nous pouvons constater que les facteurs sociodémographiques exerçant une influence sur l'apparition d'une carrière de type active sont en grande partie similaires dans les trois populations de primo-arrivants considérées dans cette étude. Seules quelques divergences ont été observées et principalement pour la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation. L'ensemble des points communs et des différences observées entre nos trois populations sont présentées ci-dessous.

Premièrement, il ressort de nos analyses que le sexe est un facteur important pour comprendre l'apparition d'une carrière de type active et ce quel que soit le motif de séjour du primo-arrivant. Notons toutefois que l'effet du sexe varie selon le motif. Plus précisément, pour les populations de primo-arrivants issus d'une réunification familiale ou bénéficiant du statut de réfugié reconnu, le fait d'être un homme plutôt qu'une femme augmente les chances d'avoir une carrière de type active. Pour ces deux populations – et comme c'est le cas pour la population Belge en général – être un homme constitue un « avantage » pour occuper de manière stable une position active sur le marché du travail. A l'inverse, au sein de la population de primo-arrivants ayant bénéficié d'une régularisation, le fait d'être un homme diminue les chances d'avoir une carrière de type active. Dit autrement, pour cette population de primo-arrivants, être une femme augmente les chances d'occuper de manière stable une position active sur le marché du travail.

Deuxièmement, La région d'habitation constitue également un facteur important dans la survenue d'une carrière de type active, et ce quel que soit la population de primo arrivants considérée. Que ce soit pour les individus issus d'un regroupement familial que pour les individus bénéficiant d'une régularisation ou d'un statut de réfugié, habiter en Wallonie (plutôt qu'en Flandre) diminue la probabilité d'avoir une carrière de type « active ». De même, pour les primo-arrivants issus d'un regroupement familial et ceux bénéficiant d'un statut de réfugiés reconnus, habiter en région bruxelloise plutôt qu'en Flandre diminue également les chances d'avoir une carrière de type active sur le marché du travail. Dit autrement, Habiter en Flandre semble donc constituer un facteur favorisant une position active et stable sur le marché du travail. Notons que ces observations font sens au regard du contexte socio-économique global de la Belgique : Le taux d'activité est plus important en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles. Les meilleures perspectives d'emploi dans cette région faciliteraient de facto l'insertion socio-professionnelle des primo-arrivant y résidant.

La situation familiale constitue un troisième facteur clé pour appréhender la survenue d'une carrière de type active, et ce quel que soit la population de primo arrivants considérée. Pour les trois populations, les individus célibataires avec enfant sont moins susceptibles d'avoir une carrière de type active. Tout comme ce que l'on peut observer à l'échelle de la population Belge, être célibataire avec enfant constitue un facteur de vulnérabilité en termes d'insertion socio professionnelle. Pour les individus ayant bénéficié d'une régularisation et les individus issus d'un regroupement familiale, être en couple avec enfant constitue également un frein à une carrière de type active, et ce principalement pour les femmes. Notons que cette tendance n'est pas observée au sein de la population de réfugiés où être en couple avec des enfants ne semble pas constituer un facteur de vulnérabilité pour cette population.

La nationalité d'origine joue également un rôle important dans les trois populations étudiées pour comprendre la survenue ou non d'une carrière de type active. Dit autrement, la probabilité d'occuper de manière stable une position active sur le marché du travail est influencée par la nationalité d'origine du primo-arrivant. Notons toutefois, qu'il n'est pas possible de comparer pour nos trois

populations d'étude l'effet de chaque groupe de nationalité, dans la mesure où ces groupes de nationalité ne sont pas les mêmes pour nos trois populations.

Enfin, l'effet de l'âge ainsi que l'effet de l'obtention de la nationalité semblent plus contrastés. Plus précisément, ces deux variables ne semblent pas avoir d'influence sur la survenue d'une carrière de type active pour les primo-arrivants issus d'un regroupement familial ni pour les primo-arrivants bénéficiant d'un statut de réfugié. Seul un effet a été observé pour les individus ayant bénéficié d'une régularisation.

## Partie III : perception et les effets du Parcours d'Intégration (PI) chez les personnes participant au dispositif

Cette section du projet de recherche NEWCOMERS porte sur l'enquête réalisée avec les Centres Régionaux d'Intégration (CRI) sur la perception et les effets du Parcours d'Intégration (PI) chez les personnes participant à ce dispositif. Cette recherche s'est construite autour d'un double constat. Premièrement, les évaluations réalisées sur le PI en Région wallonne centrent principalement leur attention sur sa mise en œuvre, en intégrant insuffisamment la perspective du public passant par ce dispositif d'intégration. Deuxièmement, lorsque la perspective de ces individus est considérée, il s'agit principalement d'analyse se basant sur des méthodes par entretiens (ou focus group) qualitatifs avec peu d'individus rencontrés, rendant impossible de considérer l'hétérogénéité de profil de ce public dans l'étude scrupuleuse de leurs divers regards sur le PI et de ses effets dans leurs trajectoires de vie (voir par exemple, IRFAM, 2021 ; Gossiaux et al., 2019). La volonté de répondre à ces manquements a motivé les CRI et l'équipe de recherche de l'ULB d'entreprendre depuis 2019 un projet de recherche collaboratif dont les grandes lignes sont décrites dans le présent rapport.

Pour rendre compte de l'état d'avancement et des réalisations de ce projet, cette partie du rapport présentera dans un premier temps l'objectif et l'historique de ce travail collaboratif. Les différentes procédures et outils développés seront ensuite décrits. Enfin, cette partie du rapport se clôturera par la présentation des données récoltées et de certaines analyses préliminaires.

### 1. Contexte et objectif de l'enquête

Préalablement à l'explication des tenants et aboutissants de l'enquête, il importe dans un premier temps de se pencher brièvement sur les contours du PI en reprenant les grandes lignes de son instauration dans le paysage institutionnel de l'accueil des personnes primo-arrivantes en Wallonie. Cette description permettra de mettre en évidence les publics fréquentant ce dispositif, le contexte de leur participation et les objectifs poursuivis par le PI, constituant des éléments clés à intégrer dans le développement d'une enquête visant à évaluer la manière dont est perçu le PI et ses apports dans les trajectoires de vie.

Ce dispositif d'accueil et d'intégration relève initialement du décret du 27 mars 2014 instituant le Parcours d'accueil des personnes primo-arrivantes. Après la révision de ce décret 2016, ce parcours a été rendu obligatoire<sup>21</sup> pour les personnes étrangères non ressortissantes de l'Union européenne

---

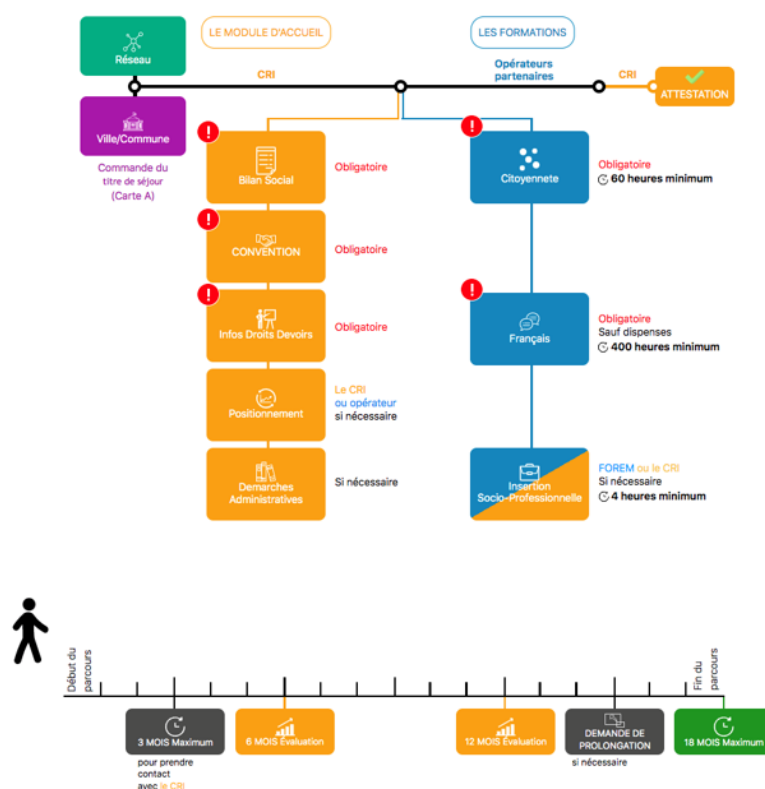
<sup>21</sup> Les personnes étrangères disposant des caractéristiques suivantes sont dispensées de l'obligation de suivre le PI :

- Ceux et celles qui présentent un certificat médical confirmant l'impossibilité de suivre le parcours en raison d'une maladie grave ou handicap.
- Les personnes qui ont obtenu un certificat ou un diplôme de l'enseignement belge ainsi que Les étudiant.e.s réguliers, les étudiant.e.s d'échange, les doctorant.e.s et enseignant.e.s collaborant au sein d'un institut d'enseignement supérieur reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Les ressortissant.e.s turc.que.s et les ressortissant.e.s d'États ayant conclu des accords d'association avec l'Union européenne englobant une clause de standstill.
- Les travailleur.euse.s ayant une activité professionnelle au minimum à mi-temps pendant une période continue de plus de trois mois.

(résidant en Belgique, depuis moins de trois ans et disposant d'un titre de séjour de plus de trois mois). Outre ce passage vers l'obligation pour une partie du public, ce dispositif a connu en 2018 des modifications au niveau de son contenu, lui donnant ses contours actuels : un module d'accueil (bilan social, signature de la convention et une séance d'information sur les « Droits et Devoirs ») ; une formation à la langue française<sup>22</sup> ; une formation sur la citoyenneté<sup>23</sup> et un module sur l'insertion socioprofessionnelle. Outre les personnes primo-arrivantes, ce dispositif est également fréquenté par des personnes souhaitant volontairement le suivre, singulièrement celles et ceux désirant obtenir la nationalité belge et, dans le cadre de leur demande, amener un élément de preuve de leur intégration sociale.

Les acteurs de sa mise en œuvre sont multiples, mais celle-ci repose principalement sur les huit CRI : le Centre d'Action Interculturelle de Namur (CAI) ; le Centre Régional d'Action Interculturelle du Centre (CeRAIC) ; le Centre Interculturel de Mons et de Borinage (CIMB) ; le Centre Régional d'intégration du Brabant Wallon (CRIBW) ; le Centre Régional d'intégration de Charleroi (CRIC) ; le Centre Régional d'intégration pour les personnes étrangères et d'origine étrangère de la province de Luxembourg (CRILUX) ; le Centre Régional d'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère de Liège (CRIPEL) ; le Centre Régional de Verviers pour l'intégration (CRVI).

**Figure 27** : Les différents modules et la ligne du temps du Parcours d'Intégration (image reprise du site <https://parcoursintegration.be/fr/>)



<sup>22</sup> La formation à la langue française dure 400h minimum et est délivré par des opérateurs reconnus par la Région Wallone.

<sup>23</sup> La formation de la citoyenneté dure 60h.

Les objectifs poursuivis par le PI sont multiples et s'articulent autour de la volonté d'amener les personnes primo-arrivantes vers l'émancipation (circulaire du 23 février 2015 SPW), à travers l'accompagnement vers leur insertion socioprofessionnelle et l'acquisition de connaissance linguistique ainsi que sur la société. Le PI a pour vœux « d'accueillir et d'accompagner les nouveaux.elles résident.e.s étranger.ère.s de Wallonie, de les aider à acquérir les connaissances de base sur le fonctionnement de la société et des relations sociales en Belgique et de faciliter leur intégration sur le territoire » (comité de coordination, 2017, p.2). Orientés autour d'un accompagnement vers l'autonomisation de l'individu, les objectifs définissant les contours du PI soulèvent donc de nombreux enjeux psychosociaux, allant de l'assimilation de certaines informations à la capacité de se mouvoir dans la société.

Or, si l'intention est d'amener l'ensemble du public passant par le PI vers "l'émancipation", ce dispositif d'intégration semble résonner différemment selon le profil sociodémographique et migratoire de l'individu. En effet, Gossiaux et al. (2019) pointent les effets différenciés du PI dans l'acquisition de compétence et "l'émancipation". Le niveau de langue en français, la fréquence et la nature des contacts avec des personnes résidant depuis plus longtemps en Belgique, le niveau d'éducation, le genre et la discrimination (perçue ou réelle) sont fréquemment mentionnés comme des facteurs pouvant influencer la perception du PI et ses effets dans la trajectoire de vie des individus. Comme évoqué précédemment, ces premiers constats se basent sur des analyses qualitatives utilisant un nombre restreint d'entretiens. Ce manque de données entrave grandement les intentions analytiques essayant de rendre compte de l'influence des multiples trajectoires migratoires ou sociodémographiques (p. ex. motifs d'immigration, statut de séjour, situation familiale, niveau d'éducation, nationalité) et de spécificités des territoires d'installation (c.-à-d. les différentes provinces wallonnes et les différences entre les contextes ruraux et urbains).

Pour répondre à ces limites et faire dialoguer les objectifs du PI avec les trajectoires de vie des personnes directement concernées, l'équipe de recherche de l'ULB, en collaboration avec Dr. Emanuele Politi du Centre de Psychologie Sociale et Culturelle de la KU Leuven, a initié en mai 2019 des premières rencontres avec les différentes directions des CRI afin de sonder l'intérêt d'une collaboration à ce sujet. Ces premiers contacts ont abouti à la mise en place d'un travail de cocréation entre les acteurs académiques et de terrain dans l'objectif de développer un outil et une procédure d'enquête répondant à la fois aux contraintes de terrain et aux exigences méthodologiques de la recherche. Pour trouver cet équilibre, le dialogue entre les équipes de recherche et les directions des CRI s'est étendu à l'ensemble des équipes de première ligne, directement en contact avec les participant.e.s du PI. Cette synergie entre les différentes équipes avait pour vœux d'amener l'outil de récolte de données au plus proche des réalités et problématiques rencontrées par les participant.e.s du PI. L'implication des équipes de terrain avait également pour objectif de les rendre acteur.trice.s de ce projet d'enquête dès ses prémises, favorisant également leur indispensable investissement dans la phase de récolte des données. Enfin, les équipes de recherche avaient à cœur de tirer parti de ce projet pour développer une collaboration durable basée sur une confiance et une compréhension mutuelle des diverses pratiques professionnelles, afin d'inscrire dans le temps cette réflexion conjointe et cette mise en commun des expertises autour de l'évaluation du PI à travers le regard du public. Finalement, tel que décrit dans le projet initial NEWCOMERS, l'objectif est de développer et de mettre à disposition un outil d'évaluation de leurs activités à travers le regard de du public, tout en incluant les enjeux psychosociaux du PI.

## 2. Procédure et outil d'enquête

À la suite des consultations coordonnées par l'équipe de l'ULB et Dr. Emanuele Politi, l'ensemble des protagonistes du projet a décidé d'adopter une approche par questionnaire, diffusé systématiquement au début et à la fin du PI à chaque personne, qu'il.elle y participe dans le contexte d'une procédure de naturalisation ou dans le cadre de l'obligation incombant aux personnes primo-arrivantes. Le questionnaire se décline en deux versions pour permettre en considérer les possibles évolutions durant la période du PI : la première est distribuée au début du PI lors du bilan social initial avec les travailleurs sociaux et la seconde à la fin du parcours lors de la remise de l'attestation finale. Ces deux versions sont sensiblement équivalentes, à la différence que la deuxième contient une batterie de questions supplémentaires sur la perception des difficultés et des apports du PI.

Concernant la distribution du questionnaire, celle-ci se fait par l'intermédiaire des acteur.trice.s de première ligne qui sont en contact direct avec le public du PI. Ceux.Celles-ci sont chargé.e.s de communiquer le cadre de l'enquête ainsi que de remettre le questionnaire sous format papier. Outre ces explications transmises oralement, ce questionnaire est accompagné d'un bref document reprenant l'ensemble des informations éthiques liées à l'enquête : garantie de l'anonymat, confidentialité des données, indépendance de l'enquête par rapport aux démarches administratives du PI et, par conséquent, l'absence de toute obligation de participation. Les personnes recevant le questionnaire sont ensuite invitées à utiliser une enveloppe préaffranchie qui leur est fournie en même temps pour faire parvenir leur réponse dans les locaux de l'ULB. Outre la version papier, la possibilité est également donnée aux participant.e.s de compléter le questionnaire en ligne (c.-à-d. sur LimeSurvey). Pour éviter que des problèmes de langues entravent la participation à l'enquête, le questionnaire et la page explicative ont été traduits dans treize langues : français, arabe, anglais, turc, espagnol, italien, albanais, dari, pachto, polonais, portugais, roumain et somali. Notez que le processus de traduction a fait l'objet d'une procédure de double traduction (traduction – traduction inverse) pour garantir une cohérence entre les différentes langues. Finalement, a été réalisée une phase de test de cet outil d'enquête basée sur des entretiens cognitifs visant à évaluer la compréhension des questions posées, aboutissant à l'ajustement des formulations problématiques.

Le questionnaire se structure en cinq parties (voir annexe pour l'ensemble du questionnaire). Les premières questions portent sur les caractéristiques sociodémographiques (c.-à-d. genre, âge, lieu de naissance, nationalité, statut conjugal, localité de résidence, niveau d'éducation), socioprofessionnelles, ainsi que sur la trajectoire migratoire de la personne (c.-à-d. temps depuis l'arrivée en Belgique, raisons motivant l'arrivée en Belgique, motif d'obtention du premier permis de séjour). La deuxième partie se concentre sur la perception des conditions de vie (p. ex. soucis financiers, de logement, d'emploi, de santé, liés au parcours éducatif) ainsi que sur les attentes en termes d'évolution dans le futur et sur l'influence du PI comme catalyseur de changement dans ces conditions. Troisièmement, dans la mesure où le PI vise à amener les individus vers l'autonomisation, le questionnaire aborde des questions sur les capacités perçues à pouvoir réaliser une série d'actions ciblées par les débats et les textes à la base de l'implémentation du PI : capacité à comprendre comment fonctionne l'administration belge, à trouver ou changer d'emploi, à s'insérer socialement et comprendre le "mode de vie" en Belgique. La quatrième partie porte sur diverses dimensions permettant d'appréhender les relations entretenues par les participant.e.s du PI avec la société, le

monde associatif et certaines institutions belges. Ces questions s'articulent notamment autour du sentiment d'attachement à la société, de confiance institutionnelle et d'inclusion (ou d'exclusion et de discrimination). La dernière partie du questionnaire aborde le regard des participant.e.s sur le PI et, plus spécifiquement, sur leur motivation à y prendre part, les difficultés rencontrées tout au long des différents modules du PI, ainsi que les apports perçus de ce dispositif. L'ensemble de ces questions sont posées sous un format de réponse fermée de type "échelle de Likert" (allant de 1 à 5).

### 3. Recrutement des participant.e.s

Si le contenu du questionnaire est resté identique depuis le début du projet, certaines modifications ont néanmoins été apportées à la procédure de diffusion de celui-ci. Cette adaptation des modalités de diffusion a été motivée par le constat d'une faible participation après les premiers mois ayant suivi le lancement de l'enquête. Notez que ce nombre insuffisant de réponse peut trouver sa raison principale dans les circonstances particulières engendrées par la crise et les mesures sanitaires liées à la COVID. Les CRI ont en effet dû faire basculer certaines de leur activité en ligne, complexifiant fortement la diffusion du questionnaire qui n'était à ce moment disponible que sous format papier.

Pour augmenter le taux de réponse et s'assurer d'une bonne distribution du questionnaire, l'équipe de recherche de l'ULB s'est mobilisée au sein des CRI et, singulièrement au CRIPEL afin d'assurer une permanence auprès des équipes de première ligne et durant les séances d'information collectives à destination des personnes nouvellement inscrites au PI (p. ex. séance "Droits et devoirs" organisée généralement au tout début du PI). Cette permanence permet non seulement d'aider les équipes de première ligne qui ont exprimé la difficulté de trouver du temps pour expliquer l'enquête à la fin des bilans, mais aussi d'accompagner les personnes ayant un faible niveau d'alphabétisation. Les membres de l'équipe de l'ULB ont également élargi leur présence au-delà des locaux du CRIPEL. Tout au long du mois de janvier 2022, des contacts ont été pris avec les associations en charge des modules de citoyenneté et de FLE dans la province de Liège. Des collaborations ont ainsi pu être nouées, aboutissant à la distribution du questionnaire au sein de plusieurs associations de terrain : Cap migrants, la Ligue des Familles, l'association d'Aide aux Personnes Déplacées, le Monde des Possibles et AJS Tal-Lafi. À la suite de ces modifications de modalité de diffusion, une augmentation significative de la participation a pu être observée, arrivant à environ 410 participant.e.s. à l'enquête entre novembre 2020 et janvier 2022 ce qui correspond (selon nos estimations et celles des CRI) à approximativement 15% de l'ensemble de leur public.

Dans la suite du rapport, une description de l'échantillon des personnes ayant participé à l'enquête sera fournie, pour présenter dans un second temps des analyses préliminaires réalisées sur cet échantillon. Il importe, cependant, de souligner que le nombre de personnes ayant jusqu'à présent répondu au questionnaire est encore trop limité pour procéder à l'ensemble des analyses envisagées lors de la mise en place du dispositif d'enquête.

### 4. Description de l'échantillon

Cette partie du rapport fournit une description détaillée des personnes ayant participé à l'enquête entre novembre 2020 et janvier 2022. Le nombre total de participant.e.s est de 410. Cet échantillon



est composé de 49 % d'hommes, contre 47,1 % de femmes (3,9 % n'ayant pas précisé leur genre). L'échantillon est constitué de 30% de célibataires et 70 % d'hommes ou de femmes marié.e.s. L'âge des participant.e.s est, en moyenne, de 38 ans et varie entre 18 ans et 68 ans. La répartition des âges de notre échantillon met en évidence que le groupe des 25-35 ans le plus représenté, alors que celui des 55-68 ans est le moins présent (cf. Tableau 1). Concernant le niveau d'éducation atteint en Belgique ou dans le pays d'origine, c'est environ 30 % des personnes qui ont fréquenté le milieu universitaire et 20,9% des participant.e.s n'ont soit pas fréquenté l'école soit ont uniquement terminé l'école primaire.

Les participant.e.s étaient également invité.e.s à indiquer les raisons qui ont motivé leur décision de migrer vers la Belgique. Neuf options de réponse leur étaient proposées, avec la possibilité d'indiquer plusieurs raisons ayant orienté leur parcours migratoire. Le Tableau 17 reprend la proportion de participant.e.s pour lesquelles chacune des raisons à jouer un rôle, selon eux.elles, dans leur trajectoire migratoire. Environ la moitié d'entre eux.elles ont, par exemple, mentionné que leur migration en Belgique est motivée par la volonté de vivre dans un endroit en sécurité, 17.5% pour se marier avec quelqu'un vivant en Belgique et 5.9 % pour suivre des études.

Outre les raisons subjectives ayant motivé leur trajectoire migratoire, l'enquête permet également de situer les participant.e.s par rapport à leur voie d'entrée administrative<sup>24</sup> en Belgique (c.-à-d. le motif pour lequel le premier titre de séjour a été délivré). Les motifs sont regroupés en cinq catégories : 45 % sont venus par la voie du regroupement familial ; 34.1% ont obtenu une protection internationale ; 4.6% grâce à un emploi ; 2.8% par les études ; 12% ont indiqué l'avoir obtenu pour d'autres raisons, pouvant par exemple inclure les personnes ayant obtenu la régularisation de leur statut.

**Tableau 17. Age, niveau d'éducation et raisons migratoires de l'échantillon**

<b>Groupe d'âge</b>	<b>%</b>
Entre 18 et 25ans	8.8
Entre 25 et 35 ans	35.1
Entre 35 et 45 ans	33.1
Entre 45 et 55 ans	16.5
Entre 55 et 68 ans	6.5

<sup>24</sup> Il est cependant important de noter qu'il s'agit de réponse auto-rapportée par les participants.e.s et que des décalages peuvent exister entre leur réponse et la situation administrative objective dans laquelle ils ou elles se situent.

---

<b>Niveau d'éducation</b>	<b>%</b>
Aucun diplôme	5.9
École primaire	15
Enseignement et/ou formation professionnels	16.8
Diplôme de fin d'études secondaires donnant accès aux universités	24
Formation technique et professionnelle avancée	8.9
Baccalauréat universitaire	18.8
Master universitaire	10.6

---

<b>Les raisons liées à la migration en Belgique</b>	<b>Oui (%)</b>
Pour vivre dans un endroit en sécurité	52
Marier avec quelqu'un vivant en Belgique	17.5
Trouver un emploi en Belgique	16.6
Rejoindre des membres de la famille vivant en Belgique	13.6
Vivre une autre expérience de vie	13.5
Pour étudier en Belgique	5.9
Pour rejoindre des ami.e.s vivant en Belgique	4.2
Autre raison	9

---

Concernant la nationalité des participant.e.s, notre échantillon est marqué par une forte hétérogénéité. Au total, 64 nationalités différentes composent l'échantillon. Le Tableau 18 reprend les six principales nationalités, avec leur proportion respective.

**Tableau 18.** La proportion des principales nationalités des participant.es au PI.

<b>Nationalité</b>	
Marocaine	19 %
Syrienne	8 %
Palestinienne	5,6%
Congolaise	5,4 %
Camerounaise	4,9 %
Irakienne	4,4 %

---

Avec 109 communes différentes représentées, les lieux de résidence des participant.e.s sont, également, variés et diffus à travers le territoire wallon. La province de Liège est cependant largement surreprésentée par rapport aux autres provinces, avec 66.9 %. Ce constat s'explique non seulement

par la plus grande proportion de personnes primo-arrivantes vivant dans le bassin liégeois, mais aussi par la présence croissante de l'équipe de recherche dans les locaux du CRIPEL. Le Tableau 19 reprend les pourcentages de participant.e.s en fonction de leur province de résidence.

**Tableau 19.** Proportion des participant.e.s en fonction de leur province de résidence.

Province de résidence	%
Province de Liège	66.9
Province de Hainaut	19.7
Province de Namur	8
Province du Brabant wallon	4.9
Province de Luxembourg	0.3
Province du Brabant flamand (arrondissement de Hal-Vilvorde, sauf Overijse)	0.5

Comme souligné dans la description du PI et de l'enquête, le public du PI se distingue entre les primo-arrivant.e.s participant au PI dans un cadre obligatoire et les personnes en demande de naturalisation. Étant à des étapes profondément différentes de leur trajectoire migratoire ou "carrière migratoire" pour reprendre le concept de Martininello et Rea (2014), il s'agit d'une dimension comparative particulièrement centrale de l'enquête. Non seulement ces deux groupes vivent des réalités psychosociologiques distinctes, mais les finalités poursuivies par le PI sont intrinsèquement différentes : un outil ayant pour vocation d'être émancipateur pour les primo-arrivant.e.s et une preuve d'insertion socioculturelle pour les autres.

À la suite de la phase de concertations ayant précédé le développement de l'enquête, il est ressorti que l'auto-catégorisation par le public du PI dans ces différentes démarches administratives risque d'être biaisée, lié au flou perçu par le public autour des situations administratives dans lesquelles ils ou elles se situent. Dès lors, pour discriminer ces deux profils dans notre échantillon, nous avons tout d'abord distingué les personnes pouvant être catégorisées comme primo-arrivantes selon la définition du « Primo-arrivant » de décret wallon<sup>25</sup> du 27 mars 2014, à savoir « les personnes étrangères qui séjournent en Belgique depuis moins de trois ans et qui disposent d'un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyens d'un État membre de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse et des membres de leurs familles ». 38% (N= 139) de notre échantillon correspond à cette définition. Ensuite, nous leur demandons également s'ils ou elles ont entamé des

<sup>25</sup> Le décret du 27 mars 2014 remplaçant le livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la santé, relatif à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère définit les primo-arrivants comme « les personnes étrangères qui séjournent en Belgique depuis moins de trois ans et qui disposent d'un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyens d'un État membre de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse et des membres de leurs familles ».

démarches pour obtenir la nationalité belge. Parmi les personnes vivant depuis plus de 3 ans sur le territoire belge, 197 participant.e.s, à savoir 55.8% de notre échantillon, ont déclaré avoir initié cette procédure. Les 6.2% restant suivent le PI pour une raison qui n'est a priori ni liée à une procédure de naturalisation, ni à l'obligation incombant aux primo-arrivant.e.s. Dans cette catégorie de participant.e.s, peut s'inclure celles et ceux inscrit.e.s au PI de manière complètement volontaire.

Cependant, la crise sanitaire du COVID-19 a profondément influencé la mise en œuvre du parcours, allongeant considérablement le temps nécessaire pour finaliser l'ensemble des modules le composant. Pour rendre compte de ces difficultés rencontrées par le public, le Gouvernement wallon a, dans son arrêté du 10 décembre 2020, proposé de prolonger le délai du PI de 12 mois en plus de la limite stricte de 18 mois. Considérant cette prolongation des délais, nous avons également décidé de considérer les personnes présentes en Belgique depuis moins de 4 ans comme des personnes primo-arrivantes, tombant a priori dans les procédures d'obligation. Outre ces raisons situationnelles, cette décision apparaît également cohérente avec les critères d'octroi de la nationalité décrit dans le Code de la nationalité belge qui requière que la personne réside légalement en Belgique depuis 5 ans. Il est d'ailleurs peu probable que des personnes entament des démarches de naturalisation avant leur quatrième année de résidence en Belgique. Le Tableau 19 résume les différentes catégories, les critères ayant permis de les constituer et leurs proportions au sein de notre échantillon.

**Tableau 19** Catégorisation des participant.e.s en fonction des motifs de participation au PI.

<b>Les trois catégories</b>	<b>%</b>
<i>“Primo-arrivant” ayant obtenu leur premier titre de séjour depuis moins de quatre ans</i>	39.8
<i>“Naturalisation” ayant obtenu leur premier</i>	
<i>“Naturalisation” ayant titre de séjour depuis plus de quatre ans et ayant déclaré avoir entamé des démarches pour obtenir la nationalité belge</i>	52.7
<i>“Autre” ayant obtenu leur premier titre de Séjour depuis plus de quatre ans et ayant déclaré n’avoir pas entamé des démarches pour obtenir la nationalité belge</i>	7.6

Cette catégorisation permet de mettre en évidence des différences importantes au sein des participant.e.s, principalement entre les profils “Primo-arrivant.e.s” et “Naturalisation”<sup>26</sup>. Le motif d’obtention du premier permis de séjour constitue une première dimension contrastant ces profils de participant.e.s. Au sein des personnes catégorisées comme “Naturalisation”, le regroupement familial est le motif d’obtention du premier permis de séjour le plus souvent évoqué (53.4%), alors que la protection internationale ne concerne que 22,3% de cette catégorie de participant.e.s. Cette répartition est foncièrement différente pour la catégorie “Primo-arrivant.e.s” pour laquelle une protection internationale a été octroyée à 45,7% des personnes composant cette catégorie, contre 36,9% pour le regroupement familial. Outre cette voie d’entrée sur le territoire, ces deux profils (c.-à-d. “Primo-arrivant”, “Naturalisation” et “Autre”) sont marqués par des différences dans leur niveau de maîtrise du français. Présent.e.s sur le territoire belge depuis plus longtemps, c’est assez logiquement que les personnes entamant dans des procédures de naturalisation possèdent en moyenne des niveaux de compréhension supérieurs à celui des primo-arrivant.e.s. 40 % des Primo-arrivant.e.s ont déclaré comprendre toutes les conversations sans difficulté, contre 52.3% pour les Naturalisation. Les participant.e.s ne connaissant que quelques phrases ou absolument aucun mot 20 % chez les Primo-arrivant.e.s et 10.7% chez les Naturalisation.

Une troisième dimension sur laquelle ces deux profils se différencient est leur insertion socioprofessionnelle. Si une minorité des participant.e.s dispose un emploi (12.5 % CDI ; 7.5 % CDD et 6.8 % des participant.e.s travaillent de temps en temps), les “Naturalisation” se sont déclaré.e.s comme mieux inséré.e.s sur le marché de l’emploi que les Primo-arrivant qui sont majoritairement sans emploi, bénéficiant ou non du CPAS (cf. Tableau 20).

---

<sup>26</sup> Les profils « Autre » ne seront pas discuter dans le présent rapport étant donné le faible nombre de personnes tombant dans cette catégorie.

**Tableau 20.** Raisons du premier permis de séjour, niveau de français et situation professionnelle en fonction de la catégorie de participant.e.s

	Primo-arrivant (%)	Naturalisation (%)	Total (%)
<b>Raisons du premier permis de séjour</b>			
Protection internationale	45.7	22.3	34.1
Regroupement Familial	36.9	53.4	45
Emploi	2.5	6.8	4.6
Études	1.9	3.4	2.8
Né.e en Belgique	0.0	0.5	0.3
Vous ne savez pas	1.7	1	1.2
Autre raison	11.3	12.6	12
<b>Compréhension de la langue française</b>			
Toutes les conversations sans difficulté	40	52.3	47
Plupart des conversations si le sujet est familier	19	21	18.9
Points principaux d'une conversation facile	17	13	15.1
Quelques phrases et quelques mots isolés	20	10.7	15
Presque rien du tout	4	3	4
<b>Situation professionnelle actuelle</b>			
Travail à durée indéterminée	6.8	17.8	12.5
Travail à durée déterminée	5	10.6	7.5
Travail de temps en temps	5.5	8.7	6.8
Sans emploi et bénéficiaire du chômage	1.9	13	8.8
Sans emploi et bénéficiaire du CPAS	42.9	18.3	30
Sans emploi et ne bénéficiaire ni du chômage ni CPAS	20.5	17.3	18.8
Engager pleinement dans des études	6.8	3.4	5.3
Maladie ou un handicap empêchant du travailler	3.7	2.9	3
Congé de maternité ou de paternité	1.9	0.5	1
Autre	5	7.5	6.3

## 5. Analyses préliminaires

Les analyses qui seront présentées dans cette partie sont nécessairement préliminaires, dans la mesure où le nombre de participant.e.s reste trop restreint pour considérer scrupuleusement les diversités traversant les profils migratoires et sociodémographiques des personnes passant par le PI. Cependant, cet effort d'analyse préliminaire permet de souligner certaines observations descriptives et d'entamer une approche comparative sur certaines dimensions, singulièrement entre les profils Primo-arrivant.e.s et Naturalisation définis ci-dessus.

En se basant sur les cadres théoriques et analytiques des carrières migratoires de Martiniello et Rea (2014), divers enjeux sont susceptibles d'être vécus par ces deux profils, qui se caractérisent par des différences dans leur situation légale et, plus largement, dans leurs trajectoires de vie. Outre cette différenciation, nous considérerons également les motifs d'obtention du premier permis de séjour : le regroupement familial et la protection internationale qui constituent la majeure partie de l'échantillon. Ces analyses permettent également de faire écho à la première partie du rapport portant sur l'analyse des carrières socioprofessionnelles à travers les données du RN et BCSS. Précisons également que l'échantillon disponible ne permet pas d'inclure une comparaison entre les personnes ayant commencé et celles terminant le PI ce qui donnerait des éléments de discussion sur l'effet possible du PI. C'est pourquoi nous nous focaliserons sur les réponses des personnes en début de PI. Cependant, les dernières analyses présenteront les réponses aux questions concernant les difficultés vécues durant le PI, en ne considérant que les 77 participant.e.s finissant ou étant à un stade avancé du PI.

Les analyses préliminaires ci-dessous se structurent en trois parties, abordant trois dimensions importantes de l'enquête : l'évaluation subjective des conditions de vie, le sentiment de capacité (ou capabilité) à réaliser une série d'actions et les difficultés rencontrées durant le PI. Il importe de noter que l'enquête comporte d'autres dimensions qui ne seront pas abordées dans ces analyses dans la mesure où soit la taille de l'échantillon ne le permet pas encore soit cela dépasserait le cadre du présent rapport.

### a. Conditions de vie

Les premières analyses portant sur une série de difficultés liées aux conditions de vie mettent en évidence que les dimensions financières et d'emploi constituent les principales problématiques vécues par les publics du PI et, singulièrement, par la population primo-arrivante (voir Figure 2). Cette première constatation fait écho aux observations faites concernant l'insertion socioprofessionnelle des participant.e.s, marquée par le faible ancrage des participant.e.s primo-arrivantes dans le marché du travail (voir la section du présent rapport sur la description de l'échantillon). À l'opposé, les questions sécuritaires et alimentaires ont été, relativement aux autres problématiques, moins fréquemment soulevées. Notez que les niveaux moyens pour l'ensemble des problématiques ne dépassent la moitié de l'échelle, suggérant que les participant.e.s ont considéré que ces soucis ne sont « pas vraiment » ou que « moyennement » rencontrés.

Outre les problématiques singulières, la question de l'évaluation globale des conditions de vie amène également les personnes primo-arrivantes à exprimer plus d'insatisfaction générale que les participant.e.s impliqué.e.s dans un processus de naturalisation<sup>27</sup> (voir Figure 3). L'enquête aborde

---

<sup>27</sup> Cette différence est statistiquement significative :  $t(357) = 2.9$  ;  $p < .001$ .

également la question de la projection dans le futur des conditions de vie et demande d'indiquer leur niveau d'optimisme dans l'avenir ainsi que le rôle que pourrait jouer le PI dans cette évolution. Les résultats descriptifs de ces questions montrent globalement un haut niveau d'optimisme tant pour les personnes Primo-arrivantes que pour celles dans un processus de naturalisation. Cette confiance en l'avenir se manifeste également dans leur attente par rapport aux effets possibles du PI. Les participant.e.s ont majoritairement considéré que ce dispositif d'intégration est susceptible d'amener une amélioration de leur condition de vie.

Il est à noter que cette récurrence des problématiques financières et socioprofessionnelles s'impose comme une priorité dans l'accompagnement du public primo-arrivant, corroborant également les constatations faites par Gossiaux et al (2019) dans leur rapport d'évaluation du PI. Outre ce point central, les niveaux moyens d'optimisme et de soucis reportés doivent être interprétés en gardant à l'esprit qu'il s'agit de réponses sujettes à des biais psychologiques. En effet, la recherche en psychologie sociale a abondamment démontré que les individus ont à la fois une tendance à minimiser les expériences négatives auxquelles ils font personnellement face (p.ex. la discrimination), mais également un biais d'optimisme amenant à surestimer leurs chances de réaliser leurs espérances dans de nombreux aspects de leur vie, y compris dans un contexte migratoire (p.ex., Koikkalainen & Kyle, 2016).

Cette question des biais psychologique lié à l'enquête nous amène également à discuter d'un enjeu important de ce type d'enquête : l'expression d'une désirabilité sociale. Cette tendance à donner une réponse en adéquation avec les attentes perçue (c.-à-d. , à ne pas froisser et corroborer les attentes des personnes réalisant l'enquête) joue sans nul doute un rôle dans ce type d'enquête, au même titre (voire même plus) que les recherches basées sur des données d'entretiens. Pour limiter cette propension qui biaiserait les résultats, de nombreuses précautions ont été prises, tel que la garantie de l'anonymat, l'indépendance de l'enquête par rapport aux démarches administratives du PI ou encore la mise en évidence que celle-ci est menée par un acteur tiers (c.-à-d., l'ULB) n'ayant aucun lien d'autorité par rapport aux participant.e.s et n'étant nullement impliqué dans la mise en œuvre du PI.

Pour en revenir aux questions sur les conditions de vie tout en considérant la différence entre les détenteur.trice.s d'une protection internationale et celles.ceux arrivé.e.s par le regroupement familial, nos données mettent en évidence que la voie de l'asile est liée à plus de soucis d'ordre financier, socioprofessionnel et de logement<sup>2829</sup>. Au-delà de la différence significative entre ces deux profils, il importe de souligner que les réponses moyennes sur ces problématiques s'approchent du centre de l'échelle, signifiant que ces problématiques ont été "moyennement" rencontrées.

---

<sup>28</sup> Différence sur les soucis d'ordre financier :  $F(199) = 9.32$ ,  $p < .01$  ; différence sur les soucis de logement :  $F(199) = 10.32$ ,  $p < .01$ .

<sup>29</sup> Par soucis de clarté, nous n'avons pas repris les autres soucis de vie présentés dans le questionnaire ainsi que sur les questions abordant les possibles améliorations de ces conditions et le rôle du PI, dans la mesure où aucune différence ne peut être mise en évidence entre les profils de protection internationale et de regroupement familial.



Figure 28. Conditions de vie en fonction de la voie d'entrée dans le PI

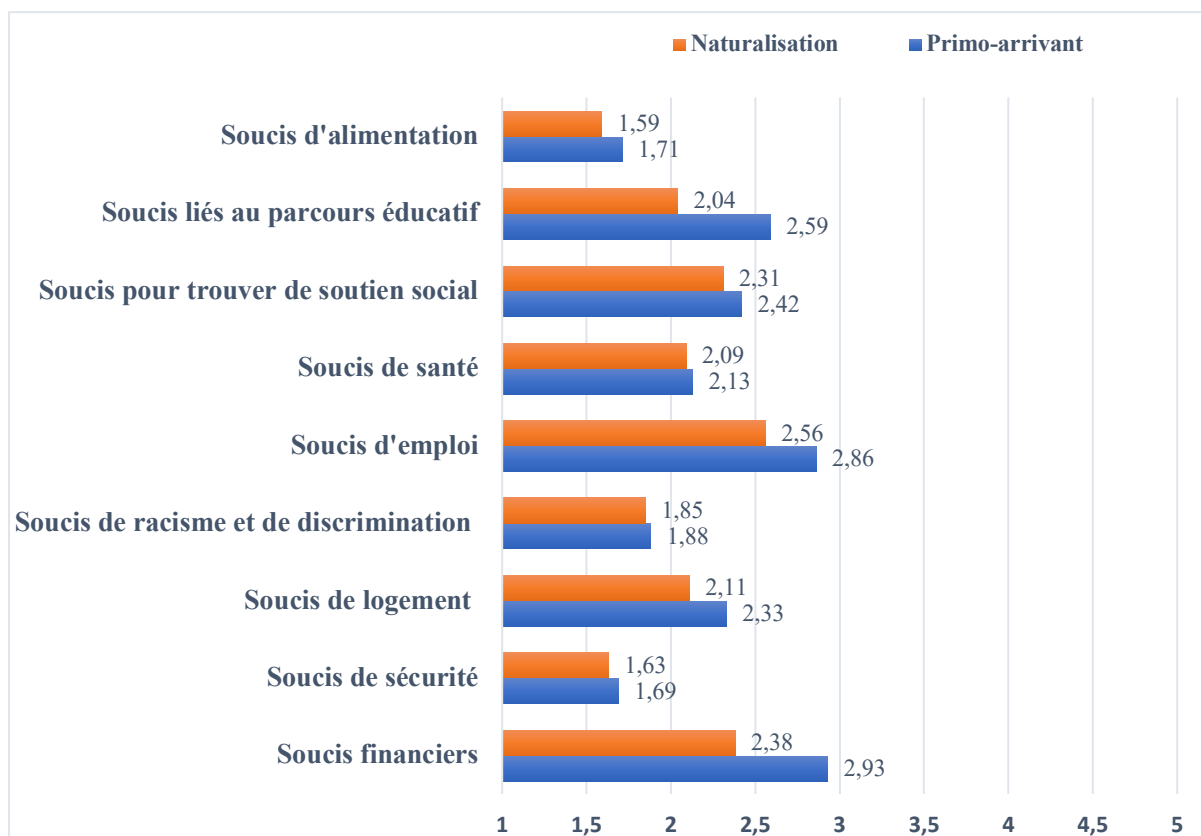
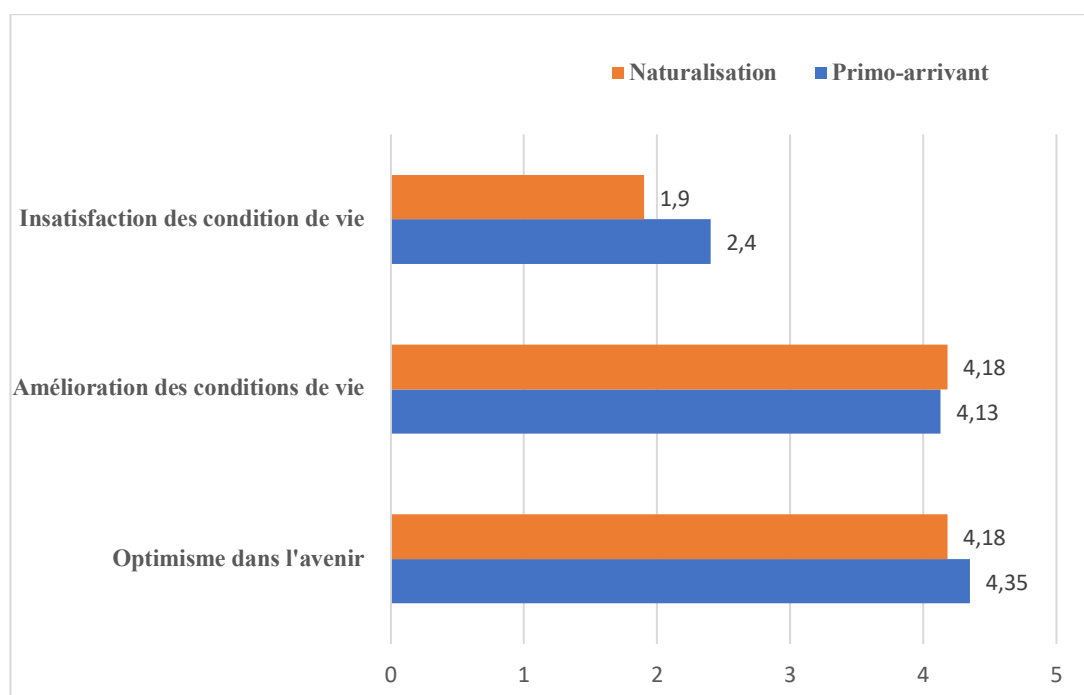
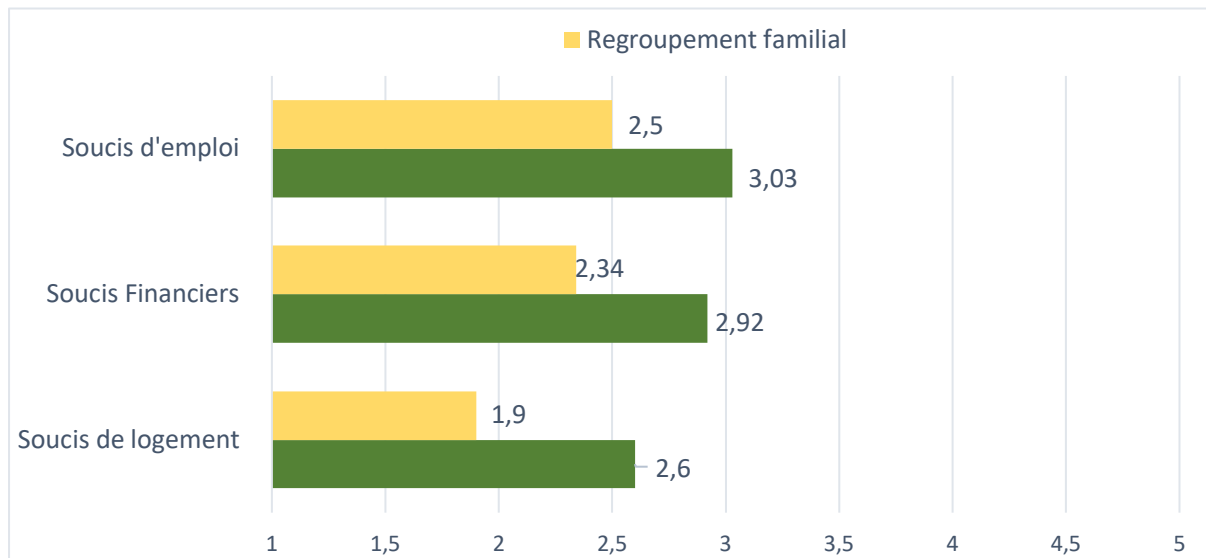


Figure 29. Insatisfaction générale et perspectives concernant les conditions de vie en fonction de la voie d'entrée dans le PI



**Figure 30.** Soucis d’emploi, financiers et de logement en fonction de la voie d’entrée sur le territoire (regroupement familial et protection internationale)

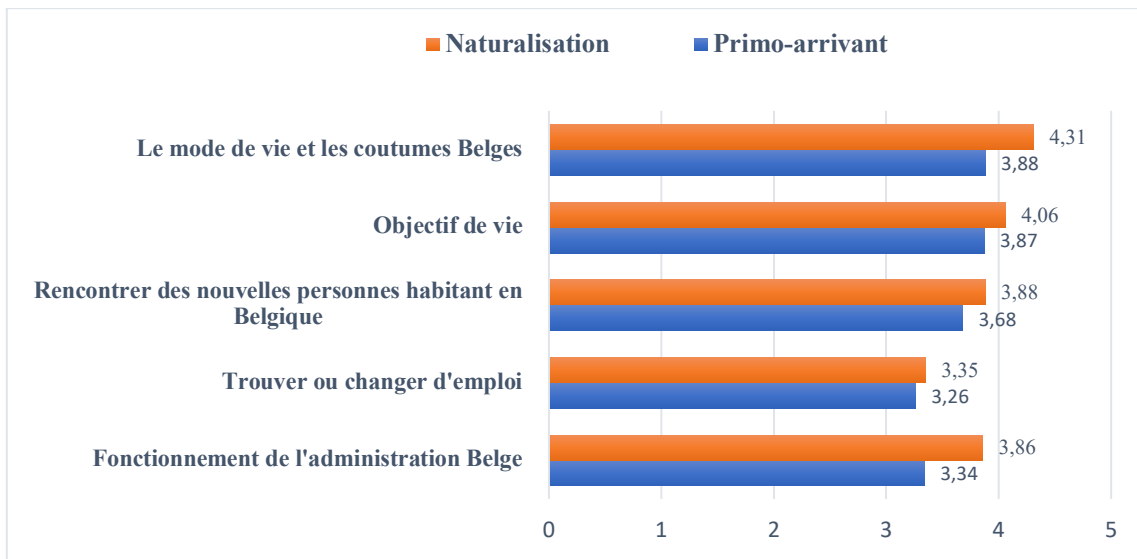


#### “b. Capabilités” subjectives

Basée notamment sur le concept des capabilités tel que théorisé par Amartya Sen (2000), une batterie de questions interroge les capacités perçues de l’individu à réaliser leurs objectifs de vie et à agir en société. En effet, dans le prolongement des travaux d’Angé et Rea (2021) sur la subjectivation du PI dans un bureau d’accueil pour primo-arrivants à Bruxelles, la réalisation de soi passe non seulement par l’accessibilité à certaines ressources, mais également par la capacité à les mobiliser dans l’accomplissement des objectifs que l’individu poursuit dans sa vie. Dans l’optique d’aborder cette problématique de « l’émancipation » et de « l’autonomisation », l’enquête inclut des questions déclinant la perception d’une capacité à mobiliser des ressources et à réaliser certaines actions: réaliser ses objectifs de vie, comprendre le fonctionnement des administrations belges, rencontrer à développer un réseau social en Belgique, comprendre trouver et changer d’emploi si l’individu le souhaite. Ces actions font à la fois référence aux précédentes recherches menées sur le PI (e.g. Angé & Rea, 2021) ainsi que sur les objectifs fixés par le PI. Le premier constat ressortant de l’analyse des réponses à ces questions est la forte corrélation entre tous ces sentiments de capacité liés pourtant à différentes actions<sup>30</sup>. En d’autres mots, un individu hautement convaincu d’être en mesure de réaliser une des actions a plus de probabilité d’avoir également un sentiment d’être tout à fait capable de réaliser les autres actions de la liste. Au-delà de cette tendance générale, des caractéristiques propres à certains groupes de participant.e.s peuvent être mises en évidence. En effet, en comparaison avec les personnes participant au PI dans le cadre d’une procédure de naturalisation, les primo-arrivantes ont déclaré se sentir moins en mesure de se créer un nouveau réseau social en Belgique ou de comprendre le fonctionnement des administrations belge et les “modes de vie en Belgique”.

<sup>30</sup> Alpha de Cronbach = .76

**Figure 31.** Moyennes des capacités en fonction de la voie d'entrée dans le PI



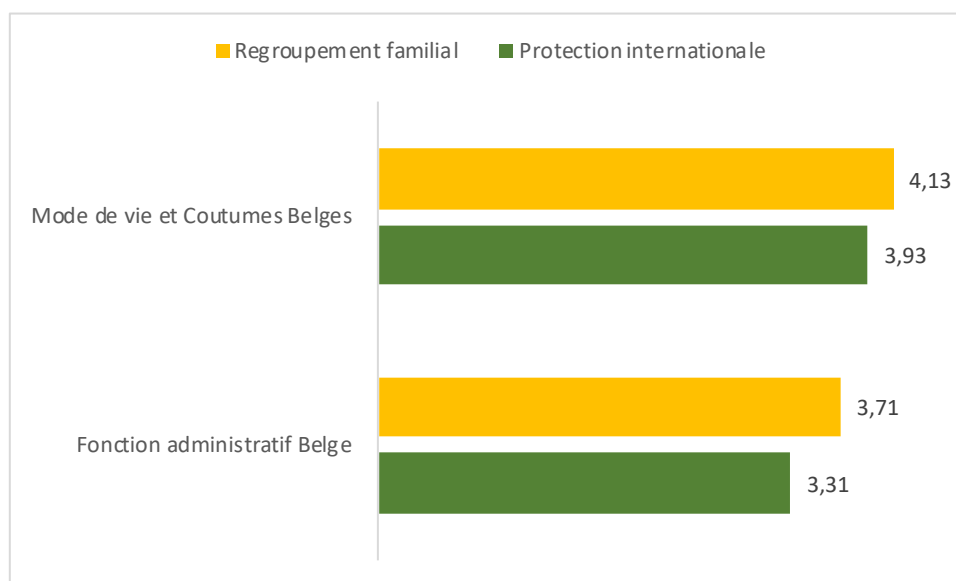
Concernant la deuxième dimension comparative (c.-à-d. selon le motif du permis de séjour), les personnes ayant obtenu une protection internationale ont indiqué se sentir moins en mesure de comprendre le fonctionnement administratif en Belgique que les personnes arrivant par la voie du regroupement familial (voir figure 6). Dans l'analyse des facteurs contextuels façonnant ce sentiment de capacité, nous avons pu observer qu'avoir vécu des actes de racisme ou de discrimination joue un rôle important. En effet, la confrontation avec ces expériences de racisme ou de discrimination est négativement corrélée aux sentiments de pouvoir atteindre ses objectifs de vie<sup>31</sup>, à comprendre le fonctionnement administratif belge<sup>32</sup> ainsi que le "mode de vie et les coutumes belges"<sup>33</sup>. Au plus la personne a été confrontée à des soucis de racisme ou de discrimination dans un passé proche, au moins elle a reporté se sentir en mesure d'atteindre ses objectifs de vie et de comprendre son environnement social ou administratif.

<sup>31</sup>  $r = -.11$ ,  $p < 0,05$

<sup>32</sup>  $r = -.16$ ,  $p < 0,01$

<sup>33</sup>  $r = -.11$ ,  $p < 0,05$

**Figure 32.** Moyennes des capacités en fonction de la voie d'entrée en Belgique



### c. Les difficultés rencontrées lors de la participation au PI

Le questionnaire comprend une série des questions évaluant huit difficultés pouvant être rencontrées par les participant.e.s tout au long du PI. Dans la mesure où ces questions ont été uniquement posées aux individus finissants ou étant à un stade avancé du PI (c.-à-d. 77 personnes ayant participé à l'enquête), les analyses sont nécessairement limitées par cette taille réduite d'échantillon, appelant non seulement à la prolongation de la diffusion du questionnaire dans les prochains mois auprès de ces personnes finissant le PI, mais aussi à beaucoup de précautions dans l'interprétation des résultats ci-dessous.

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les participant.e.s du PI? À cette question, l'analyse des données nous permet de mettre en évidence plusieurs éléments de réponse. Tout d'abord, en combinant les huit questions en un seul indicateur global de difficulté<sup>34</sup>, il apparaît que les participant.e.s de notre échantillon reportent, en moyenne, des niveaux relativement bas de difficultés. En d'autres mots, la grande majorité, environ 70% de l'échantillon, a indiqué qu'ils ou elles n'avaient « pas du tout » ou « pas vraiment » rencontré ces difficultés durant leur PI. Ce niveau moyen est, par ailleurs, légèrement supérieur chez les participant.e.s "Primo-arrivant" en comparaison avec ceux.celles appartenant à la catégorie "Naturalisation", même si ces résultats doivent être pris avec précaution étant donné les petites tailles d'échantillon de ces deux sous-groupes (N Primo-arrivant = 37; N Naturalisation = 40)<sup>35</sup>. Ensuite, en analysant les difficultés séparément, il ressort que la conciliation avec les activités professionnelles ou la recherche d'emploi a été considérée comme le principal obstacle, suivi par les problèmes liés aux frais de déplacement. Les éléments de contenu liés

<sup>34</sup> L'interrelation entre les réponses à chacune des difficultés rend cette démarche de création d'un indicateur global légitime tant pratiquement que statistiquement :  $\alpha$  de Cronbach = .85.

<sup>35</sup> cette différence est statistiquement significative,  $t(75) = 3.6, p < .001$ .

au PI, en termes d'utilité et de compréhension, ont été considérés comme les moins problématiques, en comparaison aux autres difficultés listées<sup>36</sup>.

**Tableau 21.** les difficultés rencontrées en fonction de la voie d'entrée dans le PI

	Primo-arrivant	Naturalisation
<b>Les difficultés rencontrées pendant le PI</b>		
Difficulté à concilier avec activité professionnelle ou recherche d'emploi	2.61	1.87
Coûteux en raison des transports et autres frais accessoires	2.49	1.41
Difficile d'accès en raison de la distance des lieux de cours	2.06	1.51
Incompatible avec votre vie familiale	2	1.63
Difficile à concilier avec d'autres exigences administratives	1.94	1.36
Difficile de comprendre où s'inscrire et recevoir des informations	1.97	1.55
Difficile à suivre à cause de problèmes de langue ou d'interprètes	2.14	1.28
Certains cours étaient inutiles	1.82	1.45

## 6. Perspectives

Entravé par la crise de la COVID-19 dans les différentes étapes de sa réalisation, le projet a tout de même permis de mettre en place non seulement un outil d'évaluation du PI à travers le regard de son public, mais également d'éprouver plusieurs procédures de diffusion de l'enquête et de récolter des données. Dans les prochains mois, l'équipe de recherche envisage de maintenir son activité auprès des CRIs autour de cet objectif de comprendre le regard du public du PI sur ce dispositif. L'augmentation du nombre de participant.e.s permettra de répondre aux principaux objectifs de l'enquête en réalisant des analyses plus fines des différentes parties du questionnaire tout en considérant les diversités des profils d'individus participant au PI. Dans cette volonté de faire perdurer cette collaboration entre les acteurs de terrain et universitaire, des demandes de financement seront formulées afin de maintenir cette nécessaire présence active sur le terrain.

<sup>36</sup> Au-delà des moyennes, nous aurions aimé réalisé des analyses de profil permettant de mieux comprendre la typologie des personnes pour qui le parcours est lié à plus de problématique. Cependant, ces analyses requièrent un nombre plus important de données et ne pourront, dès lors, être réalisées qu'ultérieurement dans le projet.

## Références

- Adsera, A. & Chiswick, B. R. (2007). « Are there gender and country of origin differences in immigrant labor market outcomes across European destinations? », in *Journal of Population Economics*, 20 (3), pp. 495–526.
- Adsera, A. & Ferrer, A. (2016). « Occupational skills and labour market progression of married immigrant women in Canada », in *Labour Economics*, 39 (April), pp. 88–98.
- Ager, A. & Strang, A. (2008), « Understanding Integration: A Conceptual Framework », in *Journal of Refugee Studies* Vol. 21, No. 2, pp. 166-191.
- Aleksynska, M. & Tritah, A. (2013). « Occupation, education mismatch of immigrant workers in Europe: Context and policies », in *Economics of Education Review*, 36, pp. 229-244.
- Allport, G.W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Garden City, NJ, Doubleday.
- Ammer, M., Crowley, N., Crowley, B., Liegl, E., Holzleithner, E. & Yesilkagit, K. (2010). *Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43/EC, 2004/113/EC et 2006/54/EC*, Human European Consultancy et Ludwig Boltzmann Institute of Human Rights.
- Anderson, B. 2000. « Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour. London: Zed Books.
- Andersson, P. & Nekby, L. (2012). « Intensive Coaching of New Immigrants: An Evaluation Based on Random Program Assignment », in *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), pp. 575-600.
- Angé, C., & Rea, A. (2021). Generating self-esteem and fostering social recognition: co-creating innovative practices for newcomers' integration in Brussels1. *Co-creation in Migration Studies: The Use of Co-creative Methods to Study Migrant Integration Across European Societies*, 143
- Anthias, F., Cederberg, M., Barber, T. & Ayre, R. (2013) « Welfare Regimes, Markets and Policies: The Experiences of Migrant Women », in *Paradoxes of integration - Female migrants in Europe*, pp. 37-58.
- Arai, M. & Vilhelmsson, R. (2004). « Unemployment-Risk Differentials Between Immigrant and Native Workers in Sweden. », in *Industrial Relations*, Volume43, Issue 3, pp. 690-698.
- Aslund, O. & Nordstrom Skans, O. (2012). « Do anonymous job application procedures level the playing field? », in *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 65, no 1, pp. 82-107.
- Avitabile, C., Clors-Figueras, P. & Masella, P. (2013). « The Effect of Birthright Citizenship on Parental Integration Outcomes », in *The Journal of Law and Economics*, 56(3), pp. 777-810.
- Aydemir, A. (2009). « Migrant Selection and Short-Term Labor Market Outcomes by Visa Category », in *Journal of Population Economics* 24(2), pp. 451-475.
- Aydemir, A. (2014). « Skill-based Immigration, Economic Integration, and Economic Performance », IZA World of Labor, 41, doi: 10.15185/izawol.41
- Ayres, R. & Barber, T. (2006). *Statistical analysis of female migration and labour market integration in the EU*, FEMIPOL, Working Paper – WP3 November 2006.

- Bakker, L., Dagevos, J. & Engbersen, G. (2017). « Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Volume 43, Issue 11, pp. 1775-1791.
- Barber, T. (2006). *Statistical analysis of female migration and labour market integration in the EU* Ronald Ayres, Working Paper – WP3 November 2006.
- Barbone, L., Bontch-Osmolovsky, M. & Zaidi, S. (2009). « The foreign-born population in the European Union and its contribution to National Tax and Benefit Systems », Policy Research Working Paper 4899, Europe and Central Asia Region, World Bank.
- Basch, L., Glick Schiller, N. & Blanc-Szanton, C. (1994). *Nations Unbound. Transnational Projects, Postcolonial Predicaments and Deterritorialized Nation-States*, Amsterdam, Gordon and Breach.
- Bauder, H. (2006). « Habitus, rules of the labour market and employment strategies of immigrants in Vancouver, Canada », in *Social & Cultural Geography*, vol. 6, issue 1, pp. 21-97.
- Becker, G. (1964). *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, NBER-Columbia University Press.
- Behaghel, L., Crépon, B. & Le Barbanchon, T. (2015). « Unintended effects of anonymous résumés », in *American Economic Journal: Applied Economics*, 7:3, pp. 1–27.
- Berthoud, R. (2010). « Ethnic employment penalties in Britain », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 26, pp. 389-416.
- Bertoli, S., Brücker, H. & Fernández-Huertas Moraga, J. (2020). « Do Processing Times Affect the Distribution of Asylum Seekers across Europe? », IZA DP No. 13018.
- Bevelander, P. & Pendakur, R. (2012). « Citizenship, Co-Ethnic Populations and Employment Probabilities of Immigrants in Sweden », in *Journal of International Migration and Integration*, 2, pp. 203-222.
- Bevelander, P. (2005). « The Employment Status of Immigrant Women: The Case of Sweden », in *International Migration Review*, 39(1), pp. 173–202.
- Bevelander, P. (2016). « Integrating refugees into labor markets ». IZA World of Labor 2016: 269, doi: 10.15185/izawol.269.
- Birkelund, G. E., Mastekaasa, A. & Zorlu, A. (2008), *Labor market participation and class attainment of immigrants into Norway arriving after 1990*, Working paper, Dept. of Sociology and Social Geography, University of Oslo.
- Bisin, A., Patacchini, E., Verdier, T. & Zenou, Y. (2011). « Ethnic identity and labour market outcomes of immigrants in Europe », in *Economic Policy*, 26(65), pp. 57-92.
- Bloemen, H. G. (2014). *Language proficiency of migrants: the relation with job satisfaction and skill matching*, Tinbergen Institute, Amsterdam, IZA, Bonn.
- Blumer, H. (1958). *Race prejudice as a sense of group position*. In *Pacific Sociol Review*. 1958;1(1), pp. 3–7.
- Boeckmann, I., Misra, J. Michelle J. (2015). « Cultural and Institutional Factors Shaping Mothers' Employment and Working Hours in Postindustrial Countries », in *Social Forces*, Volume 93, Issue 4, June 2015, pp.1301–1333.

- Bohlmarm, A. (2008). « Age at immigration and school performance: A siblings analysis using Swedish register data », in *Labour Economics*, 15(6), pp. 1367–1387.
- Bonoli, G. (2010). « The Political Economy of Active Labor-Market Policy », in *Politics & Society*, vol. 38, n° 4.
- Borjas, G. J. (1987). « Self-Selection and the Earnings of Immigrants. », in *The American Economic Review* 77, pp. 531-553.
- Borjas, G. J. (2001). « Does Immigration Grease the Wheels of the Labor Market », in *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, pp. 1-51.
- Boubtane, E. (2019). « Les effets économiques de l’immigration pour les pays d’accueil. », in *L’Économie politique*, 84(4), pp. 72-83.
- Bovenkerk, F. (1992). *A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of « race » and ethnic origin : testing discrimination in natural experiments*, Geneva: International Labour Office.
- Bracke, S. (2011). « Subjects of debate: Secular and sexual exceptionalism, and Muslim women in the Netherlands », in *Feminist Review*, 98 (1), pp. 28–46.
- Branton R. P., Jones, B. S. (2005). « Reexamining racial attitudes: The conditional relationship between diversity and socioeconomic environment », in *American Journal of Political Science*, 49(2), pp. 359–372.
- Bratsberg, B., Barth, E. & Raaum, O. (2006). « Local Unemployment and the Relative Wages of Immigrants: Evidence from the Current Population Surveys », in *The Review of Economics and Statistics*, MIT Press, vol. 88(2), pp. 243-263.
- Brell, C., Dustmann, C. & Preston, I. (2020). « The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries », in *Journal of Economic Perspectives* 34, no. 1, pp. 94-121.
- Brenzel, H. & Kosyakova, Y. (2019): « Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt : Längere Asylverfahren verzögern », in *Integration und Spracherwerb*, IAB Kurzbericht, 6, pp. 1–8.
- Brücker, H., Capuano, S. & Marfouk, A. (2013). « Education, Gender and International Migration: Insights from a Panel-dataset 1980–2010 », mimeo, report for the Institute of Employment Studies.
- Burmeister, A. Gericke D., Löwe, J., Jürgen, D. & Pundt, L. (2018). « How do refugees use their social capital for successful labor market integration? An exploratory analysis in Germany », in *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 105, pp. 46-61. 62
- Campomori, F. (2005). « Integrare l’immigrato? Politiche di accoglienza a Vicenza, Prato e Caserta », in T. Caponio & A. Colombo (Eds.), *Stranieri in Italia: Migrazioni globali, integrazioni locali*, Bologna, Il Mulino, pp. 235–266.
- Cantat, C., Menjívar, C., Ruiz, M., Ness, I. & Rajaram, P. (2019). « The Politics of the Refugee Crisis in Hungary: Bordering and Ordering the Nation and Its Others », in *The Oxford Handbook of Migration Crises*, Oxford University Press.
- Caponio, T. (2005). “Policy networks and immigrants’ associations in Italy. The cases of Milan, Bologna and Naples”, in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31(5), pp. 931-950.



- Carling, J. & Schewel, K. (2018). « Revisiting aspiration and ability in international migration », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44:6, pp. 945-963.
- Castles, S., Korac, M., Vasta, E., & Vertovec, S. (2001). *Integration: Mapping the Field*, Report of a Project Carried Out by the Centre for Migration and Policy Research and Refugee Studies Centre, University of Oxford.
- Catarino, C. (2012). « Politiques migratoires et politiques d'emploi : la flexibilité sexuée en Europe », in *Cahiers du Genre*, 2011/2 (n° 51), pp. 93-112.
- Cavounidis, J. (2013). « The migration experience of Greece and the impact of the economic crisis on its migrant and native populations », in *European Journal of Public Health*, Volume 28, Issue 5, December 2018, pp. 20–23,
- Cebolla, H. & Finotelli, C. (2011). *Integration beyond models: An empirical outlook to the impact of integration models*. Center for Advanced Study in the Social Sciences.
- Cebolla, H., & Finotelli, C. (2015). « Is There a North–South Divide in Integration Outcomes? A Comparison of the Integration Outcomes of Immigrants in Southern and Northern», in *Europe European Journal of Population*, 31(1), pp. 77-102.
- Cenci, A. (2015). « A “capability view” on migration: some theoretical issues raised by the Southern Euro Zone highly skilled mobility », in *The European Journal of Social Science Research*, 28:4, pp. 443-463.
- Ceobanu, A. M. & Escandell, X. (2008). « East is West? National feelings and anti-immigrant sentiment in Europe », in *Social Science Research*, 37(4), pp. 1147–1170.
- Cerna, L. & Czaika M. (2016) « European Policies to Attract Talent: The Crisis and Highly Skilled Migration Policy Changes», in Triandafyllidou A. & Isaakyan I. (eds). *High-Skill Migration and Recession. Migration, Diasporas and Citizenship*. Palgrave Macmillan, London
- Chaïb, S. (2004). « Femmes, migration et marché du travail en France », in *Les cahiers du CEDREF*, 12 | 2004, pp. 211-237.
- Chaloff, J. & Lemaître, G. (2009). « Managing Highly-Skilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries », in *OECD Social, Employment and Migration*, Editions OCDE, Working Papers No. 79.
- Chauvin, S., & Garcés-Mascreñas, B. (2012). « Beyond informal citizenship: the new moral economy of migrant illegality », in *International Political Sociology*, 6(3), pp. 241–259.
- Chauvin, S., Garcés-Mascreñas, B., & Kraler, A. (2013). « Working for legality. employment and migrant regularizations », in *International Migration*, 51(6), pp. 118–131.
- Cheung, S.Y & Phillimore, J. (2014) « Refugees social capital, and labour market integration in the UK », in *Sociology*, 48, pp. 518-536,
- Chicha, M. T. & Charest, E. (2008). « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux », in *choix IRPP*, vol. 14, no 2, pp. 1-62.
- Chiswick, B. R. & Miller, P. W. (2015). « International Migration and the Economics of Language », in Chiswick, B.R., Miller, P.W. (Eds.). *Handbook of the Economics of International Migration: The Immigrants*, Elsevier, Amsterdam, Netherlands, pp. 240-269.

- Chiswick, B. R. & Miller, P.W (1995). « The Endogeneity between Language and Earnings: International Analyses », in *Journal of Labor Economics* 13, no. 2, pp. 246-288.
- Chiswick, B. R. (2000). *Are Immigrants Favorably Self-Selected? An Economic Analysis*. IZA Discussion Paper No. 131.
- Chiswick, B., Lee, Y. & Miller, P. (2005). « A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis », in *International Migration Review*, 39(2), pp. 332–353.
- Chiswick, B.R. & Miller, P. W. (2009). « The economics of language: An introduction and overview », in Wiley, T., Sook, J. & Rumberger, R. (eds), *The education of language minority immigrants in the United States*, pp. 72–91.
- Clarke, J. (2014) « Beyond social capital: a capability approach to understanding Refugee Community Organisations and other providers for "hard to reach" groups », in *International Journal of Migration*, Vol. 10(2), pp. 61-72.
- Cobb-Clark, D. A. (2003). « Public Policy and the Labor Market Adjustment of New Immigrants to Australia », in *Journal of Population Economics*, 16(4), pp. 655–681.
- Confurius, D. Gowricharn, R. & Dagevos, J. (2018). « Labour market participation of Sub-Saharan Africans in the Netherlands: the limits of the human capital approach Sweden », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45, issue 13, pp. 2328-2347.
- Connor, P. (2010), « Explaining the Refugee Gap: Economic Outcomes of Refugees versus Other Immigrants », in *Journal of Refugee Studies*, Volume 23, Issue 3, pp. 377–397,
- Constant, A., & Massey, D. S. (2003). « Self-selection, earnings, and out-Migration: A longitudinal study of immigrants to Germany », in *Journal of Population Economics*, 16(4), pp. 631–653.
- Corrado, B. & Marini, C. (2014) « The Impact of the Economic Crisis on Foreigners in the Italian Labour Market », in *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40 (3), pp. 493–511.
- Corrigan, O. (2014). « Migrant deprivation, conditionality of legal status and the welfare state», in *Journal of European Social Policy*, 24(3), pp. 223–239.
- Cortes, K. E. (2004). « Are Refugees Different from Economic Migrants? Some Empirical Evidence on the Heterogeneity of Migrant Groups in the United States », in *Review of Economics and Statistics*, 86(2), pp. 465-480.
- D'Aiglepiepierre, R., et al. (2020). « A global profile of emigrants to OECD countries : Younger and more skilled migrants from more diverse countries », Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 239, Éditions OCDE, Paris,
- D'Angelo, A. Ryan, L & Erel, U. (2015). « Introduction: Understanding 'migrant capital' » in D'Angelo, A. Ryan, L & Erel, U. (Eds.), *Migrant capital: Networks, identities and strategies. Migration, diasporas and citizenship*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, pp. 3-17
- Dale, A., Lindley, J. & Dex S. (2006) « A life-course perspective on ethnic differences in women's economic activity in Britain », in *European Sociological Review*, 22(4), pp. 459–476.
- Dancygier, R. M., & Donnelly, M. J. (2013). « Sectoral Economies, Economic Contexts, and Attitudes toward Immigration. », in *The journal of politics*, 75(1).

- De Keyser, T., Delhez, P. & Zimmer, H. (2012). « L'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail », in *Revue Economique de la Banque Nationale de Belgique*, Décembre 2012.
- De Vroome, T. & Van Tubergen, F. (2010). « The Employment Experience of Refugees in the Netherlands », in *International Migration Review* 44(2), pp. 376 – 403.
- DeVoretz, D., Pivnenko, S. & Beiser, M. (2004). *The Economic Experiences of Refugees in Canada*. IZA Discussion Paper No. 1088.
- Direction générale Emploi et Marché du Travail. (2006). *Rapport 2006/L'immigration en Belgique: Effectifs, Mouvements et Marché du Travail* – Rapport 2006:36.
- Doomernik, J. & Bruquetas-Callejo, M. (2016). « Chapter 4. National Immigration and Integration Policies in Europe Since 1973 », in Garcés-Mascareñas B., Penninx R. (eds) *Integration Processes and Policies in Europe*. IMISCOE Research Series. Springer.
- Drever, A. I. and Hoffmeister, O. (2008). « Immigrants and Social Networks in a Job-Scarce Environment: The Case of Germany », in *International Migration Review*, 42, pp. 425-448.
- Drobnic, S. & Blossfeld, H.-P. (2004). « Career Patterns over the Life Course : Gender, Class, and Linked Lives », in *Research in Social Stratification and Mobility*, 21, pp. 139-164.
- Dumitru, S. (2017). « Féminisation de la migration qualifiée : les raisons d'une invisibilité », in *Hommes & migrations*, 1317-1318 | 2017, pp. 146-153.
- Dustmann C., Glitz, A., Schönberg, U. & Brücker, H. (2016). « Referral-based Job Search Networks », in *Review of Economic Studies* 83(2), pp. 514-546.
- Dustmann, C. & Fabbri, F. (2003). « Language Proficiency and labour market performance of immigrants on the UK », in *Economic Journal*, Vol. 113, No. 489, pp. 695-717.
- Dustmann, C. & Frattini, T. (2013). « Immigration: The European experience », in Card, D. & Raphael, S. (eds.), *Immigration, Poverty and Socioeconomic Inequality*, New York: Russel Sage Foundation, pp. 423–56.
- Dustmann, C., Glitz, A. & Vogel, T. (2010). « Employment, wages, and the economic cycle: Differences between immigrants and natives », in *European Economic Review*, 2010, vol. 54, issue 1, pp. 1-17.
- Düvell, F. (2011). *Irregular immigration, economics and politics*. CESifo DICE Report, 9(3), pp. 60–68.
- Echeverría, G. (2020). « The Study of Irregular Migration », in *Towards a Systemic Theory of Irregular Migration*, IMISCOE Research Series, Springer.
- Elliott, J. R. (2001). « Referral Hiring and Ethnically Homogeneous Jobs: How Prevalent Is the Connection and for Whom? », in *Social Science Research* 30, pp. 401–425.
- Enríquez, C.G. & Triandafyllidou, A. (2016). « Female High-Skilled Emigration from Southern Europe and Ireland after the Crisis », in Triandafyllidou, A. & Isaakyan, I. (eds). *High-Skill Migration and Recession. Migration, Diasporas and Citizenship*. Palgrave Macmillan, London.
- Erel, U. (2010). « Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies », in *Sociology*, 44(4), pp. 642–660.

- Erel, U. (2010). « Migrating cultural capital: Bourdieu in migration studies », in *Sociology*, 44, pp. 642–660.
- Esser, H. (2006). *Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten*. Frankfurt/New York: Campus.
- European Migration Network (EMN) (2011). *Satisfying Labour Demand through Migration*, EMN Synthesis Report. URL : [http://ec.europa.eu/home-affairs/policies/immigration/docs/Satisfying\\_Labour\\_Demand\\_Through\\_Migration\\_FINAL\\_20110708.pdf](http://ec.europa.eu/home-affairs/policies/immigration/docs/Satisfying_Labour_Demand_Through_Migration_FINAL_20110708.pdf) (consulté le 4 April 2020).
- Eurostat (2010), *Quality report of the European Union Labour Force Survey 2008*, Methodologies and working papers.
- Eurostat. (2008). *Population and social conditions*, Statistics in Focus, 98/2008.
- Eurostat. (2009a). *Population and social conditions*, Statistics in Focus, 94/2009.
- Eurostat. (2009b). *News release*, 184/2009.
- Eurostat. (2009c). *Europe in figures*, Eurostat Yearbook, 2009.
- Eurostat. (2010a). *News release*, 110/2010.
- Eurostat. (2010b). *Population and social conditions*, Statistics in Focus, 12/2010
- Eurostat. (2018). *Migrant integration statistics*.
- Fangen, K., Johansson, T. & Hammarén, N. (2012) (eds), *Young Migrants. Exclusion and Belonging in Europe*, Palgrave, Macmillan.
- Fasani, F., Frattini, T. & Minale, L. (2018). « (The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe », IZA Discussion Papers, No. 11333, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Fellini, I. (2018), « Immigrants' labour market outcomes in Italy and Spain: Has the Southern European model disrupted during the crisis ? », in *Migration Studies*, Volume 6, Issue 1, pp. 53–78
- Finotelli, C. & Ponzio, I. (2018). « Introduction to the Special Issue: Integration in times of economic decline », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Volume 44, pp. 2303-2319.
- Fleischmann, F. & Dronkers, J. (2010). « Unemployment among immigrants in European labour markets: an analysis of origin and destination effects », in *Work, Employment and Society*, 24 (2), pp. 337–54.
- Fleury, A. (2016). *Understanding Women and Migration: A Literature Review*. KNOMAD Working Paper 8. Washington DC: The World Bank/ Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD).
- Frattini, T. (2017), « L'intégration des immigrés dans les pays d'accueil : Ce que nous savons et ce qui marche », in *Revue d'économie du développement*, 2017/1 (Vol. 25), pp. 105-134.
- Fromentin, V. (2016). « The Global Economic Crisis and Migrant Workers: The Case of the Construction Sector in Europe », in *Journal International Economic*, Volume 30, 2016 - Issue 1, pp. 147-163.

- Fussell, E. (2014). « Warmth of the Welcome: Attitudes toward Immigrants and Immigration Policy », in *Annual review of sociology*, 40, pp. 479–498.
- Garcés-Mascreñas, B. & Penninx, R. (2016). *Integration Processes and Policies in Europe. Contexts, Levels and Actors*, Springer.
- Ghosh, J. (2009). « Migration and gender empowerment: Recent trends and emerging issues », in *Human Development Research Paper (HDRP) Series*, Vol. 04, No. 2009, pp. 1-57.
- Giuntella, O., Kone, Z., Ruiz, I. & Vargas-Silva, C. (2018). « Reason for Immigration and Immigrants' Health », in *Public Health* 158, pp. 102-109.
- Goffman, E. (1963), *Stigmates. Les usages sociaux des handicaps*. (1er ed.), trad. par Alain Kihm (1975), coll. « Le Sens commun », Éditions de Minuit.
- Gonzales, P. S. (2010). « The impact of education and host language skills on the labor market outcomes of immigrants in Spain », in *Investigaciones de Economía de la Educación*, 5, pp. 798–824.
- Gossiaux, A., Mescoli, E., Riviere, M., Petit Jean, M., Bousetta, H., Fallon, C., ... & Fonder, M. (2019). *Évaluation du parcours d'intégration et du dispositif ISP dédiés aux primo-arrivants en Wallonie* (No. 33). IWEPS.
- Granovetter, M. (1973), « The strength of weak ties », in *American Journal of Sociology*, 78, pp. 1360-1380.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers*, University of Chicago Press.
- Green, C., Kler, P. & Leeves, G. (2007). « Immigrant Overeducation: Evidence from Recent Arrivals to Australia », in *Economics of Education Review*, 26(4), pp. 420–432.
- Gutierrez-Domenech M. (2005) « Employment after motherhood: A European comparison », in *Labour Economics*, 12(1), pp. 99–123.
- Guzi, M., Kahanec, M. & Kurekova, L. M. (2015a). « How immigration grease is affected by policy : evidence from EU labor markets », IZA Discussion Paper, n° 9108.
- Guzi, M., Kahanec, M. & Mýtna Kureková, L. (2015b). « What Explains Immigrant-Native Gaps in European Labor Markets: The Role of Institutions », IZA Discussion Paper No. 8847.
- Hainmueller, J. & Hiscox, M. J. (2007). « Educated Preferences: Explaining Attitudes toward Immigration in Europe », in *International Organization*, 61(2), pp. 399–442.
- Hainmüller, J., Hangartner, D. & Lawrence, D. (2016). « When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees », in *Science Advances*, 2, doi: 10.1126/sciadv.1600432.
- Hamidi, C & Fischer, N. (2017). « Les politiques migratoires en Europe : Perspective historique et modèles d'analyse. », in *Idées économiques et sociales*, vol. 189, no. 3, 2017, pp. 28-37.
- Hanson, G. H. (2007). *The economic logic of illegal immigration*. New York, Council on Foreign Relations.
- Haug, S. (2008), « Migration Networks and Migration Decision-Making », in *Economics in Migration Research: Prospects for Disciplinary Integration*, Volume 34, 2008 - Issue 4, pp. 585-605.

Heath, A. & Cheung, S. (2007). *Unequal chances: Ethnic minorities in Western labour markets*, Oxford University Press, Oxford.

Hellgren, Z. & Serrano, I. (2019). « Financial Crisis and Migrant Domestic Workers in Spain: Employment Opportunities and Conditions during the Great Recession », in *International Migration Review*, 53(4), pp. 1209–1229.

Herman, B. & Réa, A. (2017). « La longue et sinueuse route vers l'emploi : les carrières d'insertion professionnelle des réfugiés sur le marché du travail en Belgique », in *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 33, no. 4, pp. 109-134.

Hermansen, A. S. (2013). « Occupational attainment among children of immigrants in Norway: Bottlenecks into employment-equal access to advantaged positions? », in *European Sociological Review*, 29(3), pp. 517–534.

Hilgenstock, B. & Koczan, Z. (2018) *Still Attached? Are Social Safety Nets Working? Labor Force Participation in European Regions* (July 2018). IMF Working Paper No. 18/165. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3236781>

Hinger, S. & Schweitze, R. (2020). *Politics of (Dis)Integration*, IMISCOE Research Series, Springer Open.

Ho, G. & Turk-Ariss, R. (2018). « The Labor Market Integration of Migrants in Europe: New Evidence from Micro Data », IMF Working Paper, Research Department and European Department.

Hochschild, A. R. (2000). « Global Care Chains and Emotional Surplus Value », in Hutton, W. & Giddens, A. (eds). *On The Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape.

Holzer, H. & Neumark, D. (2000). « What Does Affirmative Action Do? », in *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, no 2, pp. 240-71

Huschek D, de Valk, H & Liefbroer A. C. (2011) « Gender-role behavior of second-generation Turks: The role of partner choice, gender ideology and societal context », in *Advances in Life Course Research*, 16(4), pp. 164–177.

ILO. (2009). *The global economic crisis and migrant workers: Impact and response*, Geneva, International Labour Office.

Isaakyan, I. & Triandafyllidou, A. (2016). « Female High-Skill Migration in the 21st Century: The Challenge of the Recession », in Triandafyllidou A., Isaakyan I. (eds) *High-Skill Migration and Recession. Migration, Diasporas and Citizenship*. Palgrave Macmillan, London.

Isin, E. & Nielsen, G. (2008) (eds). *Acts of citizenship*, Chicago, Chicago University Press.

James, J. S., Brown, L, Brown, T. & Marks, B. (2001). « Contemporary Immigration Policy Orientations Among Dominant-Group Members in Western Europe », in *Journal of Social Issues* 57(3), pp. 431–456.

Jayet, H., Ragot, L. & Rajaonarison, D. (2001). « L'immigration : quels effets économiques ? » in *Revue d'économie politique*, vol. 111(4), pp. 565-596.

Jones, T.; Ram, M. & Edwards, P. (2006). « Ethnic minority business and the employment of illegal immigrants », in *Entrepreneurship & Regional Development*, 18:2, pp. 133-150.

- Kahanec, M. & Guzi, M. (2017). « How immigrants helped EU labor markets to adjust during the Great Recession », in *International Journal of Manpower* 38(21), pp. 996-1015.
- Kalev, A., Dobbin, F. & Kelly, E. (2006). « Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies », in *American Sociological Review*, vol. 71, pp. 589-617.
- Kalter, F. & Will, G. (2016). « Social Capital in Polish-German Migration Decision-Making: Complementing the Ethnosurvey with a Prospective View. », in *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 666(1), pp. 46–63.
- Kanas, A., van Tubergen, F. & Van der Lippe, T. (2011). « The role of social contacts in the employment status of immigrants: A panel study of immigrants in Germany. », in *International Sociology*, 26(1), pp. 95–122.
- Katuszewski, J. & Ogien, R. (1981). *Réseaux d'immigrés. Ethnographie de nulle part*. Paris, Les éditions ouvrières.
- Kazemipur, A. (2006), « The Market Value of Friendship: Social Networks of Immigrants », in *Canadian Ethnic Studies*, Vol. 38, N° 2, pp. 47-71.
- Kil, T., Neels, K., Wood, J. & de Valk, H. (2017). « Employment After Parenthood: Women of Migrant Origin and Natives Compared » in *European journal of population*, 34(3), pp. 413–440.
- Kilolo-Malambwe, J. M. (2011). *Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009*, Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Kislev, E. (2018). « The Effect of Anti-Discrimination Policies on Middle Eastern and North African Immigrants in 24 European Countries », in *International Migration*, Volume 56, Issue3, pp. 88-104.
- Koelet, S., de Valk, H., Glorieux, I., Laurijssen, I. & Willaert, D. (2015) « The timing of family commitments in the early work career: Work-family trajectories of young adults in Flanders », in *Demographic Research*, 32(22), pp. 657–690.
- Kofman, E. (2004) « Gendered Global Migrations», in *International Feminist Journal of Politics*, Volume 6, Issue 4, pp. 643-665.
- Kofman, E. (2005). « Gendered migrations, livelihoods and entitlements in European welfare regimes », UNRISD Working Paper.
- Kofman, E. (2007). « The knowledge economy, gender and stratified migrations », in *Studies in Social Justice*, 1 (2), pp. 122–135
- Kofman, E. (2008), « Genre, migrations, reproduction sociale et Welfare state. Un état des discussions », in *Les cahiers du CEDREF*, 16 | 2008, pp. 101-124.
- Kofman, E. (2012). « Gender and skilled migration in Europe », in *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 30, Núm. 1 (2012), pp. 63-89.
- Kofman, E. (2014). « Towards a Gendered Evaluation of (highly) Skilled Immigration Policies in Europe », in *International Migration*, 52(30), pp. 116–128.
- Koikkalainen, S., & Kyle, D. (2016). Imagining mobility: the prospective cognition question in migration research. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(5), 759-776

- Kovac, B. K. & Lessem, R. (2020). « How do U.S. visa policies affect unauthorized immigration? », in *Journal of Monetary Economics*, (online) <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2020.03.001> (consulté le 12 avril 2020).
- Kraler, A. (2019). « Regularization of Irregular Migrants and Social Policies: Comparative Perspectives », in *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 17:1, pp. 94-113.
- Krause, A., Rinne, U. et Zimmermann, K. (2012). « Anonymous job applications in Europe », in *IZA Journal of European Labor Studies*, pp. 1-5.
- Kreyenfeld, M. (2010). « Uncertainties in female employment careers and the postponement of parenthood in Germany », in *European Sociological Review*, 26(3), pp. 351–366.
- Kulu, H. & González-Ferrer, A. (2014). « Family dynamics among immigrants and their descendants in Europe: Current research and opportunities. », in *European Journal of Population*, 30(4), pp. 411–435.
- Lamba, N.K. (2003), « The Employment Experiences of Canadian Refugees: Measuring the Impact of Human and Social Capital on Quality of Employment », in *Canadian Review of Sociology*, Volume40, Issue1, pp. 45-64.
- Lancee, B. (2012), *Immigrant Performance in the Labour Market : Bonding and Bridging Social Capital*, IMISCOE Research, Amsterdam University Press.
- Landesmann, M., Leitner, S. & Jestl, S. (2015). *Migrants and Natives in EU Labour Markets: Mobility and Job–Skill Mismatch Patterns*, The Vienna Institute for International Economic Studies Research, Report 403.
- Lans, M. (2019). « Les politiques d'intégration : Une hospitalité « sous conditions ». », in *Diversité : ville école intégration*, CNDP, 2019, L'hospitalité, pp.106-111.
- Lee E. (1969). « A Theory of Migration », in Jackson J. A. (ed.), *Migration*, NewYork, Cambridge University Press, pp. 282-297. 70
- Lemaître, G. (2007) « The integration of immigrants into the labour market: The case of Sweden », in *OECD, Social, Employment and Migration*, Editions OCDE, Working Papers No. 48.
- Lens, D., Marx, I. & Vujić, S. (2019). « Double Jeopardy: How Refugees Fare in One European Labor Market », *IZA Journal of Development and Migration*. 10. Doi : 10.2478/izajodm-2019-0008.
- Lhommeau, B., Meurs, D. & Primon, J.-L. (2010) « Situation au marché du travail des 18-50 ans selon l'origine et le sexe ». Document de travail, 168, Chapitre 7, INED, pp. 55-62.
- Li, Y. & Heath, A. (2020). « Persisting disadvantages: a study of labour market dynamics of ethnic unemployment and earnings in the UK (2009–2015) » in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46:5, pp. 857-878.
- Liebig, T. & K. Tronstad (2018). « Triple Disadvantage ? : A first overview of the integration of refugee women », in *OECD Social, Employment and Migration*, Working Papers No. 216, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, Editions OCDE.
- Liebig, T. (2009). « Jobs for Immigrants: Labour Market Integration in Norway », in *OECD Social, Employment and Migration*, Working Papers, no 94, OCDE Editions.



- Liebig, T. (2015). *Integration of Migrants into the Labour Market in EU and OECD Countries: An Overview*. International Migration Division, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, Editions OCDE.
- Liebig, T., Kohls, S & Karolin, K. (2012). « The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland », in *OECD Social, Employment and Migration*, Working Papers No. 128, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, Editions OCDE.
- Lin, N. (1995). « Les Ressources sociales : une théorie du Capital Social », in *Revue française de sociologie*, 36(4), pp. 685-705
- Lin, N. (1999) « Social Networks and Status Attainment », in *Annual Review of Sociology*, Vol. 25 (1999), pp. 467-487
- Lindley, J. & Lenton, P. (2006). *The Over-Education of UK Immigrants: Evidence from the Labour Force Survey*. Working Paper. Department of Economics, University of Sheffield ISSN 1749-8368
- Liu-Farrer, G. & Shire, K. (2020). « Who are the fittest? The question of skills in national employment systems in an age of global labour mobility », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, DOI: 10.1080/1369183X.2020.1731987 (consulté le 15 avril 2020).
- Magnano, P. & Zammiti, A. (2019). « Career Guidance for Unaccompanied Young Migrants. A Report on an Italian Experience », in *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*. 5, pp. 41-63.
- Mallol, V. (2016). « The Issue of Unaccompanied Foreign Minors in Spain », in *European Yearbook of Minority Issues Online*, 13(1), pp. 348-377.
- Mandel, R. (2008), *Cosmopolitan Anxieties. Turkish Challenges to Citizenship and Belonging in Germany*, Duke University Press.
- Massaer, C. (2021). Quels futurs pour l'inclusion des personnes d'origine étrangère en Wallonie et à Bruxelles ?
- Marcus, R., Mdee, A.L. & Page, E. (2016). « Anti-discrimination policies and programmes in low-and middle-income countries : Experiences in political participation, education and labour markets », in *Anti-discrimination policies and programmes in low-and middle-income countries: Experiences in political participation, education and labour markets*. Overseas Development Institute (ODI). Anti-discrimination measures: a path out of poverty, 16 Jun 2016 Chronic Poverty Advisory Network .
- Marin, I. & Venturini, A. (2015). *Comprehensive Labour Market Approach to EU Labour Migration Policy*, Migration Policy Centre, Policy Briefs, 2015/07.
- Maroukis, T. (2013). « Economic crisis and migrants' employment: a view from Greece in comparative perspective », in *Policy Studies*, 34:2, pp. 221-237,
- Maroukis, T. (2016). « Temporary agency work, migration and the crisis in Greece: labour market segmentation intensified », in *European Review of Labour and Research*, 22(2), pp. 179–192.
- Martin, I. & Venturini, A. (2015). « A comprehensive labour market approach to EU labour migration policy », Migration Policy Centre, Policy Briefs, 2015/07, DOI: 10.2870/753878
- Martiniello, M., Mazzocchetti, J. & Rea, A. (2013). « Les nouveaux enjeux des migrations en Belgique », in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 29 (2), pp. 7-14.

- Massey D. (1990). « Social Structure, Household Strategies, and the Cumulative Causation of Migration », in *Population Index*, 56, pp. 3–26.
- Massey, D. (2007). *Categorically unequal: The American stratification system*, New York, Russell Sage.
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). « Theories of International Migration: A Review and Appraisal », in *Population and Development Review*, vol. 19, No. 3, pp. 431-466.
- Mateos-Romero, L., & Salinas-Jiménez, M. (2016). « Skills Heterogeneity Among Graduate Workers: Real and Apparent Overeducation in the Spanish Labor Market. », in *Social Indicators Research*, pp. 1-18.
- Mavromaras, K., McGuinness, S., O’Leary, N., Sloane, P., & Fok, Y. K. (2010). « The Problem of Overskilling in Australia and Britain », in *The Manchester School*, 78(3), pp. 219 -241.
- Mazzolari, F. (2009). « Dual Citizenship Rights: Do They Make More and Richer Citizens? », in *Demography*, 46, pp. 169–191.
- McGuinness, S., & Sloane, P. J. (2011). « Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data », in *Economics of Education Review*, 30(1), pp. 130 -145.
- McMahon, S. (2018). « The Politics of Immigration During an Economic Crisis: Analyzing Political Debate on Immigration in Southern Europe », in *Journal of Ethnic and Migration Studies* 44 (14), pp. 2415–2434.
- Mestheneos, E., & Ioannidi, E. (2002). « Obstacles to refugee integration in the European union member states », in *Journal of refugee studies*,15(3), pp. 304–332.
- Michalon, B. (2013). « Les expériences migratoires des Aussiedler : regroupement familial et réseaux », in *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 29 (3), pp. 55-75.
- Midtbøen, H. A. (2015) « Ethnic Penalties In Western Labour Markets », in *Nordic Journal of Migration Research*, 5:4., pp. 185-193.
- Milewski N., Struffolino E. & Bernardi L. (2018) « Migrant Status and Lone Motherhood – Risk Factors of Female Labour Force Participation in Switzerland », in Bernardi L., Mortelmans D. (eds). *Lone Parenthood in the Life Course. Life Course Research and Social Policies*, vol 8. Springer.
- Milewski, N., & Kulu, H. (2014). « Mixed marriages in Germany: A high risk of divorce for immigrant-native couples », in *European Journal of Population*, 30(1), pp. 89–113.
- Morokvasic M. (1984). « Birds of passage are also women », in *International Migration Review*, "Women in Migration", 18 (68), pp. 886-907.
- Morokvasic, M. (2007). « Migration, gender, empowerment », in Lenz, I., Ullrich, C. & Fersch, B. (eds.), *Gender orders unbound. Globalisation, restructuring and reciprocity*, pp. 69–97.
- Morris, L. (2002). *Managing migration: Civic stratification and migrants’ rights*. London/New York, Routledge.
- Mouw, T. (2003). « Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? », in *American Sociological Review*, vol. 68, no. 6, 2003, pp. 868–898.

- Mouw, T. (2006). « Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research. », in *Annual Review of Sociology*, vol. 32, pp. 79–102.
- Mügge L. & van der Haar M. (2016). « Who Is an Immigrant and Who Requires Integration? Categorizing in European Policies. », in Garcés-Mascareñas B., Penninx R. (eds) *Integration Processes and Policies in Europe*. IMISCOE Research Series, Springer.
- Müller, A. G. & Stanat, P. (2006). « Schulischer Erfolg von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund: Analysen zur Situation von Zuwanderern aus der ehemaligen Sowjetunion und aus der Türkei », in J. Baumert, P. Stanat, & R. Watermann (Eds.), *Herkunftsbedingte Disparitäten im Bildungswesen: Differenzielle Bildungsprozesse und Probleme der Verteilungsgerechtigkeit*. Vertiefende Analysen im Rahmen von PISA 2000, pp. 221–255.
- Mussino, E. & Duvander, A. Z. (2014). *How do immigrants in Sweden use parental leave?*, Working paper 2014: 2. Stockholm: Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe.
- Nedelcu, M. (2009). « La ‘génération zéro’: du sédentaire à l’acteur circulant. Effets de mobilité sur la génération des parents des migrants roumains hautement qualifiés à Toronto à l’ère du numérique », in Corstes, G. & Faret, L. (eds). *Les circulations transnationales. Lire les turbulences migratoires contemporaines*, Paris, Armand Colin, pp. 187–198.
- Ngai, M. (2004). *Impossible subjects: Illegal aliens and the making of modern America*. Princeton/Oxford, Princeton University Press.
- Nielsen, C. P. (2011). « Immigrant over-education: evidence from Denmark. *Journal of Population Economics* », in *Journal of Population Economics*, volume 24, pp. 499-520.
- Nilsson, A. & Wrench, J. (2009). « Ethnic inequality and discrimination in the labour market », in K. Kraal, J. Roosblad & J. Wrench (Eds.), *Equal Opportunities and Ethnic Inequality in European Labour Markets (IMISCOE Report)*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Oana Ciobanu, R. & Hunter, A. (2017). « Older migrants and (im)mobilities of Ageing: An introduction », in *Population, Space and Place*, Volume23, Issue5, Special Issue: Older migrants: (im)mobilities of ageing.
- OCDE (2008), « Le prix des préjugés : la discrimination au travail fondée sur le sexe et l’appartenance ethnique », in *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2008*, Editions OCDE, Paris. [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2008-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-en) (consulté le 02 avril 2020)
- OCDE (2009), « Migrations internationales et crise économique : comprendre les liens et élaborer des politiques appropriées », in OCDE, *Perspectives des migrations internationales 2009*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2012), *Les migrants et l’emploi (vol. 3.) – L’intégration sur le marché du travail en Autriche, en Norvège et en Suisse*, Paris Editions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264167537-en> (consulté le 02 avril 2020)
- OCDE (2015), *Indicators of Immigrant Integration*.
- OCDE (2019), *The Road to Integration, Education and Migration*, Paris Editions OCDE.
- Ortlieb, R. & Winterheller, J. (2020). « Behind Migrant and Non-Migrant Worktime Inequality in Europe: Institutional and Cultural Factors Explaining Differences », in BJIR, DOI: 10.1111/bjir.12521.

- Ozden, C., Parsons, C., Schiff, M., Walmsley, T. L. (2011). « Where on Earth is everybody? : the evolution of global bilateral migration 1960-2000 (English) », in *The World Bank economic review*, Vol. 25, no. 1, pp. 12-56.
- Pascouau Y. (2011). « Mandatory Integration Provisions in EU and Member States Law », in S. Bonjour, A. Rea & D. Jacobs (Eds.) *The Others in Europe*. Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles.
- Pascouau, Y. (2019). « Integration Requirements in EU Member States », in Rea, A., Bribosia, E., Rorive, I., Sredanovic, D. (eds), *States Governing diversity: Migrant Integration and Multiculturalism in North American and Europe*, Editions de l'Université libre de Bruxelles.
- Pécoud, A. (2004). « Réseaux, ethnicité et institutions dans les économies immigrées », in *Hommes et Migrations*, 1250, pp. 13-23
- Peixoto, J. (2011). « How the Global Recession has Impacted Immigrant Employment: the Portuguese Case », in Demetrios G. Papademetriou, Sumption, M. & Terrazas, A. (eds) *Migration and the Great Recession: The Transatlantic Experience*, Washington, Migration Policy Institute, pp.106–125.
- Pettigrew, T. F. (1998). « Intergroup Contact Theory », in *Annual Review of Psychology* 49: pp. 65–85.
- Pichler, F. (2011). « Success on European labor markets: a cross-national comparison of attainment between immigrant and majority populations », in *International Migration Review*, 45 (4), pp. 938–78.
- Pieroni, L., d'Agostino, G. & Larani, G. (2019). « The effects of language skills on immigrant employment and wages in Italy », MPRA Paper 91725, University Library of Munich, Germany.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Piracha, M., Tani, M. & Vaira-Lucero, M. (2013). « Social capital and immigrants' labour market performance », in *IZA Discussion Paper Series*, 7274, pp. 1-27.
- Platonova, A. & Urso, G. [eds.] (2010). *Migration, Employment, and Labour Market Integration Policies in the European Union*. [Part 1 & 2], Bruxelles, International Organization for Migration.
- Plaza, D. (2000). « Transnational Grannies: The Changing Family Responsibilities of Elderly African Caribbean-Born Women Resident in Britain », in *Social Indicators Research* 51 (1), pp. 75–105.
- Portes A. (1998). « Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology », in *Annual Review of Sociology*, 24, pp. 1–24.
- Portes, A. & MacLeod, D. (1996). « Educational progress of children of immigrants: The roles of class, ethnicity, and school context. », in *Sociology of Education*, 69(October), pp. 255–275.
- Potocky-Tripodi, M. (2004). « The role of social capital in immigrant and refugee economic adaptation », in *Journal of Social Service Research*, 31 (2004), pp. 59-91
- Prokic-Breuer, T., Peter Vink, M. & Dronkers, J. (2013). « Immigrant Naturalization in the Context of Institutional Diversity: Policy Matters, but to Whom? », in *International Migration*, Volume51, Issue5, pp. 1-20.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon & Schuster.

- Rajaram, P. K. (2003). *The spectacle of detention: Theatre, poetry and imagery in the context over identity, security and responsibility in contemporary Australia*, Singapore, National University of Singapore.
- Réa, A. & Martiniello, M. (2014) « The concept of migratory careers: Elements for a new theoretical perspective of contemporary human mobility », in *Current Sociology*, 62 (7), pp. 1079-1096
- Rea, A. (2013). « Les nouvelles figures du travailleur immigré : fragmentation des statuts d'emploi et européanisation des migrations », in *Revue européenne des migrations internationales*, vol. vol. 29, no. 2, 2013, pp. 15-35.
- Réa, A., Martiniello, M., Timmerman C. & Wets, J. (2010). *Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique*, Gent Academia Press.
- Reitz, J.G., & Banerjee, R. (2007), *Racial inequality, social cohesion and policy issues in Canada*, Citeseer.
- Rendall, M.S., Tsang, F., Rubin, J.K. Rabinovich, L. & Janta, B. (2010). « Contrasting Trajectories of Labor-Market Integration Between Migrant Women in Western and Southern Europe », in *European Journal of Population*, Vol. 26, No. 4, pp. 383-410.
- Reyneri, E. & Fullin, G. (2011). « Labour market penalties of new immigrants in new and old receiving West European countries », in *International Migration*, 49 (1), pp. 31–57.
- Rinken, S. & Truijillo-Carmona, M. (2018). « The 'intergroup paradox' in Andalusia (Spain): an explanatory model », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Volume 44, pp. 2392-2414.
- Rinne, U. (2013). « The Evaluation of Immigration Policies », in Constant, A. & Zimmerman, K. F. (eds.), *International Handbook on the Economics of Migration, Cheltenham, UK, and Northampton*, Edward Elgar Publishing, pp. 530-551.
- Roggeband, C. & Verloo, M. (2007). « Dutch women are liberated, migrant women are a problem: The evolution of policy frames on gender and migration in the Netherlands, 1995–2005 », in *Social Policy & Administration*, 41 (3), pp. 271–288.
- Roos, C. & Zaun, N. (2016). « The Global Economic Crisis as a Critical Juncture? The Crisis's Impact on Migration Movements and Policies in Europe and the U.S. », in *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (10), pp. 1579–1589.
- Rosenstein, J.E. (2008). « Individual threat, group threat, and racial policy: Exploring the relationship between threat and racial attitudes », in *Sociology Science Research.*, 37, pp.1130–1146.
- Rumbaut, R. G. (2004). « Ages, life stages, and generational cohorts: Decomposing the immigrant first and second generations in the United States », in *International Migration Review*, 38(3), pp. 1160–1205.
- Ryan, L. (2011), « Migrants' social networks and weak ties: Accessing resources and constructing relationships post-migration », in *The Sociological Review*, 59 (2011), pp. 707-724,
- Ryan, L., Sales, R., Tilki, M., & Siara, B. (2008). « Social Networks, Social Support and Social Capital: The Experiences of Recent Polish Migrants in London », in *Sociology*, 42(4), pp. 672–690.
- Sajons, C. (2016). « Does Granting Citizenship to Immigrant Children Affect Family Outmigration? », in *Journal of Population Economics*, 29, pp. 395-420.

- Sarvimäki, M. & Hämmäläinen, K. (2016). « Integrating Immigrants: The Impact of Restructuring Active Labor Market Policies », in *Journal of Labor Economics*, 34(2), pp. 479-508.
- Sen, A. (2000). *Repenser l'inégalité*. Seuil.
- Scarpetta, S., Sonnet, A. & Manfredi, T. (2010). « Rising Youth Unemployment During The Crisis : How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation? », in *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 106, Éditions OCDE, Paris.
- Schiek, D., Waddington, L. & Bell, M. (eds.) (2007). *Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law*. Oxford, Hart.
- Shubin, S. (2020). *Evaluating the process of cross-European migration: Beyond cultural capital*, Research Councils UK, Economic and Social Research Council 9, Grant number: ES/J007374/1.
- Sides, J. & Citrin, J. (2007). « European Opinion About Immigration: The Role of Identities, Interests and Information », in *British Journal of Political Science* 37, pp. 477–504.
- Silberman, R. & Fournier, I. (2006). « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps. Contribution à la théorie de l'assimilation segmentée », in *Revue française de sociologie*, vol. 47, no. 2, pp. 243-292.
- Sonia McKay (ed.) (2009), *Refugees, Recent Migrants and Employment: Challenging Barriers and Exploring Pathways*, Routledge, Abingdon,
- Sparreboom, T. & Tarvid, A. (2017). « Skills mismatch of natives and immigrants in Europe », International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department. – Geneva: ILO, 20
- Stainback, K., Robinson, C.L & Tomaskovic-Devey, D. (2005). « Race and Workplace Integration A Politically Mediated Process ? », in *American Behavioral Scientist*, 48, pp. 1200–1228.
- Steinhardt, M. F. (2012). « Does Citizenship Matter? The Economic Impact of Naturalizations in Germany », in *Labour Economics*, 19(6), pp. 813-823.
- Stephan, W.G., Renfro, C. L., Esses, V.M., Stephan, C.W. & Martin, T. (2005). « The effects of feeling threatened on attitudes toward immigrants », in *International Journal of Intercultural Relations*, 2005, pp. 1–19.
- Susan, L. & Torres, S. (eds.) (2016). *Older People and Migration: Challenges for Social Work*. London, Routledge.
- Taylor, M. C. & Mateyka, P. J. (2011). « Community Influences on White Racial Attitudes: What Matters and Why? », in *The Sociological Quarterly*, 52:2, pp. 220-243,
- Tijdens, K. & Van Klaveren, M. (2011). *Over- and underqualification of migrant workers, Evidence from Wage Indicator survey data*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, Working Paper No. 11-110.ec
- Valenta, M. & Bunar, N. (2010) « State Assisted Integration: Refugee Integration Policies in Scandinavian Welfare States: the Swedish and Norwegian Experience », in *Journal of Refugee Studies*, Volume 23, Issue 4, pp. 463–483.
- Valfort, M. (2018). *Do anti-discrimination policies work ?*, IZA World of Labor, 450, doi: 10.15185/izawol.450

- Van der Leun, J. (2000). « Modes of Incorporation. Undocumented Migrants in an Advanced Welfare State. The Case of Netherlands », in Cinar, D., Gächter, A. & Waldrauch, H. (eds) *Irregular Migration: Dynamics, Impact, Policy Options*, European Centre, Vienna, Vol. 67, pp. 31-54.
- Van der Leun, J. (2003). *Looking for Loopholes. Processes of Incorporation of Illegal Immigrants in the Netherlands*. Amsterdam University Press.
- Venturini, A. & Villosio, C. (2018). « Are migrants an asset in recession? Insights from Italy », in *Journal of Ethnic and Migration Studies, Special Issue: Integration in times of economic decline*, Volume 44, Issue 14, pp. 2340-2357.
- Vianello, F. A. & Toffanin, A. M. (2020). « Young adult migrants' representation of ethnic, gender and generational disadvantage in Italy », in *Ethnic and Racial Studies*, DOI: 10.1080/01419870.2020.1726429. (consulté le 12 avril 2020).
- Vogiazides, L. & Mondani, H. (2019). « A geographical path to integration? Exploring the interplay between regional context and labour market integration among refugees in Sweden », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46, pp. 23-45.
- Voltaire, J. (2016). « Les droits du droit de la nationalité en RFA et en France. Les privilégiés, Hommes & Migrations en Pologne », in *Aussiedler-constructions identitaires des (Spätaussiedler)* 132-124p2016/2 (n° 1314), p.
- Waldinger, R., (1994). « The making of an immigrant niche », in *International Migration Review*, vol. 28, no 1, pp. 3-30.
- Wall, K. & Jose, J. S. (2004). « Managing work and care: A difficult challenge for immigrant families », in *Social Policy & Administration*, 38(6), pp. 591–621.
- Ward, C., Bochner, S. & Furnham, A. (2001). *The psychology of culture shock*, Routledge, London.
- Warnes, A., & Williams, A. (2006). « Older Migrants in Europe: A New Focus for Migration Studies », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32:8, pp. 1257-1281.
- Weins, C. (2010), « Kompetenzen oder Zertifikate? Die Entwertung ausländischer Bildungsabschlüsse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt / Skills or Certificates? The Devaluation of Foreign Educational Credentials in the Swiss Labor Market », in *Zeitschrift für Soziologie*, vol. 39, issue 2, pp. 124-129.
- Wingens, M., Windzio, M. de Valk Can Aybek, C. (2011) (eds.). *A Life-Course Perspective on Migration and Integration*, Springer.
- Yakushko, O., Backhaus, A., Watson, M., Ngaruiya, K., & Gonzalez, J. (2008). « Career Development Concerns of Recent Immigrants and Refugees », in *Journal of Career Development*, 34(4), pp. 362–396.
- Yao, Y. & Van Ours, J. C., (2015). « Language skills and labor market performance of immigrants in the Netherlands », in *Labour Economics*, 34, pp. 76– 85.
- Zegers de Beijl, R. (2000). *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market : a comparative study of four European countries*. Geneva: International labour office.
- Zheng, W. & Penning, M. (2015). « Immigration and Loneliness in Later Life », in *Ageing and Society* 35 (1), pp. 64–95.

Zlotnik, H. (2003). *The Global Dimensions of Female Migration*, Migration Information Source, Migration Policy Institute.

Zschirnt, E. & Ruedin, D. (2016). « Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015 », in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, pp. 42-7.

Zwysen, W. (2018). « Different Patterns of Labor Market Integration by Migration Motivation in Europe: The Role of Host Country Human Capital », in *International Migration Review*, doi:10.1177/019791831876792 (consulté le 11 avril 2020)