



Programme « Société et Avenir »

Rapport final – volet « Synthèse de recherche »¹

ACRONYME DU PROJET : **NOMIBE**

TITRE : **Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique**

CONTRAT DE RECHERCHE : [TA/00/13](#)

EQUIPE (avec indication de l'Institution et de l'unité de recherche) :

COORDINATEUR (si d'application) : MARCO MARTINIELLO (ULG, CEDEM)

PROMOTEUR(S) : ANDREA REA (ULB,GERME), JOHAN WETS (KUL,HIVA), CHRIS TIMMERMAN (UA,CEMIS)

CHERCHEUR(S) : SONIA GSIR (ULG), FREDERIC TRIEST (ULG), MARTIN ROSENFELD (ULB), HELENE MARCELLE (ULB), BARBARA HERMAN (ULB), DIRK JACOBS (ULB), FERNANDO PAUWELS (KUL), JOHAN GEETS (UA), NOEL CLYCQ (UA)

DATE : 30/10/2008

La présente synthèse vise à diffuser les résultats de la recherche sur Internet. Elle est transmise par le coordinateur du réseau à l'administrateur de programme, pour approbation, en 3 langues : français, néerlandais et anglais.

¹ Voir art. 5.5.2 du contrat de base.

INTRODUCTION

La recherche NOMIBE vise à étudier d'une part, les nouvelles migrations vers la Belgique et d'autre part, les modalités d'intégration et les « modes de vie » des nouveaux migrants dans la société belge en les traitant comme des processus complexes, diversifiés et dynamiques.

Les nouveaux migrants sont définis comme tels en fonction de la longueur de leur séjour en Belgique, généralement moins de 10 ans. Ils se différencient également de la première vague d'immigration en Belgique en raison de leur trajectoire migratoire. Enfin, ils se caractérisent généralement par une origine ethnique peu courante en Belgique. Les nouveaux migrants ne constituent pas un groupe homogène. NOMIBE se concentre sur 6 groupes cibles de nouveaux migrants, en fonction des critères légaux, de la durée de leur séjour et des canaux de migration : les travailleurs migrants (permis de séjour), les regroupements familiaux (y compris le mariage), les demandeurs d'asile, les réfugiés reconnus, les personnes dont le statut a été régularisé (en particulier depuis la loi de 1999) et les migrants sans papiers. De plus, NOMIBE ne se concentre pas sur les nouveaux migrants hautement qualifiés (notamment dans le domaine des nouvelles technologies), mais plutôt sur les nouveaux migrants relativement désavantagés, qui sont plus nombreux et constituent une question majeure pour la politique du gouvernement belge.

Les 3 objectifs de NOMIBE sont (1) De donner l'image la plus complète possible de la composition et des profils types des nouvelles migrations et des nouveaux migrants sur la base de l'usage systématique de toutes les bases de données existantes. (2) D'aboutir à une meilleure compréhension des raisons et des modalités d'immigration des nouveaux migrants en Belgique. Nous attirons une attention particulière aux causes et à l'importance de l'immigration irrégulière. (3) De comprendre et d'expliquer la "carrière migratoire", les "styles de vie" et les modèles d'intégration de nouveaux migrants dans la société belge, en se focalisant sur les dimensions clés que sont l'emploi et la formation, la santé, le logement, l'éducation, la participation et les relations sociales.

La structure analytique comprend trois points de vue : les structures d'opportunité, la mobilisation des ressources (y compris les réseaux sociaux) et les carrières des nouveaux migrants. L'idée sous-jacente au concept de structures d'opportunités est d'étudier les facteurs sociaux, économiques, institutionnels et politiques qui organisent les processus de migration et d'intégration. Les structures d'opportunités sont un cadre au sein duquel la mobilisation des ressources peut se déployer. **L'hypothèse principale** est que l'évolution de la carrière des nouveaux migrants est influencée à la fois par la structure d'opportunités ouverte par le haut par les institutions (politiques, économiques, sociales et culturelles) dans la société belge et par la mobilisation – par le bas – des ressources (sociales, économiques et culturelles) des migrants. Le concept de carrière réconcilie dès lors les approches structurelles et les approches individuelles. Une autre hypothèse postule que les différents groupes de migrants, vu leurs trajectoires migratoires spécifiques, ont des profils économiques et socioculturels distincts et ces différences influencent la façon dont ils mobilisent leurs ressources, en particulier dans leurs pays d'origine. La rencontre entre les ressources des nouveaux migrants et la structure d'opportunités existante donne lieu en effet aux **carrières des nouveaux migrants**. Initialement, cette approche théorique s'applique à plusieurs groupes cibles afin de créer des profils types. Deuxièmement, le concept de carrière est aussi utilisé pour expliquer les trajectoires des nouveaux migrants à travers l'établissement de plusieurs statuts légaux et de plusieurs catégories d'identité légales.

Pour l'analyse synchronique, NOMIBE mobilise toutes les données **quantitatives et qualitatives** actuellement disponibles (fédérale, régionale et des bases de données communautaires et des recherches quantitatives et qualitatives existantes). Tandis que les méthodes qualitatives, les interviews approfondies et les focus group ont été appliqués à

l'analyse diachronique et à l'analyse des carrières. La méthodologie qualitative de NOMIBE se base sur la « grounded theory approach » de Glazer et Strauss (1967)² et la collecte de données sur la « théorie de la saturation » (Michelat, 1975 ; Mucchielli, 1991). Des représentants des six groupes cibles ont été interviewés dans plusieurs centres urbains (Anvers, Gand, Bruxelles et Seraing) et dans des zones rurales comme Gembloux. Enfin, des interviews collectives ont été organisées avec d'autres parties prenantes, en particulier des employeurs, des syndicats, des travailleurs sociaux, des officiels et des élus locaux, afin de raffiner l'analyse des styles de vie et de l'intégration de nouveaux migrants.

Outre la délimitation du cadre théorique, le projet se scinde en deux parties. La première tente de dresser un tableau synchronique des nouveaux migrants en définissant les profils types des six groupes cibles, et la seconde se penche sur la question de façon diachronique en analysant plusieurs trajectoires d'immigration et d'intégration.

PROBLÈMES THÉORIQUES : LE CONCEPT DE « CARRIÈRE MIGRATOIRE »

L'utilisation du concept de « carrière des migrants », ou de « carrière migratoire » est originale même si elle a déjà été mentionnée dans la littérature scientifique pertinente (Peraldi, 2002 ; Massey *et al.*, 1993 ; Bordeuil, 2002). L'originalité tient au recours au concept de « carrière » tel que défini dans les travaux de Howard S. Becker (1985). Empruntée à la sociologie du travail, la notion de « carrière » illustre le processus du passage des individus par plusieurs étapes ou états dans l'analyse de la mobilité professionnelle. C'est sur cette base qu'on peut dresser un nouveau cadre théorique, qui articule des niveaux d'analyse traditionnellement dissociés par la sociologie des migrations.

Bases théoriques

Becker (1985) définit la carrière comme un processus de changement de statut ou de position. Ce changement est concomitant, durant la carrière, à un changement de la conception de « ce qui est possible » par l'acteur, en fonction des tentatives qu'il ou elle effectue pour parvenir au changement. Les carrières sont des processus comprenant plusieurs facteurs en interaction qui affectent la mobilité d'une position à l'autre. Ces facteurs sont: (1) les faits objectifs concernant la structure sociale ; (2) les faits subjectifs vis-à-vis des changements de point de vue suivant lesquels une personne perçoit son existence dans sa totalité, et interprète la signification de ses caractéristiques et actions (Hughes, 1937) ; (3) la définition de la réussite postulée par le migrant (Becker, 1985) ; (4) un changement d'identité relatif au changement de position sociale (Becker, 1985) ; (5) les statuts occupés ; (6) l'élément temporel qui donne un certain rythme à la carrière migratoire.

Le concept de carrière permet une lecture de la mobilité sociale combinant dans l'analyse plusieurs niveaux traditionnellement dissociés en sciences sociales. Ces niveaux sont (1) la structure d'opportunités et de contraintes (Becker, 1985 ; Giddens, 2005) ; (2) des projets et caractéristiques spécifiques de l'acteur : âge, niveau d'éducation, statut (Logan, 1996), ou sexe et origine ethnique (Long et Fox, 1995) et, (3) la mobilisation des ressources, les réseaux et le capital social (Rosenfeld, 1992 ; Bourdieu, 1980 ; Lemieux, 1999 ; Lévesque et White, 1999 ; Lin, 1995 ; Emirbayer et Goodwin, 1994 ; Portes, 1998). La typologie des ressources sur la base de Bourdieu et de Lemieux se définit comme suit : capital économique ; ressources matérielles ; capital culturel ; informations ; ressources statutaires (ressources formelles nécessaires pour acquérir un statut légal : déclarations sur l'honneur, garanties) et soutien psychologique.

Reconstruction du concept de carrière par rapport à la migration

² Pour les références complètes, veuillez consulter la bibliographie du rapport.
Programme « Société et Avenir »

Les dimensions constitutives de la carrière migratoire

- *Les dimensions objective et subjective : le rapport au changement.* Selon Becker, la carrière se construit objectivement d'une part, par l'obtention d'un certain statut juridique, ce qui comprend plusieurs étapes d'un processus juridico-institutionnel, et se construit aussi, d'autre part, subjectivement, en termes de confrontation avec la réalité vécue au travers de l'expérience migratoire. Cette dimension subjective donne une profondeur sociologique aux processus de carrière, en tant que construction diachronique et évolutive que suppose le changement.

- *Le concept de réussite : perspectives et précautions.* Les concepts de réussite ou d'échec « dépendent des points de vue » (Becker and Strauss, 1956). Ils sont analysés à travers les perceptions et les définitions qu'ont les migrants de leur situation en Belgique.

- *La position des statuts légaux dans la carrière migratoire.* Le recours à la dimension légale influence la mobilisation des ressources et des stratégies relatives au séjour, et même l'orientation générale des projets migratoires (Adam *et al.*, 2002 ; Rea, 2002). De plus, tous les statuts ne sont pas égaux, et leur valeur varie en fonction des projets des migrants.

- *La professionnalisation de la migration.* La littérature scientifique fait rapport de la « professionnalisation » de la migration (Peraldi, 2002). Cela suppose que le migrant dispose de certaines compétences relatives à la migration, telles que la mobilité transfrontalière et la « relationité » efficiente (Peraldi, 2002), ainsi que des compétences commerciales, organisationnelles, politiques, d'identité ou relationnelles (Ruggiero, 2002).

- *La formation : cultures et systèmes d'exigences qui s'appliquent aux migrants.* Une carrière suppose la participation à une sous-culture basée sur l'activité (un sous-ensemble de la culture dominante organisé autour d'une activité) (Becker, 1985). Les concepts de culture et de formation sont au coeur de la carrière de migrant, vu qu'elles permettent de comprendre « pourquoi et comment (...) certains parviennent mieux que d'autres à faire le croisement entre la société d'origine et la société d'arrivée » (Morau, 1995). Les dimensions formation, culture et systèmes d'exigences permettent aussi de mieux comprendre la façon dont les migrants contrôlent leurs destins.

Analyse des carrières migratoires sur plusieurs niveaux

- *Les caractéristiques individuelles des migrants.* D'après Guarnizo *et al.* (2003), les caractéristiques individuelles influençant les activités des migrants sont la durée du séjour, la nationalité, l'état civil, le niveau d'éducation, l'âge et le sexe. Deux autres caractéristiques importantes de la carrière des migrants sont le statut juridique et l'occupation professionnelle.

- *La structure d'opportunités et de contraintes des nouvelles migrations en Belgique.* Au lieu d'opposer la structure (migration involontaire) au choix individuel (migration volontaire), il est plus sensé de considérer que toute action humaine implique un degré de contrainte et un degré de liberté. En ce qui concerne la migration, le niveau structurel peut entrer en ligne de compte en premier lieu au niveau international et plus tard, à un niveau national/régional, qui affecte l'action individuelle volontaire de l'extérieur (Richmond, 1988). En Belgique, ce niveau implique aussi des éléments propres au contexte national. Pécoud distingue « l'environnement politico-juridique » et « l'environnement économique-institutionnel » dans la structure d'opportunités au niveau national (2004). L'Etat belge est un acteur clé structurant la réception des migrants et qui créent des catégories de migrants (Dassetto, 2001 ; Hein, 1993). De plus, les régions belges offrent plusieurs modes d'intégration.

- *La mobilisation des ressources : le réseau social de soutien des nouveaux migrants en Belgique.* La mobilisation des ressources s'observe à travers des réseaux de soutien que les nouveaux migrants ont en Belgique (famille, amis, collègues, etc.). Le soutien social est « l'une des façons principales dont les gens et les ménages acquièrent des ressources et [parviennent à régler] les problèmes de la vie quotidienne, afin de saisir des opportunités et de réduire les incertitudes » (Wellman et Wortley, 1990). Les ressources sont identifiées dans la typologie ci-dessus basée sur Bourdieu et Lemieux.

PARTIE A – LES PROFILS TYPES DES NOUVEAUX MIGRANTS

Données démographiques sur les nouveaux migrants : éducation et formation

Les nouveaux migrants constituent un groupe très hétérogène en ce qui concerne l'origine, l'éducation, les types de séjours souhaités et les perspectives de résidence. La première hypothèse est que l'augmentation de la différenciation dans les régions d'origine (Deschamps, 2004 ; Perrin, 2007), alliée à un degré d'éducation croissant parmi les jeunes gens dans les régions d'origine et une haute sélectivité des courants migratoires, mène à un plus haut degré d'éducation parmi les migrants. En matière d'emploi, les hypothèses suivantes sont mises en avant : tout d'abord, il existe des différences dans la participation au marché du travail en fonction des régions d'origine (Vertomme & Martens, 2006) ; deuxièmement, le taux d'emploi des migrants hautement qualifiés dans chaque pays de l'OCDE est meilleur que celui des migrants peu qualifiés (OCDE, 2007) ; troisièmement, les nouveaux migrants hautement qualifiés ont du mal à obtenir des emplois de même niveau que leurs diplômes, leur expérience professionnelle et leurs compétences (Sarens & Pang, 2002 ; Geets, Pauwels, Wets, Lamberts, Timmerman, 2006).

Depuis la moitié des années 80, la Belgique connaît une nouvelle phase de croissance de l'immigration, une tendance qu'elle partage avec les autres Etats membres de l'UE à 12. Des Etats d'Europe du Sud traditionnellement pays d'émigration, sont devenus assez rapidement des pays avec un équilibre penchant nettement en faveur de l'immigration. Néanmoins, l'usage de la *migration permanente* standardisée suivant le statut de résidence, signifierait par exemple que la Belgique ait enregistré en 2005 une réduction de 54% du nombre d'immigrants (35900 au lieu de 77400) (OCDE, 2006). En Belgique, le *surplus de migration* enregistre un taux de croissance différent en fonction de la nationalité. Contrairement aux Marocains, Polonais, Roumains et Turcs, les Allemands, les Français ou les Néerlandais sont très mobiles dans les deux directions (immigration en Belgique et émigration hors de Belgique).

Les tendances migratoires en Belgique de 1995 à 2006 indiquent, sur le (relativement) court terme, que d'importants flux migratoires ont vu le jour à partir de 'nouveaux' pays sources d'immigrants telles que la Pologne, la Roumanie, la Chine et l'Inde. Il existe des différences frappantes entre les profils d'origine par région. Les migrations polonaise et roumaine sont les plus élevées dans la région de Bruxelles, suivie par la Flandre. Les migrations chinoise et indienne sont les plus élevées en Flandre. Depuis 2000, il y a eu une forte croissance du nombre de migrants de nationalité française (principalement en Wallonie) et de nationalité néerlandaise (principalement en Flandre). Depuis 2002, le nombre de migrants marocains a globalement diminué, avec la plus forte réduction dans la région bruxelloise. L'afflux de Marocains et de Turcs est proportionnellement moindre que le pourcentage de ces nationalités dans la population existante. Cette 'sous-représentation' relative serait plus prononcée si l'on tenait compte du grand nombre de Marocains et de Turcs naturalisés. On peut faire une distinction entre les 'pays d'immigration féminine' typiques (si l'on compare 1995 à 2005 : la part des hommes ≤ 35 %) tels que la Thaïlande, les Philippines et la République tchèque et des 'pays d'immigration masculine' typiques (par exemple l'Inde). Au Maroc, il y a eu une croissance significative de la part des immigrants masculins au cours des 10 dernières années. Pour la Pologne, c'est l'inverse.

Les nouveaux migrants sont généralement plus diplômés que les ceux arrivés il y a plus de dix ans (qui ont au moins 10 ans de résidence en Belgique). Si l'on considère les étrangers naturalisés et non naturalisés qui résident en Belgique depuis moins de 10 ans, approximativement 32% d'entre eux ont un haut niveau d'éducation, par rapport à 20% pour ceux qui sont résidents depuis au moins 10 ans. Cette différence dans le niveau d'éducation par rapport à la durée de séjour est particulièrement nette parmi les étrangers originaires de l'UE (45% par rapport à 18% de diplômés de l'enseignement supérieur) et parmi les Turcs et les Marocains (12% par rapport à 3%).

En se basant sur des données des forces de travail, on peut tirer plusieurs conclusions :

premièrement, il semble que le degré d'éducation des nouveaux migrants en Flandre soit en hausse ; deuxièmement, un niveau d'éducation supérieur a un effet positif sur le taux d'emploi ; et troisièmement, le rapport entre les employeurs et le 'travail qualifié' est le moins favorable pour les nouveaux arrivés. Cela signifie que de nouveaux migrants hautement qualifiés sont moins souvent placés, proportionnellement, dans des postes qui requièrent du 'travail qualifié' que les 'anciens migrants' hautement qualifiés. On peut dès lors supposer que le caractère spécifique des qualifications éducatives dont disposent ces nouveaux migrants à leur entrée en Belgique ne rencontre pas une demande proportionnée pour ces qualifications sur le marché du travail, ou alors qu'il y a des problèmes de reconnaissance de ces diplômes étrangers, ou que l'expérience de travail dans les pays d'origine n'est pas considérée utile. (Geets, Pauwels, Wets e.a., 2006 ; Geets, 2007) Les procédures et les pratiques mises en place par les communautés flamande et française diffèrent. Des données des Centres nationaux flamand et francophone de reconnaissance et équivalence des diplômes (NARIC) révèlent que la probabilité de normalisation ou de reconnaissance des études dans les pays d'origine dépend surtout du pays d'origine en particulier et de la discipline académique proprement dite.

Les permis de travail en Belgique

Depuis la fermeture officielle de l'immigration en 1974, le permis de travail a été le principal outil permettant aux travailleurs étrangers d'entrer sur le marché du travail en Belgique.

Tendances générales entre 1995 et 2006

Le nombre de permis de travail délivrés a d'abord augmenté. C'était tout particulièrement le cas en 2003 avec l'introduction du nouveau permis C, mais également en 2006 avec l'arrivée massive de travailleurs polonais dans l'agriculture flamande. Deuxièmement, la Flandre a octroyé deux fois plus de permis de travail que Bruxelles, qui, elle, a octroyé deux fois plus de permis de travail que la Wallonie. Troisièmement, il y a eu une nette réduction de permis A octroyés. Ce type de permis est le permis le plus sûr (le permis A permet d'accéder librement au marché de l'emploi sans restriction quant à la période de validité ni quant au choix de l'employeur). Quatrièmement, le permis B est resté stable à Bruxelles et en Wallonie alors que la Flandre a enregistré une croissance régulière qui s'est fortement accélérée en 2005 et 2006.

En outre, les profils des principaux utilisateurs de permis de travail ont été identifiés pour l'année 2006. En Flandre, le principal profil était celui des travailleurs saisonniers polonais dans l'agriculture. On leur a octroyé la moitié des permis B. De plus, 97% des permis de travail dans l'agriculture flamande sont octroyés à des travailleurs polonais. Dans la région de Bruxelles-Capitale, les jeunes Indiens hautement qualifiés travaillant dans le secteur informatique représentaient le profil le plus courant. 83% des permis de travail en informatique ont été octroyés aux Indiens. 91.5% de ceux qui ont reçu des permis de travail à Bruxelles étaient hautement qualifiés et ils avaient en moyenne sept ans de moins que d'autres immigrants hautement qualifiés. Parmi eux, on comptait 11% de femmes. En Wallonie, le principal profil était celui des hommes polonais travaillant dans la construction. La moitié des permis de travail accordés dans la construction ont été octroyés à des travailleurs polonais. Les femmes représentaient 21% des travailleurs polonais.

La disparition du permis A et la récente augmentation du permis B en Flandre

En ce qui concerne la disparition du permis A, on peut émettre l'hypothèse que les étrangers sont désormais plus intéressés par l'acquisition de la nationalité belge que par l'acquisition d'un permis A. Quant au permis B, une approche plus détaillée montre que sa croissance se concentre en Flandre, et qu'elle concerne des immigrants issus de nouveaux Etats membres de l'UE. En raison de la situation spéciale en Flandre, les immigrants de ces pays recherchent un grand nombre de permis de travail liés à l'agriculture saisonnière. Dès lors, même si le nombre de permis de travail augmente, ils se concentrent essentiellement sur

des emplois temporaires.

L'alliance de ces tendances nous mène à souligner le statut de plus en plus fragile que les permis de travail offrent aux travailleurs étrangers en Belgique. Plusieurs indicateurs sont pris en compte: le raccourcissement de la période de validité du permis de travail, la proportion grandissante de permis de travail qui donnent moins de garanties aux travailleurs migrants et, enfin, la réduction du taux de renouvellement. Alors qu'il semble que les travailleurs hautement qualifiés ne sont pas affectés par ces facteurs, les travailleurs étrangers employés dans des secteurs dérégulés sont touchés puisque les statuts qu'ils peuvent obtenir sont de plus en plus fragiles et précaires. Il y a donc une transformation dans l'utilisation des permis de travail, et une érosion de leur fonction primaire, à savoir d'inclure des travailleurs étrangers sur le marché du travail.

Conclusion

Premièrement, le système de détachement de travailleurs dans le cadre de la libre circulation des services dans les pays européens peut être considéré comme une concurrence directe en vue d'acquiescer des permis de travail, particulièrement quand leurs périodes de validité sont longues. En Flandre, l'agriculture a été considérée comme un secteur manquant de main-d'œuvre ; ce n'est pas le cas pour la Wallonie. Dès lors, alors que les procédures administratives sont relativement standardisées en Flandre (où l'octroi d'un permis de travail prend 5 jours), la même procédure prend jusqu'à six semaines en Wallonie. Deuxièmement, en 2011 au plus tard, mais plus probablement en 2009, tous les pays ayant intégré l'UE en 2004 bénéficieront d'un accès complet au marché du travail en Belgique. Même si cet événement devait modifier la tendance décrite plus haut, le fonctionnement du système demeurerait probablement identique. Des secteurs hautement dérégulés tels que l'agriculture suivent une logique de niches ethniques. Ces niches ont un haut degré de rotation, avec des nationalités qui en remplacent d'autres. Les pays qui bénéficieront d'une large proportion de permis de travail n'en auront pas besoin dans les années qui suivent, mais ces pays seront probablement remplacés par d'autres, d'après la tendance actuelle. Les premiers pays sur la liste pour le remplacement sont ceux qui ont intégré l'UE en 2007 : la Bulgarie et (plus particulièrement) la Roumanie.

PARTIE B – LES CARRIÈRES DES NOUVEAUX MIGRANTS

Opportunités sur le marché de l'emploi et carrières migratoires (3 études de cas)

La tendance à la globalisation, qui se caractérise par une concurrence et une délocalisation internationales généralisées, affecte le marché du travail belge. Pour les secteurs qui ne peuvent pas être délocalisés, on a observé une 'délocalisation sur place' des travailleurs. Cette tendance crée un marché du travail dual et une multiplication des statuts des travailleurs. Certains Belges parviennent à garder leurs postes et leurs avantages tant qu'il existe un besoin structurel croissant de travailleurs étrangers travaillant suivant un statut dérégulé. Trois études de cas illustrent la situation dans ces secteurs dérégulés.

Les travailleurs brésiliens sans papiers dans le secteur de la construction à Bruxelles

La première étude de cas est très éclairante. Les Brésiliens ont souvent été considérés comme très représentatifs de la nouvelle migration en Belgique. Leur entrée sur le territoire est facilitée par le fait qu'ils peuvent obtenir des visas touristiques de trois mois. A l'inverse, cette situation implique que peu de Brésiliens parviennent à régulariser leur situation avant l'expiration de leur visa touristique. La plupart restent ici après l'expiration de leur visa et travaillent clandestinement. Cette situation pousse les travailleurs brésiliens à entrer dans des secteurs dérégulés, et les expose à des situations abusives (faibles salaires, longues journées de travail, non-paiement des salaires). La plupart des Brésiliens à Bruxelles travaillent dans la construction. Leurs employeurs sont des « patrons brésiliens » qui jouent le rôle du pourvoyeur de main-d'oeuvre pour les entrepreneurs ; ces derniers sont souvent

portugais. La plupart des migrants brésiliens partagent le même projet migratoire : passer trois ou quatre ans en Europe afin d'accumuler assez d'argent pour un projet propre au Brésil, tel que la construction d'une maison ou l'achat d'un terrain. Cet objectif est difficile à atteindre, principalement parce que les conditions de travail que rencontrent les Brésiliens en Europe ne leur permettent pas d'épargner rapidement de l'argent. Les Brésiliens sont dès lors confrontés à une situation où, d'une part, ils ne peuvent pas accomplir leur projet et, d'autre part, ils n'ont pas beaucoup de mal à vivre clandestinement en Europe. Ils décident donc souvent d'étendre la durée de leur projet migratoire initial. Plus le projet dure, plus ils sont capables d'épargner des sommes importantes en Belgique. Cela mène à une situation dans laquelle de nombreux Brésiliens souhaitent régulariser leur situation et rester en Belgique.

Les travailleurs polonais qui vont en Wallonie pour travailler dans l'agriculture saisonnière

La seconde étude de cas concerne l'agriculture, un secteur avec une concurrence internationale très forte, et qui ne peut pas être délocalisé. Dans la ferme de production de fraises étudiée, une très large proportion des travailleurs sont des migrants (un tiers, des Polonais, surtout des femmes). L'étude se concentre sur ces travailleurs polonais afin d'essayer de comprendre l'impact du détachement de travailleurs dans l'UE. Le patron de l'exploitation agricole est marié à une Polonaise. Son beau-frère polonais a créé une agence d'intérim en Pologne, par le biais de laquelle des travailleurs saisonniers polonais sont recrutés pour la ferme. Ces travailleurs participent à un système de migration circulaire. Même s'ils travaillent régulièrement en Belgique, leurs projets et leurs vies demeurent en Pologne et ils ne veulent pas vivre en permanence à l'étranger. Enfin, le travail de terrain a illustré de manière intéressante les interactions entre travailleurs de l'Est et du Sud (Turquie et Maroc). Le fait de travailler dans une ferme familiale avec un haut degré de segmentation du travail et peu de concurrence entre travailleurs de l'Est et du Sud a permis une cohabitation pacifique.

Les migrantes domestiques et le système des «titres-services » à Bruxelles

Si l'on se concentre sur les trajectoires des nouvelles migrantes dans le travail domestique à Bruxelles, l'étude de cas montre comment elles accèdent à la citoyenneté en termes de droit et de travail grâce à leur capital social et à leur capacité à mobiliser les institutions. Cette mobilisation est particulièrement importante en ce qui concerne les demandeuses d'asile, qui se distinguent des autres migrantes. De plus, à travers des mariages, des naissances et de longues cohabitations, il y a une évolution de la migration circulaire de ces migrantes économiques vers un objectif de résidence permanente. Certaines nouvelles migrantes entrent dans le système des *titres-services* (un marché du travail domestique soutenu par l'Etat). Quelles que soient leurs qualifications - certaines ont des diplômes universitaires - ces femmes ne peuvent pas en profiter sur le marché du travail en Belgique. De ce fait, faire les ménages est la seule activité qu'elles peuvent entreprendre. De plus, grâce à un horaire de travail flexible, elles peuvent équilibrer vie professionnelle et vie familiale. Néanmoins, elles souhaitent que ces emplois soient temporaires et s'attendent à améliorer leur position sociale en prenant des cours ou des formations, souvent dans le secteur des soins aux personnes. Selon leurs employeurs, leurs projets de mobilité sociale semblent un peu utopiques. Les seules femmes qui quittent ce secteur sont celles qui tombent enceintes ou qui deviennent trop âgées. Les autres restent dans le système des *titres-services*, considéré comme sûr, vu qu'il donne le sentiment d'appartenir à la société malgré la faible rémunération. Ces migrantes ne bénéficient toutefois pas d'une sécurité sociale complète, car elles doivent souvent faire face à de longues attentes avant de voir leurs permis de séjour renouvelés.

Nouveaux migrants en Flandre : perspectives méso et micro

Perspective au niveau méso

Procédure et statut légal

Cette section aborde les différences entre plusieurs statuts et les possibles transitions au sein des statuts légaux et entre statuts légaux. Deux moments transitoires sont liés à des changements substantiels : la transition du statut de demandeur d'asile à celui de réfugié reconnu et celle de sans-papiers à 'régularisé'. Ces deux moments transitoires peuvent avoir un impact important sur la situation des nouveaux migrants. Ils obtiennent la possibilité d'obtenir les indemnités de sécurité sociale et de chômage. Néanmoins, ces groupes aboutissent souvent dans des emplois intérimaires mal payés.

Travail et éducation

Cinq facteurs importants ont été identifiés pour expliquer la mobilité d'entrée des nouveaux migrants sur le marché du travail et leur accès à l'éducation : le lieu, le statut de résidence, le réseau social, le genre et le niveau d'éducation. Premièrement, le mélange homogène qu'on retrouve en milieu urbain pour créer des réseaux sociaux peut influencer la motivation pour apprendre la langue du pays de réception. Les demandeurs d'asile sont davantage influencés par des occasions de loyers à bas prix que par des raisons liées à l'éducation ou à l'emploi. Les familles de migrants se retrouvent plus fréquemment en milieu rural. Deuxièmement, pour la plupart des nouveaux migrants, l'obtention du statut de résident est l'aboutissement d'un parcours aussi long qu'incertain. Pour les nouveaux migrants dont la procédure est en attente, leur perception d'une possible chance d'obtenir un statut joue un rôle important. S'ils estiment que la chance de réussite est mince, ils cherchent à ce que la procédure dure le plus longtemps possible pour avoir le temps d'augmenter au maximum leur capital économique, culturel et social avant d'être obligé de quitter le pays. Troisièmement, pour tous les nouveaux migrants, les réseaux sociaux peuvent jouer un rôle important pour décourager autant qu'encourager la décision d'apprendre la langue et de trouver un job. Le capital culturel augmente pour les migrants irréguliers qui trouvent un emploi. Quatrièmement, les nouvelles migrantes avec enfants n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes. Leur trajectoire est souvent interrompue par la nécessité de prendre soin des enfants. En outre, elles ont du mal à trouver un équilibre, à avoir la liberté de travailler, sans que cela ne débouche sur la rupture de la relation avec le père de leurs enfants. Cinquièmement, il est moins compliqué de trouver un travail pour les migrants faiblement formés que pour les migrants mieux formés. Ces derniers se retrouvent fréquemment dans des emplois temporaires, bien en deçà des compétences et de l'expérience qu'ils avaient accumulée dans leurs pays d'origine. Ils ont beaucoup plus de mal à trouver un emploi correspondant à leur niveau d'éducation. L'âge, la formation et l'expérience jouent un rôle important, en plus de la durée du séjour et de l'absence de réseaux sociaux adéquats. Le principal obstacle, cependant, est la méconnaissance du néerlandais, tant à l'oral qu'à l'écrit.

Perspective au niveau micro

Trajectoires des migrants

Les raisons avancées par les nouveaux migrants pour quitter leur pays sont aussi celles qu'ils invoquent comme étant les motifs légitimes à la base de leur demande de résidence en Belgique. En fait, seuls quelques motifs sont considérés légitimes. La perception de l'Europe en tant que zone riche et prospère où les droits de l'homme sont protégés, semble être un motif sous-jacent de premier ordre. En outre, les motifs de départ des nouveaux migrants peuvent changer avec le temps. Suite à leur expérience une fois arrivés et grâce aux nouvelles opportunités, les nouveaux migrants peuvent modifier leurs projets ou trajectoires migratoires de départ. Certains migrants déménagent de Wallonie en Flandre, ou des banlieues aux centres-villes et vice-versa.

Réseaux sociaux

Certains nouveaux migrants peuvent tirer profit des ressources culturelles, économiques et

sociales qu'elles obtiennent à travers leurs réseaux sociaux. Plusieurs éléments jouent un rôle dans les réseaux sociaux. D'abord, certains facteurs influencent leur développement. Il s'agit parfois de facteurs ethnoculturels, comme la langue ou la tradition religieuse, mais aussi des facteurs socio-économiques comme la position sur le marché du travail, le niveau d'éducation ou le statut légal. Ensuite, les réseaux sociaux ont trois fonctions principales pour les nouveaux migrants (le soutien instrumental, informatif et psychosocial). Enfin, les réseaux transnationaux jouent un rôle important dans les carrières des migrants. L'établissement et l'entretien de ces réseaux sont importants pour le développement d'une culture de la migration dans des régions spécifiques.

Procédure d'asile

Pour plusieurs demandeurs d'asile, la procédure d'asile est une situation très stressante sur laquelle ils n'ont aucun contrôle. Ils ressentent cette procédure comme étant opaque, arbitraire et une question de hasard. En conséquence, il semble que les demandeurs d'asile construisent des critères alternatifs pour soutenir leur admissibilité. Le fait de disposer de documents officiels n'est pas toujours très important pour eux. Ils tentent donc de montrer leur volonté d'être acceptés en affichant leur degré d'intégration dans la société belge.

Genre

Le genre des migrants est probablement l'une des variables les plus cruciales. La féminisation de la migration est évidente et les rôles liés au genre jouent un rôle important dans la carrière des migrants. Des processus similaires sont visibles dans les migrations de mariage entre un partenaire qui vit en Flandre et une partenaire du Maroc, de Turquie, d'Extrême-Orient ou d'Europe de l'Est. Tandis que les femmes migrantes considèrent souvent la migration comme une manière d'accéder à un meilleur statut social et un moyen de trouver un job adéquat, les partenaires masculins préfèrent souvent que les femmes prennent un rôle plus traditionnel au sein de la famille. Qui plus est, certains hommes interdisent même à leur partenaire d'aller aux cours d'intégration. La participation à ces cours est parfois interrompue par des grossesses ou pour des questions liées aux enfants.

La carrière et le milieu de vie des nouveaux migrants en Wallonie et à Bruxelles

Quarante entretiens approfondis semi-dirigés ont été organisés avec de nouveaux migrants choisis en fonction de plusieurs critères afin d'assurer la diversité des profils en termes d'origine, de statut légal, d'âge, d'équilibre des sexes, de profession exercée, de niveau d'éducation et d'état civil. Ces nouveaux migrants résidaient dans trois zones de la Belgique francophone (Bockstael à Bruxelles, Gembloux et Seraing en Wallonie). Six dimensions clés du processus de construction de la carrière du nouveau migrant en Belgique francophone ont été identifiées.

Les motifs et projets migratoires

Globalement, les motifs ont trait à la recherche de sécurité physique et économique. Les projets sont souvent collectifs et le choix du pays de destination est soumis à certaines contraintes.

Le sens de la réussite et le rôle du statut et du travail

La réussite se définit comme la tension entre l'émigration à partir d'un pays d'origine, où la dimension matérielle et économique est la plus importante, et le pays d'accueil où la stabilité, l'autonomie et le désir d'inclusion et d'évolution sociales l'emportent. En outre, si l'on tient compte de la définition de la réussite, le statut légal et le travail occupent une place essentielle dans la carrière migratoire. Le statut légal concerne l'identité sociale du migrant et le travail est un élément sur lequel se construit cette identité.

Le métier de migrant – compétences et apprentissage

Considérer la migration comme un métier permet d'identifier des compétences qui sont, d'après les migrants, nécessaires pour la promotion dans leur carrière. Le métier de migrant oblige à apprendre une nouvelle façon de vivre, ce qui entraîne le caractère irréversible de la migration.

Les relations entre migrants

Les relations entre migrants se caractérisent par la concurrence pour l'accès aux ressources. Elles se caractérisent également par l'interdépendance et la solidarité. Ces ressources appartiennent au capital social du migrant, en particulier le fait de maintenir des relations amicales avec les autres migrants.

Les caractéristiques individuelles : l'impact sur les trajectoires des nouveaux migrants

Le niveau d'éducation et l'accès au travail dépendent de l'âge. En ce qui concerne le genre, le rôle socioéconomique des femmes dans certaines cultures d'origine permet de comprendre la féminisation des migrations contemporaines. Les relations homme-femme dans les couples de migrants semblent influencer leur définition de la réussite, leur apprentissage et la façon dont ils supportent les changements que cause la migration dans leur vie.

La relation des nouveaux migrants à la structure d'opportunités et de contraintes en Belgique

Les perceptions des migrants représentent la Belgique d'une manière idéalisée, qui n'est pas basée sur une connaissance réelle. Ils sont dès lors généralement déçus lorsqu'ils arrivent. A mesure qu'ils acquièrent de l'expérience, leur connaissance de la société qui les entoure s'améliore dans deux domaines : ils ne se sentent plus exclus de la société et ils ont moins souvent de malentendus dans les structures politiques et juridiques.

En conclusion, nous pouvons déclarer que les conditions de vie locale influencent nettement les trajectoires des nouveaux migrants. Le fait de vivre dans une localité implique un apprentissage et après que les migrants se sont habitués à la localité, ils apprennent à accéder aux ressources qui les aident à gérer efficacement les opportunités et les contraintes. Les nouveaux migrants n'affaiblissent pas le consensus social général en termes de valeurs, qui constitue la base de la cohésion sociale et politique de la société belge. Au contraire, ils y contribuent. Du point de vue des nouveaux migrants sur leurs trajectoires, il est possible de caractériser le processus général de leur carrière en Belgique. C'est un chemin semé d'embûches et il faut du temps avant de s'y habituer. Les obstacles sont d'autant plus sérieux que les nouveaux migrants n'ont pas une vision claire des directions et des embranchements possibles. La carrière des nouveaux migrants est un processus fluctuant et polymorphe. Ses étapes ne sont pas facilement perceptibles.

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Conclusions

NOMIBE a d'abord mis au point un cadre théorique solide et relativement novateur et une approche empirique basée sur plusieurs techniques de recherche. Deuxièmement, les données quantitatives et qualitatives montrent que l'évolution des carrières des nouveaux migrants est partiellement déterminée par les structures d'opportunités créées par les décisions prises par les institutions politiques, économiques, sociales et culturelles en Belgique. D'autre part, elles sont déterminées par la mobilisation des acteurs, en particulier

les nouveaux migrants - à partir du niveau individuel vers le haut - des ressources sociales, culturelles et économiques. Donc, les variations régionales dans la gestion des marchés du travail sont un facteur déterminant pour expliquer le niveau d'intégration professionnelle des nouveaux migrants. Troisièmement, NOMIBE a souligné de nombreux avantages réalisables par l'alliance de données quantitatives et qualitatives pour mieux rendre compte des dynamiques des nouvelles migrations.

Concernant les 3 objectifs de NOMIBE tels qu'indiqués dans l'introduction (composition et profils types des nouvelles migrations, raisons de migrer, trajectoires et carrières migratoires et intégration des nouveaux migrants), on peut tirer plusieurs conclusions.

Tout d'abord, la Belgique ne se trouve plus dans une situation d'immigration zéro, contrairement à certaines déclarations. De nouveaux migrants entrent en Belgique non seulement en exerçant leur droit au regroupement familial ou en demandant l'asile, mais aussi à travers la demande sur le marché du travail. Les carrières de nouveaux migrants sont avant tout des carrières de travailleurs. Le concept de carrière migratoire a montré qu'il est simpliste d'évaluer les migrants à travers leur statut légal ou la façon dont ils sont entrés légalement sur le territoire belge. Ce concept a souligné l'importance des changements de statuts.

Les éléments clés concernant les profils types de nouveaux migrants sont les suivants : (1) Les nouveaux migrants ne peuvent pas être considérés comme un groupe homogène. Les nouvelles migrations sont diversifiées en fonction des pays d'origine, des niveaux d'éducation, des trajectoires migratoires, des statuts légaux et des modes d'intégration dans les différentes régions de Belgique. (2) Les principaux pays d'origine sont la Pologne, la Roumanie, la Chine et l'Inde. (3) Les nouveaux migrants sont répartis différemment dans les trois principales régions. (4) Les nouveaux migrants comptent beaucoup plus de femmes qu'auparavant (Castles and Miller, 2003). (5) Le niveau d'éducation des nouveaux migrants est plus élevé que celui des immigrés de la première vague.

Deuxièmement, NOMIBE confirme qu'il existe de nombreuses raisons de migrer. Dans tous les cas, bien sûr, les migrants espèrent améliorer leur vie et celles des membres de leur famille. La migration ne peut pas uniquement se comprendre à l'échelle des choix personnels. Les niveaux méso-analytiques et macro-analytiques ont également leur importance. NOMIBE a montré que la segmentation du marché du travail peut attirer de nouvelles migrations. Plusieurs secteurs d'emploi (agriculture, construction, travail domestique, hôtellerie et catering) semblent ne pas pouvoir fonctionner sans nouveaux migrants.

Troisièmement, le droit de séjour et le droit au travail sont deux aspects importants de la carrière migratoire et de l'intégration. La priorité numéro un des nouveaux migrants sans papiers est d'obtenir le droit de travailler en Belgique pour une période déterminée. Quant au permis de séjour, il est probable qu'il facilite l'intégration sociale, économique et même politique d'autres nouveaux migrants.

Il existe un quatrième élément significatif. Les carrières migratoires dépendent aussi de la capacité des nouveaux migrants de mobiliser des réseaux sociaux, en particulier les réseaux ethniques. Enfin, une carrière migratoire est un processus fluctuant et polymorphe. Les étapes à franchir ne sont pas clairement définies. Les carrières des migrants ne sont ni typiques, ni simples, ni sans détour. Il est par contre certain que les choses ont beaucoup changé par rapport aux situations passées : il n'existe pas de trajectoire d'intégration simple, mais seulement une diversité de trajectoires et de destins possibles pour les nouveaux migrants.

Recommandations stratégiques concernant la politique d'intégration

- **Améliorer la collaboration interrégionale:** (1) en améliorant l'utilisation d'outils existants ; (2) en renforçant la coordination sur la base d'échanges d'informations et de bonnes pratiques ; (3) en s'accordant sur une vision commune de l'intégration ; (4) en réactivant au niveau fédéral la Commission consultative pour les Etrangers (Loi du 15 décembre 1980) afin de développer le dialogue entre plusieurs parties prenantes, particulièrement celles responsables de la délivrance des permis de séjour et celles délivrant les permis de travail.
- **Des outils de coordination interrégionale :** (1) Le suivi des réunions interministérielles et (2) la création d'un site Internet reprenant des informations et des bonnes pratiques en matière d'intégration, en provenance des régions et des communautés.
- **Harmoniser les politiques publiques** au niveau local au sein de chaque région grâce à des outils appropriés.
- **Une coordination par le Ministère fédéral de l'Immigration** des outils de coopération interrégionale et locale

Recommandations stratégiques quant au marché de l'emploi (législation, contrôle et coordination interrégionale)

- **Revoir le lien entre permis de travail et permis de séjour** (le cas des travailleurs brésiliens dans le secteur de la construction constitue un bon exemple du fossé entre le besoin de nouvelles structures de travail encadrant la nouvelle migration et les nouveaux travailleurs migrants sans donner accès au séjour légal).
- **Revoir les mesures de transition** pour les travailleurs des nouveaux Etats membres de l'UE, en particulier les travailleurs polonais.
- **Renforcer le contrôle** sur des aspects spécifiques des nouvelles migrations en Belgique, plus particulièrement le travail au noir dans la sous-traitance et l'utilisation de travailleurs détachés dans le cadre de l'UE (une espèce de migration sans migrants, puisque ceux-ci sont liés à une entreprise plutôt qu'à un pays d'origine ou qu'au pays d'accueil).
- **Harmoniser le système du permis de travail** entre les trois régions et donc dresser une liste commune de professions souffrant d'une pénurie de main-d'œuvre qui s'inspirerait de l'expérience flamande en la matière.

Autres recommandations

- La régularisation des migrants sans papiers sur la base de critères clairs et sur une base individuelle.
- Améliorer l'accès aux données quantitatives pour les recherches futures.
- Encourager la recherche sur le rôle des réseaux religieux des nouveaux migrants.

*

* *