

CONCEPTUEL C A D R E

Création de compétences **Parcours pour Femmes migrantes**



TABLE DES MATIÈRES

Présentation au cadre conceptuel UPSIM	5
À propos du projet	5
Présentation	7
Danemark	10
Démographie	10
Contexte éducatif	12
Emploi et travail	14
Vulnérabilités et obstacles à l'intégration	16
Stratégies nationales d'intégration	19
Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, Danemark	23
République tchèque	32
Démographie	32
Contexte éducatif	36
Emploi et travail	38
Vulnérabilités et obstacles à l'intégration	39
Stratégies nationales d'intégration	41
Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, République tchèque	42
Guadeloupe	49
Démographie	49
Contexte éducatif	51
Emploi et travail	52
Vulnérabilités et obstacles à l'intégration	53
Stratégies nationales d'intégration	54
Le terme «Minorités» n'est pas utilisé en Guadeloupe	59
Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, Guadeloupe	59
Suède	69
Démographie	69
Contexte éducatif	71

Emploi et travail	74
Vulnérabilités et obstacles à l'intégration	77
Stratégies nationales d'intégration	78
Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, Suède	80
Avis de spécialistes du domaine	81
Perception des obstacles de la femme née à l'étranger	82
Contribution du modèle de rôle	84
Les perceptions et les besoins des femmes qui veulent "Move Up"	87
Portugal	90
Démographie	90
Contexte éducatif	95
Emploi et travail	97
Vulnérabilités et obstacles à l'intégration	100
Stratégies nationales d'intégration	101
Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, Portugal	106
Le Solutions & Le Concept UPSIM	112
Relier les résultats à l'engagement d'apprentissage	112
Faciliter l'engagement des apprenants dans un contexte non formel	113
Dimensions de l'engagement d'apprentissage	117
Pourquoi l'apprentissage autodirigé?	120
Apprendre des langues dans la nature et comprendre l'outil de langue et L2L	121
Théories derrière l'outil linguistique	125
Conclusion	129
Références	135
Annexe	142
Résumé des obstacles à travers le partenariat	142
Résumé des plats à emporter de l'évaluation des besoins	143

PRÉSENTATION AU CADRE CONCEPTUEL UPSIM

À propos du projet

Le projet UPSIM – «Upskilling Paths for Social Integration of Migrants» (ID 2020-1-SE01-KA04-077915) est financé par la Commission européenne dans le cadre du programme Erasmus+, KA204 – Partenariats stratégiques pour l'éducation des adultes. Le projet est développé par un consortium transsectoriel qui implique 5 organisations et instituts de différents pays: le coordinateur, Internationella Kvinnoförbundet (Suède), et les partenaires, Coneqt (Danemark), Spolek PELICAN, zs (République tchèque), Aidlearn, Consultoria à Recursos Humanos Lda. (Portugal) et le Cabinet de Maryse COPPET (France – Guadeloupe).

Le projet vise à fournir aux jeunes femmes migrantes adultes résidant dans l'UE (groupe cible 1) une suite d'outils pour acquérir des compétences non formelles (apprendre à apprendre) et les compétences linguistiques nécessaires pour atteindre leurs objectifs éducatifs. Le consortium atteindra cet objectif en (1) mettant en œuvre des scénarios d'apprentissage multimodaux via la plateforme d'apprentissage du projet conçue pour promouvoir l'auto-apprentissage et présenter les outils, les ressources et les résultats du projet; et (2) rassembler des exemples de bonnes pratiques de préparation réussie de jeunes femmes migrantes adultes pour poursuivre leurs études dans leur pays d'accueil auprès de professionnels et de bénévoles qui travaillent directement avec TG1 (groupe cible 2) et organiser ces exemples dans un manuel d'intégration réussie.

Définition des groupes cibles:

Groupe cible 1 (TG1a): Jeunes femmes adultes migrantes/réfugiées¹ âgées de 18 à 30 ans en situation de vulnérabilité (qui bénéficieront des résultats de cet OI). Les hypothèses sont que ces femmes ont terminé le cours de langue de base (du pays d'accueil), ont un niveau d'éducation inférieur, ont une expérience professionnelle peu qualifiée, manquent de soutien de leur réseau et/ou souhaitent poursuivre des études supérieures.

Groupe cible 1 (TG1b): Femmes nées à l'étranger âgées de 30 à 60 ans ayant un parcours similaire à TG1a, mais qui ont réussi à accéder à l'enseignement supérieur. Ceux-ci seront utilisés dans l'étude, en vue de l'élaboration du concept. Le consortium s'est appuyé sur les succès de ces modèles et a inclus leurs expériences dans l'analyse des besoins.

Groupe cible 2 (TG2): Professionnels et bénévoles qui travaillent avec TG1 en termes de travail social, d'intégration, de formation linguistique, de conseil/mentorat (qui bénéficieront également directement de cet OI) professionnels qui sont en contact direct avec TG1. Ils travaillent avec les migrants et les réfugiés sur une base hebdomadaire et sont les plus susceptibles de pouvoir changer les approches dans leurs organisations/institutions respectives. Les hypothèses sont que ces travailleurs sociaux/bénévoles et/ou mentors souhaitent acquérir de nouvelles compétences, travaillent avec TG1, participeront à nos ateliers, utiliseront notre concept et soutiendront et recruteront des femmes migrantes.

¹ Souvent utilisés indifféremment par le grand public, les termes «réfugié» et «migrant» présentent néanmoins des distinctions essentielles.

Réfugié "est le statut officiel d'une personne qui a obtenu l'asile d'un État tiers. Tout réfugié est un migrant. Les réfugiés se trouvent hors de leur pays d'origine par crainte de persécution, de conflit, de violence ou d'autres circonstances qui ont gravement perturbé l'ordre public et qui nécessitent donc une "protection internationale".

Il n'y a pas de définition légalement reconnue du terme «migrant». Or, selon les Nations Unies, ce terme désigne «toute personne qui réside depuis plus d'un an dans un pays étranger, quelles que soient les causes, volontaires ou involontaires, du déplacement, et quels que soient les moyens, réguliers ou irréguliers, utilisés pour migrer» (Cependant, il est courant d'inclure certaines catégories de migrants à court terme, comme les travailleurs agricoles saisonniers qui se déplacent pendant les périodes de plantation ou de récolte)..

Présentation

L'ONU, dans le Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières², fait référence aux programmes d'apprentissage des langues comme des mesures qui permettent aux migrants de devenir des membres actifs de la société et favorisent la cohésion et l'inclusion parmi ses membres. En conséquence, la recherche a montré que les compétences dans la langue d'accueil sont positivement liées à un meilleur statut d'emploi des migrants dans l'UE³. Néanmoins, ce cadre conceptuel révèle que la mobilité de perfectionnement nécessite souvent, entre autres, une connaissance plus approfondie de la langue d'accueil que celle habituellement offerte par les programmes nationaux, en particulier en ce qui concerne les jeunes femmes adultes nées à l'étranger.

Selon les objectifs du consortium, ce cadre conceptuel recueille des informations pertinentes relatives aux cinq pays membres qui intègrent le consortium UPSIM, la Suède, le Danemark, la République tchèque, le Portugal et la Guadeloupe (France). En particulier, il compile des données importantes sur les réalités démographiques, socio-économiques et éducatives spécifiques des jeunes femmes adultes nées à l'étranger dans chaque pays partenaire, analysant les différentes réalités et vulnérabilités auxquelles elles sont confrontées et identifiant les Stratégies nationales d'intégration respectives et leurs lacunes. De plus, ce rapport présente les résultats d'une recherche qualitative menée pour l'analyse des besoins en matière d'éducation, d'intégration et d'acquisition de la langue. Au moyen d'entretiens semi-structurés, chaque partenaire a évalué les obstacles, les solutions structurelles provisoires et les actions individuelles clés identifiées par les membres des TG1a, TG1b et TG2. L'analyse fournie par les

² Assemblée générale des Nations Unies 2018a. Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière – Résultat intergouvernemental négocié et convenu, disponible sur: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

³ Gazzola, M. Compétences linguistiques et statut professionnel des migrants adultes en Europe. Dans *The Linguistic Integration of Adult Migrants/L'intégration linguistique des migrants adultes* (De Gruyter Mouton, 2017) pp. 297-302

partenaires offre des descriptions approfondies du contexte et des hypothèses qui sont au cœur de nos objectifs et établit des liens explicites avec les contextes culturels et sociaux qui entourent notre collecte de données et l'analyse des besoins. Enfin, nos résultats sont liés à un cadre conceptuel conçu pour autonomiser, motiver et équiper les jeunes femmes adultes nées à l'étranger pour apprendre.

The main objective of this Conceptual Framework is to identify the L'objectif principal de ce cadre conceptuel est d'identifier les besoins sous-jacents des femmes adultes nées à l'étranger dans leur parcours de perfectionnement et de permettre une analyse comparée entre les pays considérés - essentielle à une approche personnalisée en matière de développement de contenu innovant et de stratégies de diffusion. Les résultats aideront le consortium à développer les outils pour aider TG1 à accéder à des parcours de perfectionnement et TG2 à les soutenir tout au long de ce processus de transition. De plus, le cadre conceptuel fait partie de la plate-forme d'apprentissage et du matériel d'atelier qui façonne les cercles de mentorat et soutient l'acquisition de connaissances de base. Enfin, nos matériaux seront Copyleft, ce qui signifie que les organisations travaillant dans ce secteur pourront utiliser la ressource librement si elles souhaitent organiser leurs propres ateliers d'inspiration ou adapter davantage le travail à d'autres groupes cibles.

Les thèmes liés à chacun des cinq pays présentent les résultats de l'analyse menée par les partenaires du consortium. Pour favoriser une présentation plus claire et accessible, dans un premier temps, chaque pays est présenté individuellement sous une même structure globale. Les données mentionnées précédemment concernant la démographie et les réalités socio-économiques et éducatives sont suivies du résultat de l'analyse de la recherche qualitative. Dans un deuxième temps, le cadre conceptuel est expliqué. Enfin, nos conclusions sont résumées.

Il convient de noter que nous comprenons et sommes d'accord avec la notion selon laquelle «migrants» est généralement conçu comme un terme générique neutre qui reflète simplement l'acte de quitter un lieu de résidence habituel⁴. Cependant, la connotation négative souvent associée aux «migrants» nous oblige à chercher un mot moins encombrant. Par conséquent, dès maintenant et pour les ressources destinées aux femmes nées à l'étranger, nous utiliserons «nées à l'étranger» au lieu de migrantes.

⁴ Organisation internationale pour les migrations, *Glossaire sur la migration* (Organisation internationale pour les migrations, 2019)

DANEMARK

Démographie⁵

En plus d'accueillir des réfugiés d'Allemagne après la Seconde Guerre mondiale, la population du Danemark a été plutôt homogène jusqu'aux années 1960. Comme l'industrialisation de l'Europe de l'Ouest a créé plus d'emplois que ne pouvaient en couvrir les populations locales, y compris l'inclusion des femmes dans la population active, la migration de travail est devenue une nécessité. En 1967, les premiers travailleurs étrangers de Turquie, du Pakistan et de l'ex-Yougoslavie sont arrivés. Dans les années 1970, une nouvelle vague d'immigration déferle sur le pays. Cette fois, il s'agirait de réfugiés de dictatures en Espagne, au Portugal et en Grèce ainsi que de groupes de personnes du Chili et du Vietnam en raison de la guerre et de la dictature. De plus, dans les années 1970, le Danemark a vu un grand nombre de Tamouls fuir au Danemark et y faire venir leurs familles pour la réunification. Dans les années 1980 et 1990, avec la ratification des conventions internationales pour les réfugiés, le Danemark a connu un afflux de réfugiés des guerres Iran-Irak ainsi que du conflit israélo-palestinien. À la fin des années 1980, une guerre civile en Somalie a éclaté et plus d'un million de personnes ont fui le pays. Aujourd'hui, environ 16 700 Somaliens vivent au Danemark et constituent la plus grande population africaine⁶. Suite à la chute des républiques constitutives de la République fédérative socialiste de Yougoslavie, le Danemark a également accordé l'asile temporaire, avec possibilité de prolongation, à tous les ex-Yougoslaves à la fin des années 1990.

Au 1er octobre 2020, un total de 814.488 personnes nées à l'étranger et descendants résidaient au Danemark, ce qui correspond à 14% de la population totale. Parmi ceux-ci, 521 982 personnes sont originaires de pays non occidentaux⁷.

⁵ Le baromètre de l'intégration nationale, "Aperçu danois des chiffres et des tendances dans le domaine de l'éducation", base de données de Statistics Denmark. Disponible sur: <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>

⁶ Idem

⁷ Idem

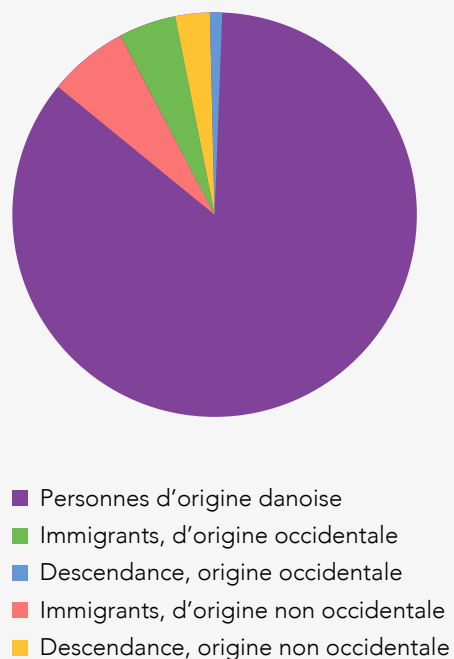


Figure 1: Né à l'étranger et descendants par origine, par 1er octobre 2020. Source: Danmark Statistiks.

La plus grande population globale née à l'étranger résidant au Danemark, UE / EEE principalement, est originaire de Pologne: 41 529 personnes d'ici 2020. Le plus grand groupe non occidental résidant au Danemark vient de Syrie. Il s'agit également du deuxième plus grand groupe de personnes nées à l'étranger au Danemark, avec 35 536 personnes, les personnes nées à l'étranger originaires de Turquie étant le troisième avec 33 111 personnes. Près de 36 % des migrants turcs sont venus au Danemark lors de la première grande immigration non occidentale au Danemark, qui a eu lieu dans les années 1960⁸.

⁸ Theis Stenholt Engmann, *les Turcs sont le troisième groupe d'immigrants au Danemark* (Denmark Statistiks, 2018). Disponible sur: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2018/2018-06-22-tyrkere-er-den-tredjestoerste-indvandrergroupe-i-danmark#:~:text=Denne%20tidlige%20indvandring%20skyldes%2C%20at,fandt%20sted%20i%201960'erne.&text=Indvandrere%20fra%20Tyrkiet%20er%20i,eller%20som%20resultat%20af%20familiesammenf%C3%B8ringer>.

Contexte éducatif

La composition du niveau d'études des personnes nées à l'étranger varie en fonction de leur séjour. Selon les données de Danmarks statistik⁹, et comme le montre la figure 2 ci-dessous, les proportions d'hommes nés à l'étranger, tant occidentaux que non occidentaux, qui ont terminé une formation professionnelle sont légèrement inférieures à celles des hommes d'origine danoise. Pour les hommes occidentaux, la proportion est de 25 %, alors qu'elle est de 19 % pour les non-occidentaux. Parmi les femmes nées à l'étranger, la proportion de celles qui ont une formation professionnelle est également légèrement inférieure à celle des femmes d'origine danoise. Cependant, parmi les femmes occidentales nées à l'étranger, 29 % ont un enseignement supérieur supérieur, contre 12 % des femmes non occidentales nées à l'étranger et 13 % des femmes d'origine danoise.

Plus haut niveau de scolarité atteint pour les 25-64 ans. 2018

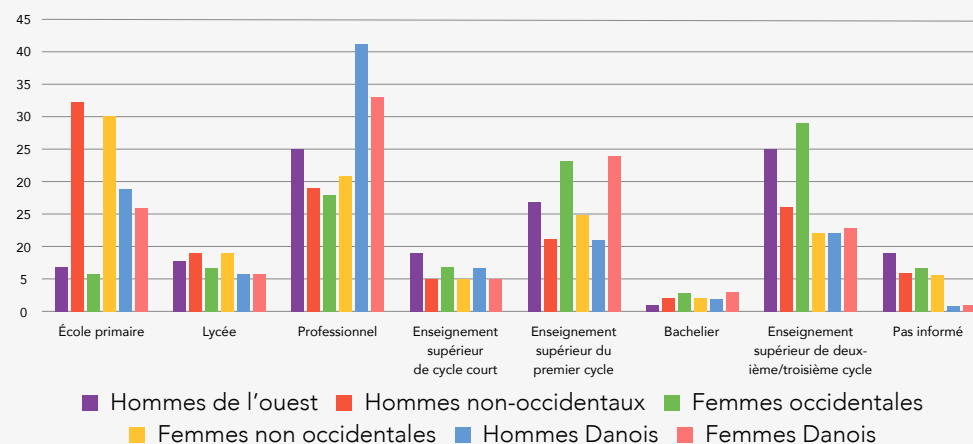


Figure 2: Diplôme d'études le plus élevé pour les 25-64 ans. 2018. Source: Danmarks statistik.

Les personnes nées à l'étranger avec l'asile comme base de résidence sont le groupe où le moins a une qualification professionnelle. 50% des personnes nées à l'étranger avec l'asile comme base de résidence

⁹ Le Baromètre national de l'intégration, "Aperçu danois des chiffres et des tendances dans le domaine de l'éducation"

ont l'école primaire comme éducation la plus achevée, tandis que seulement 6% ont un enseignement supérieur supérieur. Un cinquième (21%) du groupe a une formation supérieure de courte, moyenne ou longue durée inférieure à celle des autres groupes nés à l'étranger.

En 2017, 31 % des femmes non occidentales âgées de 24 à 40 ans n'avaient aucune éducation, contre 17 % des femmes d'origine danoise. Il existe également une petite différence dans les chiffres concernant l'éducation, ceux des personnes nées à l'étranger non occidentales étant légèrement inférieurs à ceux des femmes d'origine danoise. 25 % des femmes non occidentales âgées de 24 à 40 ans résidant au Danemark ont une formation professionnelle dans le secteur des soins, 6 % ont un niveau d'études supérieures court (comme l'économie financière, la pharmacologie), 25 % ont un niveau moyen supérieur (tel que travailleur social ou puéricultrice) et 13 % ont un diplôme d'études supérieures tertiaires. Ces chiffres ne disent cependant rien sur l'origine des femmes et la durée de leur séjour. Nous n'avons pas beaucoup d'études sur les femmes non occidentales nées à l'étranger, ce qui indique qu'elles sont encore un «groupe jeune» avec peu d'années d'expérience sur le marché du travail. Mais nous pouvons essayer de le regarder à travers la perspective des descendants non occidentaux, pour obtenir une meilleure image.

Selon une étude du SFI¹⁰ de 2015, les descendants non occidentaux ont généralement un statut sur le marché du travail moins bon que les personnes d'origine danoise. Du côté positif, ils ont également constaté que l'éducation augmente la probabilité d'occuper un poste au niveau de base, intermédiaire ou supérieur de la même manière pour les descendants et les Danois, et que les descendants ont également à peu près le même rendement de l'éducation que les Danois. Malheureusement, l'analyse ne fait pas de distinction entre l'utilisation de l'éducation par les femmes et les hommes. Mais on constate que les descendantes non occidentales de femmes ayant une formation professionnelle ont plus de risques de se retrouver dans

¹⁰ Anders Rosdahl, *Intégration sur le marché du travail des immigrés et descendants non occidentaux* (Institut de recherche sociale, 2006). Disponible sur: <https://www.vive.dk/media/pure/3532/334304>

un groupe passif (c'est-à-dire sans travail ni études) que les femmes d'origine danoise ayant le même niveau de formation professionnelle.

Emploi et travail

Parmi les personnes nées à l'étranger ayant obtenu l'asile, 81 % des personnes âgées de 30 à 59 ans perçoivent un revenu médian de 181 000 DKK par ménage. Avec un salaire danois médian d'environ 300 000 DKK et un seuil de pauvreté d'environ 150 000 DKK, on constate un écart entre ce groupe et les ressortissants de l'UE/occidentaux nés à l'étranger, dont seulement 20 % sont dans la même situation financière. Des études montrent que les personnes nées à l'étranger non occidentales qui ont suivi une formation professionnelle au Danemark sont plus susceptibles d'être employées que les personnes nées à l'étranger non occidentales ayant le même niveau d'éducation dans un pays étranger¹¹.

En 2018, les chiffres ont montré que les niveaux d'emploi augmentaient avec le temps. Cela peut sembler logique, car il y aura inévitablement une phase d'adaptation, mais s'agissant des étrangers bénéficiant de l'asile, il faudra peut-être s'inquiéter. Pour les étrangers nés avec l'asile, qui ont vécu au Danemark pendant 3 à 6 ans, 51 % ont un emploi, et pour ceux qui y vivent depuis 0 à 3 ans, seulement 36 % ont un emploi. Cependant, pour ceux qui résident au Danemark depuis 10 ans ou plus, le taux d'emploi était de 47 %.

Nous sommes conscients que les chiffres ici ne sont pas sensibles aux différences d'âge, d'origine et/ou d'origine. Par conséquent, nous adopterons une perspective sexospécifique lors de l'analyse des données. Les données du fournisseur de statistiques nationales du Danemark (figures 3 et 4) montrent dans une étude de 2018 que les hommes nés à l'étranger avec asile qui ont résidé au Danemark entre 0 et 3 ans ont un taux d'emploi de 47 %. Lorsqu'ils ont vécu au Danemark entre 3 et 6 ans, le taux d'emploi s'élève à 60 %. Cependant, lorsque nous comparons cela aux femmes des mêmes

¹¹ Statistiques du Danemark, *Salaire de la population* (Copenhague Ø, Temapubl, 2013). Disponible sur: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/19581/befloen.pdf>

groupes, nous voyons une image assez différente. Seulement 16% des femmes nées à l'étranger avec 0-3 ans d'asile au Danemark sont entrées sur le marché du travail. Bien qu'il y ait une tendance générale pour les niveaux d'emploi dans ce groupe à augmenter après 10 ans de résidence, dans le cas des femmes, le niveau n'est que de 42 %.

Emploi selon la durée du séjour – Hommes

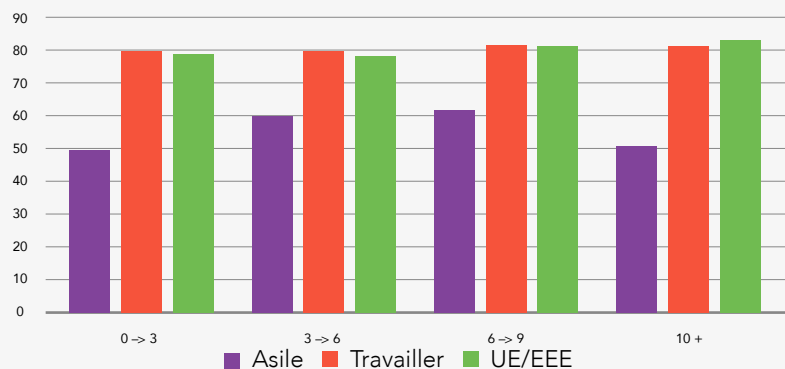


Figure 3: Emploi par durée de séjour parmi les étrangers nés avec l'asile, la profession et le travail rémunéré UE / EEE comme base de résidence en 2018 (Hommes). Source: Denmark Statistik.

Employment by length of stay – Women

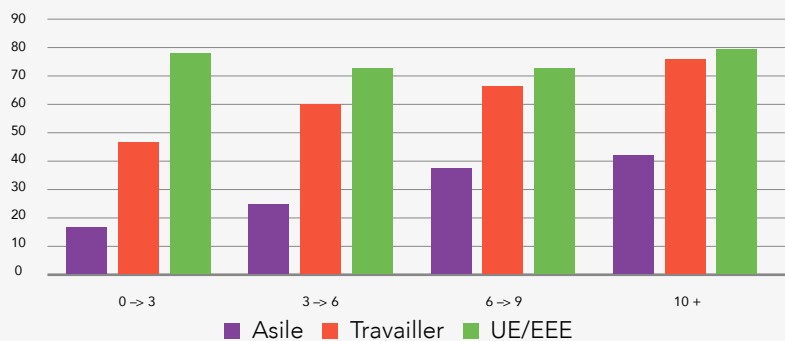


Figure 4: Emploi par durée de séjour parmi les personnes nées à l'étranger avec l'asile, la profession et le travail rémunéré de l'UE/EEE comme base de résidence en 2018 (Femmes). Source: Denmark Statistik.

Lorsque les personnes nées à l'étranger sont réparties selon la durée de résidence, il existe différentes populations ayant résidé au Danemark pendant une période plus ou moins longue, qui peuvent donc se composer différemment en fonction de l'âge, du niveau d'études et du pays d'origine, etc.

Vulnérabilités et obstacles à l'intégration

Les obstacles à l'intégration des femmes non occidentales, y compris les réfugiées, sont à la fois individuels et structurels. La démographie de ces femmes est très variée, car elles viennent de plus de 150 pays différents et viennent au Danemark soit en tant que demandeuses d'asile, soit dans le cadre du regroupement familial, soit pour travailler et/ou étudier. Une chose qui ressort vraiment, c'est que les obstacles auxquels ces groupes de femmes sont confrontés sont plus grands que pour leurs pairs occidentaux. Même si elles apportent avec elles un potentiel précieux, les femmes issues de réfugiés peuvent être considérées comme un triple défi (Leibig & Tronstad, 2018) sur le marché du travail danois, car elles sont confrontées à des obstacles liés au fait a) d'être migrantes, b) d'être réfugiées, etc) étant des femmes. Il y a une tendance générale pour certaines origines à avoir une certaine base de résidence.

- Asile et regroupement familial; Syrie et Bosnie-Herzégovine
- liés à l'éducation; L'Ukraine et les Philippines
- Travailler; Inde

Au cours des dernières années, il y a eu une augmentation du nombre de migrations liées à la main-d'œuvre et à l'éducation. En général, les personnes nées à l'étranger ont plus de difficultés à accéder au marché du travail que le groupe ethnique majoritaire. C'est particulièrement un obstacle pour les femmes d'origine non occidentale. Leurs taux d'emploi sont inférieurs à ceux des hommes et constituent globalement le groupe ayant les taux d'emploi les plus faibles. Il existe une grande différence entre les taux d'emploi des hommes et des femmes, en particulier pour ceux qui sont classés

dans la catégorie des demandeurs d'asile. Les femmes ayant obtenu l'asile auront généralement été réunifiées avec leur conjoint. Un grand nombre de ces femmes seront sur les prestations sociales mais aussi dans l'éducation. Une explication probable du fait que les femmes non occidentales ont généralement un taux de chômage plus élevé que les femmes d'origine occidentale pourrait être liée à leur formation.

Les niveaux d'instruction jouent un rôle important dans l'intégration au marché du travail, et lorsque nous examinons le niveau d'instruction de la majorité des étrangers nés à l'étranger non occidentaux qui ont obtenu l'asile, ils apportent rarement une qualification professionnelle de leur pays d'origine, ce qui limite leurs options en termes de emploi. Environ un tiers choisissent de suivre une formation au Danemark. Surtout s'ils ont déjà des qualifications professionnelles à leur arrivée. Cependant, l'éducation coûte cher à l'État, et payer pour cela, alors que d'autres alternatives existent, est également envisagé. La recherche montre que les taux d'emploi sont liés au niveau d'instruction, mais cela est basé sur le fait d'avoir une éducation danoise, et non une éducation étrangère. L'employeur danois est plus à l'aise et familier avec une éducation basée au Danemark, et puis il y a la question de faire approuver une éducation étrangère. Un autre obstacle pour les femmes non occidentales au chômage est le manque d'accès aux réseaux, le manque de connaissance du marché du travail danois et la maîtrise de la langue. Nous supposons que les femmes ayant une éducation danoise ont accès à de meilleurs réseaux, une bonne compréhension du marché du travail et qu'elles ont prouvé qu'elles ont un niveau de langue approprié. En outre, la durée de résidence et la période d'immigration jouent un rôle important dans la possibilité d'obtenir une éducation, d'acquérir une expérience du marché du travail et enfin d'acquérir les compétences linguistiques nécessaires. Des études ont montré que les femmes issues de minorités n'ont souvent pas l'attitude selon laquelle les femmes devraient rester à la maison et être des femmes au foyer. Cela contredit donc certains des préjugés que les Occidentaux ont envers les femmes de certains pays. En fait, elles sont généralement retenues en raison de leur

faible niveau d'instruction, elles ont tendance à avoir de moins bonnes compétences en danois que leurs homologues masculins et elles ont moins accès aux réseaux. Les recherches suggèrent que les immigrants non occidentaux subissent des préjugés sur le marché du travail. La discrimination vécue se manifeste de manière directe, indirecte et structurelle, et les conceptions stéréotypées en sont souvent le facteur sous-jacent. Par exemple, les femmes qui pratiquent la foi musulmane et portent des couvre-chefs ne sont souvent pas considérées pour des postes dans le secteur public. Alors que les femmes non occidentales du secteur privé ont plus de chances si elles ne portent pas de vêtements religieux.

Un autre obstacle peut être les structures familiales, lorsqu'il y a des enfants impliqués, il y a de nombreux problèmes liés aux congés lorsque les enfants sont malades, aux congés de maternité, etc. Avec une fréquence d'absence plus élevée, les femmes issues de cultures minoritaires ont souvent un lien plus faible avec le marché du travail ou l'école de langue que les hommes.

Outre le capital humain, il faut également:

- plus de clarté sur l'éducation acquise à l'étranger
- plus de sensibilisation à la discrimination et aux attitudes stéréotypées à l'égard de l'immigration, de l'ethnicité et du genre
- une compréhension plus profonde des inégalités sociales qui prévalent dans nos communautés

Les femmes qui réussissent à obtenir un bon job-match ont:

- bonnes connaissances de la langue danoise
- l'enseignement supérieur
- l'expérience professionnelle
- de bons réseaux sociaux et professionnels

Aucun des obstacles susmentionnés n'est insurmontable, mais des mesures devront être prises, telles que sortir des sentiers battus, pour résoudre ces problèmes.

Stratégies nationales d'intégration

Entre 2008 et 2019, le Danemark a connu une évolution positive du nombre d'hommes et de femmes non occidentaux nés à l'étranger, âgés de 25 à 39 ans, qui ont achevé une formation professionnelle¹². Cette évolution est particulièrement positive pour les femmes d'origine non occidentale, avec une hausse de 19 % sur la période, tandis que la part des hommes progresse de 13 %. Cela peut être dû au partenariat du gouvernement danois «Teaming up for Integration», issu d'un sommet de septembre 2015. Des partenaires sociaux, des représentants d'entreprises, des ONG, des chercheurs et d'autres acteurs de la société civile se sont réunis pour discuter de la manière d'améliorer l'intégration des réfugiés au Danemark. À partir de là, un partenariat a été créé entre le gouvernement, les entreprises et les municipalités, qui ont ensuite uni leurs forces pour soutenir davantage d'entreprises dans le but d'offrir des opportunités d'emploi aux réfugiés.

En mars 2016, deux accords d'intégration ont été rédigés. L'un entre le gouvernement et les partenaires sociaux, un accord dit «tripartite» sur l'insertion sur le marché du travail, et l'autre «s'appuyant sur le premier» un accord entre le gouvernement et les communes pour améliorer le cadre de l'intégration dans les communes. Les deux accords ont jeté les bases de ce qu'ils espéraient être plus «efficace» (pour l'économie danoise) et une intégration des réfugiés axée sur l'emploi¹³.

¹² Idem

¹³ "Discussions tripartites en 2016 et 2017" (Copenhague Ø, Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement, 2018). Disponible sur: <https://www.star.dk/en/social-partners/tripartite-discussions-in-2016-and-2017/>

LES INITIATIVES TRIPARTITES COMPRENNENT:

- Meilleur contrôle des qualifications formelles et informelles des demandeurs d'asile pendant qu'ils sont encore au centre d'asile où leur demande d'asile est traitée.
- Veiller à ce que les opportunités d'emploi soient une considération primordiale lors du choix de la municipalité vers laquelle l'individu est transféré, une fois l'asile accordé.
- Les réfugiés et les parents réunis doivent être considérés comme prêts à travailler lorsqu'ils commencent des programmes d'intégration (ce qui signifie qu'ils sont capables de travailler, et par exemple, le manque de qualifications linguistiques ne peut pas être une excuse pour ne pas trouver d'emploi).
- Les municipalités doivent proposer aux participants aux programmes d'intégration des mesures précoces et intensives axées sur l'emploi à commencer dès que possible après avoir pris en charge leur intégration. «Dès que possible» est désormais spécifié dans la loi sur l'intégration pour signifier dans un délai d'un mois.
- Le contenu et l'organisation de l'enseignement de la langue danoise doivent être mis à jour et davantage orientés vers le marché du travail.
- Un nouveau programme de deux ans qui combine le travail et la pratique en milieu de travail avec une éducation axée sur la main-d'œuvre.
- Introduction d'un système de primes pour les entreprises du secteur privé qui embauchent des réfugiés et des parents réunis dans des emplois réguliers non subventionnés.
- L'accord entre le gouvernement et les municipalités avait pour principal objectif de doter les municipalités d'un cadre juridique plus souple et plus efficace pour gérer l'intégration des nouveaux arrivants.

LA DEUXIÈME INITIATIVE ENTRE LE GOUVERNEMENT ET LES MUNICIPALITÉS COMPREND:

- Des règles plus souples sur l'obligation des municipalités de fournir un logement aux réfugiés.
- Intensifier le programme d'intégration.
- Partage plus efficace des informations sur les aptitudes et les compétences lorsque les réfugiés sont transférés des centres d'asile vers les municipalités.
- Meilleure sélection des qualifications formelles et informelles.
- Une approche plus professionnelle des cours de danois.
- Des incitations financières pour les communes comprenant une prime accordée aux communes qui réussissent à trouver des emplois réguliers pour les réfugiés ou les personnes regroupées.

Comme l'explique la figure, les initiatives tripartites incluent l'enseignement du danois. Le cours de danois, qui est offert gratuitement aux personnes nées à l'étranger, est une éducation de base obligatoire pour les personnes nées à l'étranger qui reçoivent une aide financière du gouvernement ou qui ont l'asile. Les élèves apprennent à comprendre, parler, lire et écrire en danois. Ils acquièrent également des connaissances sur la culture et les

conditions sociales au Danemark, y compris une introduction de base au marché du travail danois, aux offres éducatives et à la démocratie.

Il existe trois «enseignements danois» indépendants, qui sont organisés différemment, de sorte que l'enseignement correspond aux objectifs et aux prérequis des élèves: enseignement danois 1, enseignement danois 2 et enseignement danois 3.

DANISH EDUCATION 1 est destiné aux élèves qui ne savent ni lire ni écrire dans leur langue maternelle, ainsi qu'aux analphabètes latins qui ne maîtrisent pas un système d'écriture européen. L'objectif de l'enseignement est d'acquérir des compétences de base en danois oral et en lecture et en écriture afin de pouvoir s'adapter au marché du travail danois et en tant que citoyen dans la société danoise.

DANISH EDUCATION 2 est conçu pour les étudiants qui ont une courte formation scolaire et éducative dans leur pays d'origine. L'objectif de l'enseignement est de comprendre, parler et lire le danois afin de pouvoir s'adapter au marché du travail danois, à la formation ultérieure sur le marché du travail et en tant que citoyen de la société danoise.

DANISH EDUCATION 3 est conçu pour les étudiants qui ont une formation scolaire et scolaire moyenne ou longue. Il peut s'agir d'un enseignement professionnel, d'un enseignement secondaire ou d'un enseignement supérieur. L'objectif de l'éducation danoise 3 est que les étudiants soient en mesure de trouver un emploi ou de poursuivre leurs études et de fonctionner activement en tant que citoyens dans la société danoise.

Le concept UPSIM s'adresse aux femmes qui ont suivi l'enseignement danois 2 et 3.

Ces stratégies ont apporté des éléments de succès, et certaines autres perspectives doivent être évaluées plus avant. Dans l'ensemble, il y a eu une évolution positive en ce qui concerne la garantie d'une entrée rapide sur le marché du travail. Mais cela avait aussi ses inconvénients. Il était plutôt difficile pour les centres d'asile de communiquer des informations sur les compétences de chacun aux municipalités, et l'intégration dans la société ne se produit pas automatiquement simplement parce qu'ils sont sur le marché du travail.

Lorsque l'accent a été mis sur la garantie d'un emploi pour les réfugiés le plus rapidement possible, bon nombre de ces accords tripartites ont été conclus avec des supermarchés et d'autres emplois peu qualifiés dans le secteur de la vente au détail, où le perfectionnement des compétences n'est pas nécessairement à l'ordre du jour. En outre, de nombreux emplois où nous constatons une augmentation des niveaux d'emploi des personnes nées à l'étranger non occidentales se trouvent dans des secteurs confrontés à une baisse générale des opportunités d'emploi et transformant certains secteurs en emplois de prédilection pour «ces groupes de personnes». Il devrait y avoir des inquiétudes quant à la durabilité de cette stratégie. Une préoccupation pourrait être que cette tendance crée un groupe A et B, avec des personnes nées à l'étranger occupant des emplois peu qualifiés et mal rémunérés et des personnes d'origine occidentale et danoise occupant des emplois qualifiés.

Par exemple, entre 2012 et 2016, le Danemark comptait une forte concentration d'hommes nés à l'étranger non occidentaux travaillant dans des secteurs professionnels spécifiques, tels que les abattoirs, les transports (bus, train/taxi) et les services postaux, dont beaucoup ont connu une baisse générale des niveaux d'emploi. De plus, nous constatons une grande concentration de femmes dans l'industrie des soins et des services¹⁴. Bien que l'accès à l'emploi et la stabilité financière soient positifs à court terme, les conséquences à long terme pourraient entraver l'intégration, car elles peuvent affecter la diversité de la composition des salariés dans les différents secteurs. Cela crée un déséquilibre dans la représentation de la diversité qui existe dans le pays car cela crée une société avec un groupe «A» et un groupe «B».

De plus, ce n'est pas parce qu'une personne non occidentale née à l'étranger n'a pas suivi d'enseignement professionnel ou supérieur que l'éducation n'est pas une option. La nomination

¹⁴ Theis Stenholt Engmann, *Fakta om indvandrere og efterkommere i Danmark* (Danmark Statistiks, 2019). Disponible sur: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2019/2019-02-18-fakta-om-indvandrere-og-efterkommere-i-danmark>

de groupes spécifiques de personnes à des emplois peu qualifiés pourrait signifier qu'elles se voient offrir des exigences limitées en matière de compétences et peu d'opportunités de développement professionnel. Bien qu'efficace à court terme, cette stratégie «taille unique» ne permet pas toujours de tenir compte des souhaits et des potentialités de l'individu, ce qui, à son tour, ne contribue pas nécessairement au maintien sur le marché du travail.

Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, Danemark

L'analyse des besoins dans le contexte d'intégration danois résulte d'une série d'entretiens qualitatifs dans le but de découvrir comment les professionnels travaillant activement avec notre groupe cible, ainsi que les femmes nées à l'étranger elles-mêmes, vivent leurs réalités. L'équipe danoise s'est entretenue avec trois professionnels, tous des femmes et entre la fin de la quarantaine et le milieu de la cinquantaine. De plus, un groupe de femmes issues de l'immigration qui souhaitent se perfectionner ou qui l'ont fait avec succès, a été interrogée afin de nous aider à découvrir ce qui les entrave et les aide dans leur cheminement.

- La première personne interrogée a travaillé comme conseillère à l'emploi dans un centre d'intégration des étrangers demandeurs d'asile. La tâche principale de cette personne était de préparer le groupe cible au marché du travail danois, de l'aider à créer des CV, à postuler à des emplois et à une formation professionnelle, et à comprendre la culture du travail danoise. En plus de travailler comme éducatrice dans un poste de formation professionnelle, elle a également travaillé comme éducatrice en langues pour les réfugiés et comme chef de projet avec un projet «nouveaux objectifs futurs»; Le but de son projet était d'aider à intégrer les réfugiés dans le secteur des soins pour devenir économiquement indépendantes, un projet auquel de nombreuses femmes de Syrie ont participé.

- Le deuxième professionnel interrogé travaille dans le secteur universitaire en tant que; Professeur associé au Centre d'études modernes sur le Moyen-Orient et les musulmans; professeur agrégé au Département d'histoire; et en tant qu'agent de projet au département de la santé humaine. Son expertise couvre un large éventail de sujets en sciences sociales pertinents pour l'intégration des femmes d'origine non occidentale au Danemark. Elle a également une expérience de la politique linguistique ainsi que de l'identité et de l'appartenance chez les musulmans au Danemark, telles qu'elles s'expriment chez les jeunes musulmans bien éduqués, l'ancienne génération de musulmans et dans les zones d'habitation vulnérables telles que Vollsmose dans la ville d'Odense. En outre, elle a également écrit et contribué à de nombreux livres sur l'intégration et les groupes de femmes.

- La troisième personne interrogée a travaillé dans le domaine de la psychologie professionnelle et du coaching. Elle a de nombreuses années d'expérience dans la conception de contenu pour des programmes de développement personnel. L'un de ces projets consistait à encadrer des personnes nées à l'étranger (y compris des non-occidentaux) pour les aider à prendre pied sur le marché du travail danois. Pour y parvenir, elle a conçu un outil de coaching psychologique pour un projet d'intégration national danois visant à accompagner les chômeurs nés à l'étranger pour qu'ils trouvent un emploi. Cela faisait partie d'un projet pilote à grande échelle auquel cinq municipalités danoises ont participé.

Le partenaire danois a également mené des entretiens avec un groupe de femmes d'origine non occidentale résidant au Danemark. Trois des femmes, dans la mi-trentaine, sont venues de Syrie entre 2016 et 2018. Au moment de l'entretien, elles étaient employées comme ouvrières non qualifiées, ou en formation professionnelle via le jobcenter, et avaient le souhait d'avancer dans leur perfectionnement.

Deux autres femmes d'une cinquantaine d'années, dont l'une est d'origine palestinienne et l'autre d'origine turque, ont également accepté d'être interviewées. Ils sont arrivés au Danemark entre la fin et le milieu des années 90 et ont réussi à atteindre leurs objectifs d'éducation avec une formation de niveau licence.

Le consortium UPSIM était très intéressé à découvrir quels types de défis les femmes non occidentales rencontrent généralement lorsqu'elles tentent d'accéder à des parcours de perfectionnement, ainsi que de découvrir ce qui leur permet. L'un des principaux problèmes que nous avons constatés au Danemark était la perception générale selon laquelle de nombreuses femmes de notre groupe cible avaient une capacité d'apprentissage insuffisante pour apprendre. Il n'est pas rare que les femmes de notre groupe cible, en particulier des zones rurales, aient très peu d'expérience professionnelle et scolaire, ce qui signifie que certaines de ces femmes peuvent avoir peu ou pas d'expériences sur lesquelles fonder une éducation ou une identité professionnelle. Le manque de travail et d'identité académique, couplé aux facteurs socioculturels des rôles de genre, signifie également qu'il est difficile pour certaines femmes de trouver la motivation pour vouloir obtenir un emploi en premier lieu. Par conséquent, maintenir les femmes avec ce profil dans l'emploi peut être une lutte pour les travailleurs sociaux et les femmes elles-mêmes.

Les entretiens nous ont donné l'impression que la compétence apprendre à apprendre peut facilement être développée, surtout si nous commençons par nous concentrer sur des domaines clés simples tels que la création d'une structure pour la journée. Les entretiens ont révélé que de nombreuses femmes de notre groupe cible ne sont pas habituées à effectuer certaines tâches organisationnelles telles que planifier et organiser la garde des enfants ou planifier le transport. Avec autant de problèmes pratiques non résolus, il serait chimérique de pouvoir se motiver pour des études supérieures ou un emploi à long terme. Le conseil que nous en avons tiré est de commencer par «où en êtes-vous maintenant», puis d'élaborer un

plan basé sur les objectifs à long terme de la participante, de vous concentrer sur la définition des prochaines meilleures étapes et de la guider dans leur réalisation.

De plus, les entretiens ont révélé qu'il n'est pas rare que des femmes de langue maternelle arabe, qui ont rarement été confrontées à une langue étrangère avant d'arriver au Danemark, s'attendent à ce que l'apprentissage de cette nouvelle langue soit facile. Confrontés à la réalité, la plupart ont été très surpris, réalisant que ce n'était pas du tout le cas. Les capacités cognitives et intellectuelles des participants, couplées aux barrières de genre, sont également à prendre en considération. Des aspects tels que les attentes socioculturelles de l'individu (et de sa famille immédiate) concernant ce qu'un homme et une femme peuvent et ne peuvent pas faire ont également un impact clair, en particulier sur les femmes.

Au cours de nos entretiens, nous avons constaté que certaines interprétations culturelles des rôles de genre jouent un rôle central dans l'exclusion des femmes du marché du travail. Nous ne voyons pas nécessairement cela comme une exclusion mal intentionnée mais simplement comme un effet secondaire des attentes culturelles et des identités qui se sont formées dans une culture et une réalité très différentes de la majorité des Danois. Par exemple, le mari d'une femme, qui suivait un cours de coaching de carrière, avait soudainement décidé qu'il ne pouvait pas accepter qu'elle allait commencer à travailler dans un avenir proche. Elle avait suivi un programme de coaching destiné à l'aider à trouver un cheminement de carrière avec succès et enthousiasme jusqu'à ce que son mari se préoccupe beaucoup de ce que cela signifiait pour sa famille et pour elle. Il était catégorique sur le fait qu'elle ne devait pas poursuivre le processus, la femme ayant par la suite quitté le programme.

En surface, nous pouvions supposer que ce mari particulier était irrationnel et dominant, mais lorsque nous avons parlé du «pourquoi» cela s'est produit, une image différente a émergé. Dans cette culture de couple, il est de la responsabilité de l'homme d'assurer la sécurité

de sa famille, en particulier celle de sa femme. Il n'était pas à l'aise avec la situation parce qu'il ne comprenait pas le processus que traversait sa femme, ce que cela impliquait pour la structure familiale et ce à quoi sa femme pourrait être soumise lorsqu'elle commencerait à travailler. Nous pouvons essayer d'analyser notre chemin vers une hypothèse selon laquelle, pour lui, les questions sans réponse étaient trop troublantes, et sa meilleure solution était de l'éloigner de la menace. Dans des situations comme celle-ci, la seule solution à laquelle nous pouvons penser est d'essayer de limiter au moins ces types de scénarios en veillant à ce que le mari/la famille immédiate soit inclus pendant ou dans une partie du processus. Ce faisant, nous donnons des informations et des connaissances en remplacement des idées préconçues qui posaient problème. Créer un dialogue pour dissiper les interprétations erronées, les malentendus et les idées préconçues sur la culture d'accueil. Nous ne devons pas seulement travailler sur le développement du développement personnel de la femme. Nous devons également l'aider à inclure sa famille immédiate pour comprendre ce qui se passe, montrer comment cela peut leur être bénéfique et éliminer les idées fausses qui peuvent exister sur la société occidentale et les valeurs dont elles découlent. En nous concentrant sur le changement des mentalités des personnes les plus proches de la femme, nous permettons à leurs réseaux immédiats de soutenir le processus tout en supprimant simultanément les idéaux néfastes de ce que les femmes et les hommes peuvent et ne peuvent pas faire.

D'autres obstacles qui ont été découverts au cours de nos entretiens étaient ceux de la commodité. Certaines femmes peuvent être «satisfaites» d'avoir un revenu qui couvre les factures, et il peut être difficile de voir comment cela fonctionnerait financièrement, par exemple, en quittant un emploi pour étudier. Pour cela, nous devons également aider l'individu à «dézoomer» et lui donner des exemples d'alternatives aux études à temps plein et, en général, décrire les opportunités qu'il doit subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille.

Il serait également avantageux de mettre en évidence les avantages financiers à long terme des études et de montrer à quoi cela

semblera et se sentira une fois l'objectif atteint. Nous avons appris qu'il ne faut pas essayer d'aller trop loin trop tôt. Une fois que nous aurons jeté un coup d'œil à l'objectif final global et pris une large perspective sur le plan, nous devons garder à l'esprit la prochaine meilleure étape pour le mentoré, sans oublier un examen de son potentiel académique. Ce n'est pas bénéfique pour le processus, lorsqu'il n'y a pas de petites récompenses à motiver en cours de route, ou à viser un objectif qui n'est pas réalisable. En commençant par la vue d'ensemble, nous pouvons ensuite entrer et décomposer le processus en étapes plus petites. Une suggestion quant à la façon dont cela peut être fait, est l'outil de chemin de migration (en danois; Migrationssti). Peut-être pas un outil très attrayant à regarder, mais c'est efficace et simple. L'outil de chemin de migration est utile car il donne à l'individu une vue d'ensemble du processus.

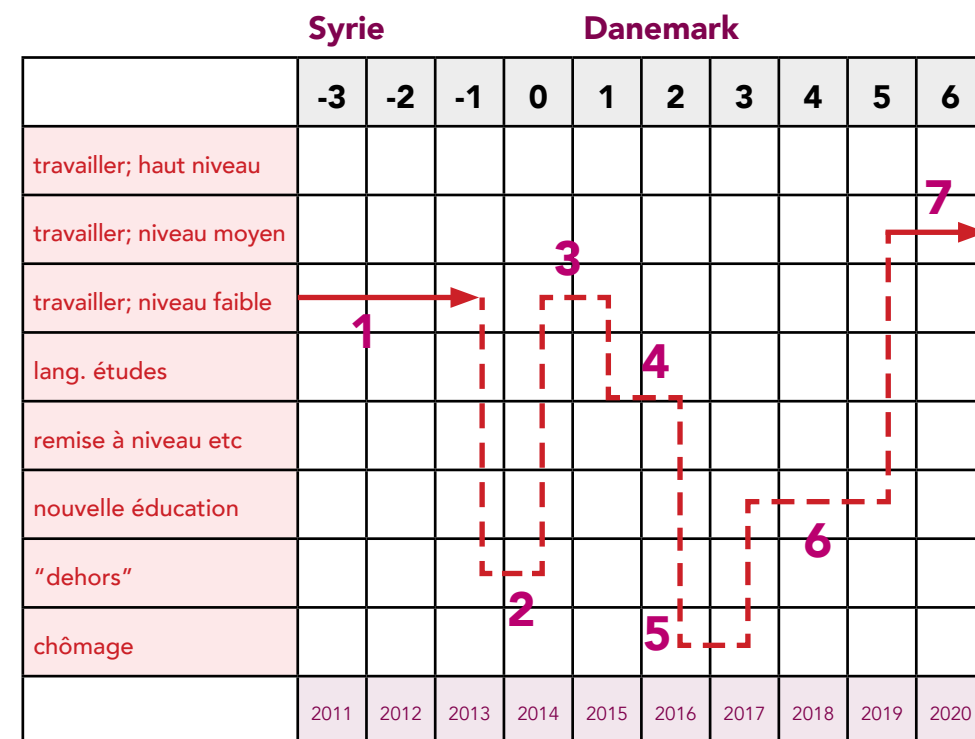


Diagramme 1. Exemple de parcours migratoire, qui sera élaboré avec le participant lors des séances du cercle de mentorat.

1	niveau de travail dans le pays d'origine - le domaine de l'éducation de la petite enfance jusqu'à l'entrée dans le pays d'accueil en année 0
2	en attente d'asile
3	fréquenter une école de langue
4	expérience de travail dans un supermarché local
5	sans emploi
6	étudier pour devenir puéricultrice
7	emploi comme éducatrice dans un programme parascolaire

L'outil de cheminement migratoire a été utilisé par les travailleurs sociaux pour aider à résumer ce qui arrive généralement aux personnes lors de leur voyage de l'asile à la situation actuelle. Il s'avère que lorsque vous travaillez avec, cela aide les individus à comprendre qu'il ne s'agit pas seulement de sauter dans le système éducatif, et hop, vous avez atteint vos objectifs. Il faut se rappeler de prendre le temps de s'asseoir avec la personne et de remplir le diagramme, de voir à quoi ressemble le cheminement et d'illustrer comment quelqu'un peut réaliser une carrière de rêve. Parce que l'outil est graphique, il aide le participant et le mentor à faire un plan ensemble, et le dessin du chemin crée une vue d'ensemble, montre des modèles et minimise le besoin d'écrire. En le dessinant avec l'individu, cela aide à visualiser à quoi s'attendre et peut montrer si une attente est irréaliste, mais montre également que le chemin peut être long et illustre où l'attention doit être portée, pour la meilleure prochaine étape. Les points positifs de l'utilisation d'un tel outil sont que le mentor et le participant sont en mesure de proposer un plan réaliste, car il stimule le dialogue sur les objectifs qu'ils veulent atteindre et ce qu'il faudra pour y parvenir.

Au Danemark, la direction naturelle pour les personnes qui ont atteint des niveaux d'éducation inférieurs à l'étranger est de passer par ce que l'on appelle un «pont de l'éducation». Par exemple, nos

deux personnes interrogées qui avaient atteint avec succès leurs objectifs de carrière n'avaient pas atteint les niveaux d'éducation nécessaires pour accéder à un parcours universitaire au Danemark. Pour suivre cette voie, ils devaient suivre les filières de l'éducation des adultes, afin d'acquérir les compétences formelles nécessaires à l'équivalent national d'un diplôme de fin d'études. Ces programmes d'éducation des adultes peuvent bénéficier de nos ressources en incorporant les outils linguistiques dans leurs matières de danois langue seconde, ainsi que les ressources de mentorat pour les programmes d'orientation des étudiants.

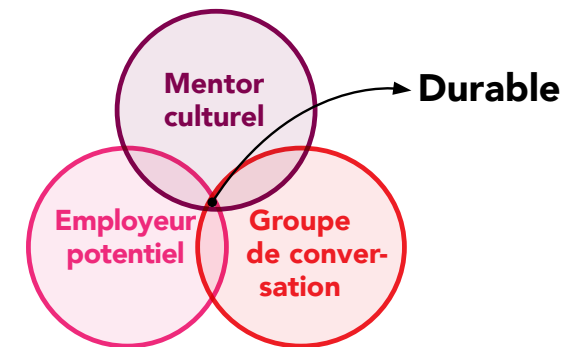


Diagramme 2. Diagramme de Venn illustrant une structure proposée pour une intégration réussie des demandeurs d'asile récemment arrivés sur le marché du travail.

Les entretiens ont également révélé que l'une des initiatives les plus réussies était un programme de soutien de 20 semaines qui avait été mis en place dans le cadre d'efforts antérieurs pour intégrer les personnes nées à l'étranger sur le marché du travail. Le but principal du programme était de mettre le participant en relation avec un mentor culturel, une entreprise intéressée à embaucher l'individu en question, ainsi qu'une personne pour lui «tenir la main» et le guider tout au long du processus. Nos personnes interrogées conseillent également que les mentors culturels mettent l'accent sur la façon dont les femmes d'autres pays interagissent avec d'autres femmes. Il est inévitable, lorsque les gens voyagent de cultures différentes, de rencontrer des défis basés sur différentes visions du monde socioculturelles.

Des facteurs tels que ceux-ci affectent les relations que nous avons; surtout quand il s'agit de la façon dont nous prenons des initiatives et si nous osons dire ce que nous pensons, par exemple, à un mari et comment les femmes soutiennent les autres femmes. En introduisant des personnes qui peuvent servir de modèles, a-t-on suggéré, nous donnons des exemples de nouvelles façons de voir le monde, c'est-à-dire à travers des groupes de conversation.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Démographie

La République tchèque s'est avérée être un endroit très attractif pour les étrangers, comme le montre le nombre croissant de nouveaux arrivants au cours des dernières décennies. Mais ça n'a pas toujours été comme ça. Ce n'est que depuis les années 1990, avec la chute du communisme, la révolution de velours et l'ouverture des frontières, que l'on peut parler d'une véritable confrontation de la société locale avec l'immigration et les étrangers. Avant cela, la société tchèque était très homogène. Plus tard, l'entrée dans l'Union européenne (2004) et l'adhésion de la République tchèque à l'espace Schengen (2007) signifiaient un nouveau chapitre de l'immigration et de l'intégration.

Pendant le socialisme d'État de style soviétique (1948-1989), les frontières étaient fermées à tous les pays extérieurs au bloc socialiste. La migration de main-d'œuvre a été soutenue au sein du bloc, ce qui a entraîné une coopération étroite entre la Tchécoslovaquie et le Vietnam. Les citoyens vietnamiens émigraient en Tchécoslovaquie, ce qui augmentait considérablement le pourcentage de la population vietnamienne en Tchécoslovaquie. Après la chute du régime socialiste, la plupart des travailleurs sont retournés dans leur pays d'origine en raison de la crise économique du milieu des années 90, qui a été suivie de réglementations étrangères strictes et de changements dans la politique d'immigration. Néanmoins, après 1989, de nombreuses opportunités économiques se sont présentées, ce qui a entraîné une augmentation de l'immigration. Depuis 2008, lorsque la crise économique s'est produite à plusieurs reprises, le nombre d'étrangers a diminué¹⁵.

Le nombre d'étrangers vivant en République tchèque est récemment devenu plus élevé que jamais. En 2019, il y avait un peu moins de 600 000

¹⁵ Macáková Libuše, *Problèmes sélectionnés d'intégration des étrangers en République tchèque* (Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, vol. 8, No.1, 2013), p. 109-124.

ressortissants étrangers résidant en République tchèque avec des visas et des permis (séjours de plus de 90 jours ou résidence permanente)¹⁶.

Pour les données de 2004 à 2019, voir la figure 5 ci-dessous. En République tchèque, les termes «immigrés» ou «migrants» ne sont pas fréquemment utilisés. Les termes «étrangers» ou «nouveaux arrivants» sont utilisés à la place.

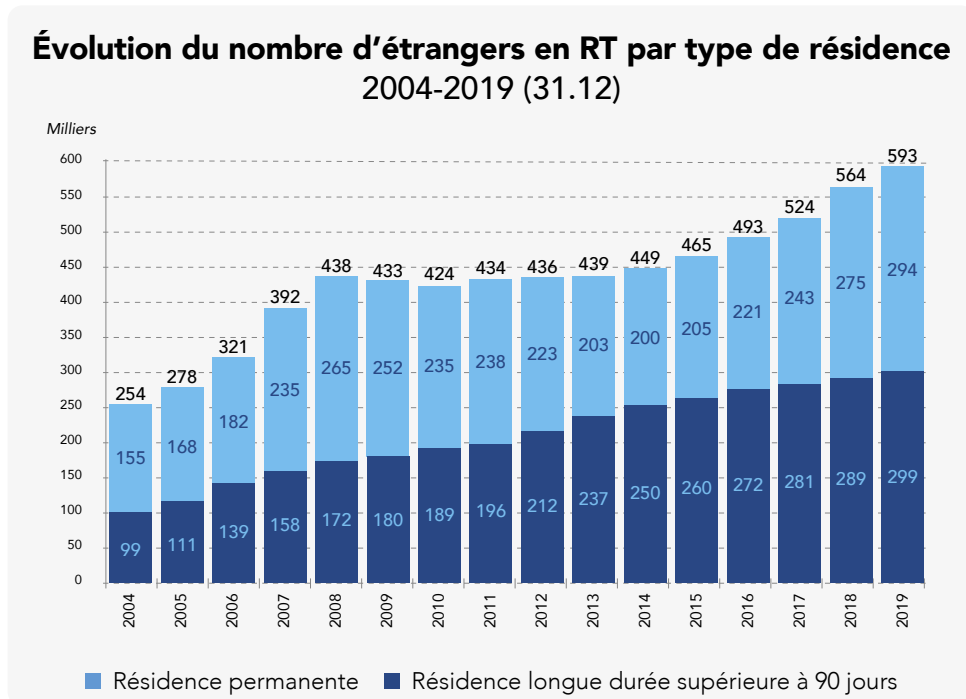


Figure 5: Évolution du nombre d'étrangers en CR par type de résidence. *Source: Office statistique tchèque.*

La situation des ressortissants étrangers est assez stable en République tchèque. Les ressortissants nés à l'étranger les plus représentés en Tchéquie (voir figure 6) sont les Ukrainiens (25 %), dont le nombre a augmenté suite au conflit dans la région du Donbass; les Slovaques voisins¹⁷(20%); Vietnamiens (10%) et Russes (4%).

¹⁶ CZSO: Office statistique tchèque. Étrangers en République tchèque 2019. (Prague: Office statistique tchèque. 2019). Disponible sur: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/29002719.pdf/74e31838-8cfa-4e93-9aed-4771e13683a8?version=1.0>

¹⁷ Le nombre élevé de Slovaques vivant en République tchèque est dû au fait que jusqu'en 1993, ces deux États n'étaient qu'un seul pays, la Tchécoslovaquie. Les deux États ont des similitudes et

Les nationalités les plus fréquentes des étrangers en RT 31.12.2019

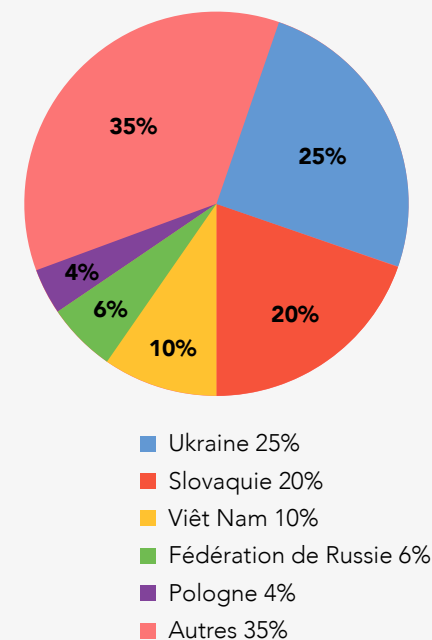


Figure 6: Citoyennetés les plus fréquentes des étrangers en République tchèque. *Source: Office statistique tchèque.*

En République tchèque, il y a légèrement plus d'hommes nés à l'étranger (55%) que de femmes (45%). La part des femmes âgées de 18 à 30 ans est de 7 % et celle de 30 à 60 ans est de 25 %. La plupart des femmes étrangères appartiennent à la tranche d'âge des 35-39 ans (voir figure 7). La migration des femmes a un caractère plus permanent que celle des hommes, qui restent principalement temporairement en République tchèque.

En ce qui concerne la recherche professionnelle, les femmes nées à l'étranger n'ont pas été incluses dans les études sur la migration (pas seulement) en République tchèque. Pour cette raison, il est

sont culturellement proches. Les Slovaques et les Tchèques comprennent la langue de l'autre sans problème. De nombreux Slovaques s'installent en République tchèque en raison de la meilleure qualité de l'enseignement supérieur.

essentiel de soutenir ce type de recherche et de s'intéresser aux défis auxquels sont confrontées les femmes nées à l'étranger.

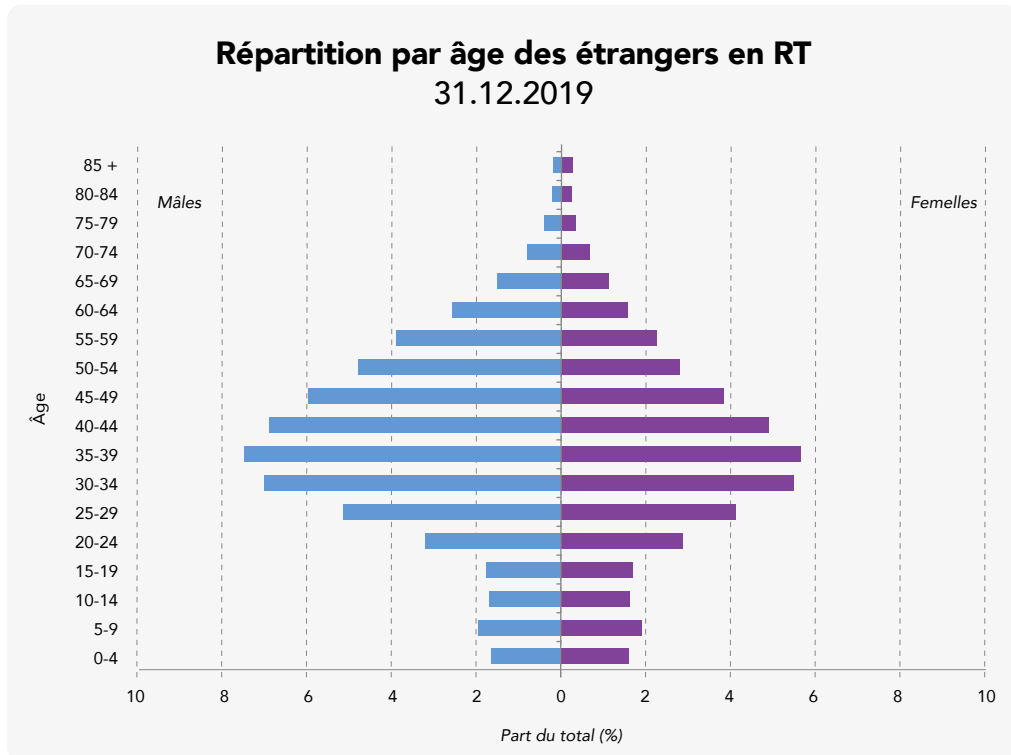


Figure 7: Répartition par âge des étrangers en République tchèque. Source: Office statistique tchèque.

Les étrangers séjournant en République tchèque pendant plus d'un an représentent la majorité (97 %) du nombre total d'étrangers enregistrés. Les étrangers viennent en République tchèque principalement pour l'emploi et les affaires¹⁸. Ces données concernent principalement les hommes nés à l'étranger.

Pour les femmes, les raisons familiales priment. L'une des raisons est également la seule raison et les conditions générales de la migration. Alors que les hommes utilisent plus souvent les services des agences pour trouver un nouveau mode de vie à la campagne, les femmes

¹⁸ Uherek Zdeněk, *Migration from Ukraine to the Czech Republic with Respect to the War Conflict in Eastern Ukraine* (Warsaw, Centre of Migration Research Working Papers, No. 93/151, 2016).

ont tendance à suivre leur mari ou leur famille proche. Leur rôle attendu dans le nouveau pays est donc au moins partiellement prédéfini – elles s'occupent souvent de la famille ou aident leur mari à gérer leur entreprise. Cette composition familiale est souvent la raison pour laquelle les femmes dans les entreprises familiales perçoivent des salaires inférieurs à ceux des hommes et donc leur dépendance économique vis-à-vis de leurs maris. Une différence type entre les revenus nets des hommes et des femmes immigrés est d'environ un quart du revenu.¹⁹

Un autre fait crucial est que les femmes entrantes sont généralement moins informées des conditions et de la situation générale dans le pays où elles emménagent. Elles sont donc beaucoup plus vulnérables aux situations à risque sur le marché du travail tchèque. Ce manque d'information conduit également à des emplois moins qualifiés, à des difficultés de paiement et à la non-utilisation de leurs qualifications. La troisième raison la plus courante est d'étudier, suivie des raisons humanitaires et autres.²⁰

Contexte éducatif

Les données statistiques décrivant le niveau de scolarité des nouveaux arrivants ne sont pas disponibles régulièrement. Cependant, selon des articles de presse²¹, il existe un rapport direct - l'enseignement supérieur est en corrélation avec un revenu plus élevé. Il y a une exception dans le cas des Ukrainiens qui, malgré leurs diplômes universitaires, se retrouvent souvent dans des postes non professionnels ou moins bien rémunérés. L'Ukraine n'étant pas un État membre de l'UE, le processus de notification et de

¹⁹ Kocourek Jiří, *Analýza přístupu imigrantů a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice* (MPSV, 2007). Disponible sur: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/739492/Anal%C3%BDza+-+publikace/d5582df7-6f3e-4705-b23f-275c523180a0>

²⁰ Idem

²¹ Stejskalová, Alice *Les emplois les moins bien rémunérés et les mieux rémunérés en République tchèque. Le nouveau classement montre qui s'est amélioré deux fois plus* (Aktuálně.cz 2017). Disponible sur: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/nejhure-a-nejlepe-placene-prace-v-vesku-novy-zebriček-ma-cis/r~20b5b864185211e7a70b002590604f2e/>

reconnaissance de leurs titres est très compliqué. Selon les résultats de la recherche, il n'y a pas de différence frappante entre le niveau d'éducation des hommes et des femmes entrant en République tchèque. La seule différence visible réside dans le pourcentage de demandes de nostrification des documents de qualification, où les hommes postulent plus souvent.²²

Il existe cependant une différence frappante dans l'utilisation du diplôme obtenu, où les femmes utilisent beaucoup moins leur diplôme que les hommes (52 % des femmes entrantes n'utilisent pas du tout leur diplôme en République tchèque). En revanche, les hommes utilisent généralement leur qualification au moins partiellement.²³

La pratique de l'Organisation d'aide aux réfugiés montre que les femmes nées à l'étranger titulaires d'un diplôme universitaire sont souvent confrontées à la déqualification et à la non-utilisation de leur potentiel en République tchèque. Le client, qui a travaillé comme professeur universitaire de droit à Cuba, effectue un travail auxiliaire dans un salon de massage et fait également la vaisselle dans un restaurant.

Ces faits prouvent que l'éducation que la plupart des femmes nées à l'étranger ont reçue dans leur pays d'origine n'est ni acceptée ni reconnue en République tchèque. Pour réaliser leur potentiel, ils doivent passer par la nostrification, ce qui nécessite de passer divers examens et de compléter leur formation. Pour de nombreuses femmes, ce processus est à la fois financièrement et mentalement/psychologiquement exigeant. Dans de nombreux cas, il s'agit également de femmes nées à l'étranger qui sont déjà plus âgées et sont donc contraintes d'exercer principalement des emplois peu qualifiés.²⁴

²² Jiří Kocourek, *Analyse de l'approche des femmes et des hommes immigrés vis-à-vis de l'éducation et du marché du travail en République tchèque*

²³ Idem.

²⁴ Matheová Beáta (MigraceOnline.cz), "Exploitation des femmes migrantes sur le marché du travail", (MigraceOnline.cz, 30 mars 2016). Disponible sur <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vykoristovani-zen-migrantek-na-trhu-prace>

Emploi et travail

Les étrangers en République tchèque travaillent souvent dans l'industrie manufacturière et sont, dans de nombreux cas, des employés non qualifiés. D'autre part, alors que le salaire moyen en République tchèque dépassait 33 000 couronnes tchèques (environ 1 280 euros), près de 200 000 Slovaques employés en République tchèque reçoivent en moyenne plus de 40 000 couronnes tchèques.²⁵

L'exigence d'indépendance économique des femmes n'a cessé d'augmenter. Malgré ce fait, les femmes en général sont toujours confrontées à des inégalités sur le marché du travail par rapport aux hommes. Ce problème est encore plus visible dans le cas des femmes immigrées. Les femmes nées à l'étranger doivent souvent faire face à un salaire inférieur, à un statut secondaire ainsi qu'à un manque de respect, à une perception stéréotypée des femmes nées à l'étranger, à l'humiliation et à une attitude générale inégale.²⁶

Comme mentionné ci-dessus, en République tchèque, la reconnaissance des qualifications, la notification des diplômes et le processus connexe de permis de travail sont assez compliqués. La plupart des femmes ne parviennent pas à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications. Cette situation les pousse à accepter n'importe quel emploi (souvent peu rémunéré). Ainsi, les femmes nées à l'étranger courent un risque plus élevé de tomber dans la pauvreté que les hommes nés à l'étranger.

Par conséquent, les femmes nées à l'étranger sont largement employées dans le secteur informel et les services non réglementés, tels que le travail dans les services, l'industrie hôtelière, les soins aux personnes âgées et handicapées, mais aussi dans l'industrie du sexe.

²⁵ Holý, Dalibor 2021, *Migration économique depuis la Slovaquie*. (Statistiques & nous, 2015). Disponible sur: <https://www.statistikaamy.cz/2015/10/15/ekonomicka-migrace-ze-slovenska/>

²⁶ Klvačová, P. 'Quand tu viens ici, tu dois le supporter'. Faire face aux inégalités dans les déclarations des femmes étrangères vivant en République tchèque." Dans Šanderová, J. (éd.). *Inégalités sociales dans la recherche qualitative*. (Prague: ISS UK FSV, 2007)

Un problème spécifique des femmes nées à l'étranger sur le marché du travail est leur implication dans le travail domestique (nounou, femme de ménage, etc.), car la réglementation juridique tchèque ne leur offre pas une protection suffisante, du moins au niveau minimum.²⁷

Le nombre de femmes nées à l'étranger qui peuvent entrer sur le marché du travail est nettement inférieur à celui des hommes nés à l'étranger. Par exemple, dans un secteur d'activité, les femmes nées à l'étranger représentent environ 30 % des hommes d'affaires issus de personnes d'origine étrangère.²⁸

Vulnérabilités et obstacles à l'intégration

L'intégration des étrangers dans la société tchèque est un élément crucial de la politique d'immigration de la République tchèque, et elle est essentielle pour une participation harmonieuse des immigrés au marché du travail tchèque et à la vie en République tchèque en général. Les principaux problèmes d'intégration sont la connaissance insuffisante de la langue tchèque, l'accès aux soins de santé²⁹ et à l'éducation.

Le manque de connaissances linguistiques empêche les étrangers de s'intégrer dans la société et d'entrer dans le système éducatif. La langue tchèque reste la principale langue de communication sur le marché du travail, à l'exception des emplois techniques hautement spécialisés où l'anglais ou toute autre langue mondiale peut être une condition préalable suffisante en plus des connaissances et de

²⁷ Holý, Dalibor "Ils ont fait des études supérieures, mais ils en prennent quand même moins." (Statistiques & nous, 2018). Disponible sur: <https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>

²⁸ "Rapport sur la situation dans le domaine de la migration et de l'intégration des étrangers sur le territoire de la République tchèque en 2015" (Prague, 2016)

²⁹ FRA – Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Coût de l'exclusion des soins de santé. Le cas des migrants en situation irrégulière. (Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2015) Disponible sur: <http://fra.europa.eu/en/publication/2015/cost-exclusion-healthcare-case-migrants-irregular-situation>.

l'expérience professionnelle pertinentes. En dehors du marché du travail, une connaissance au moins de base de la langue tchèque reste une condition essentielle pour une intégration réussie, en particulier pour faire face aux situations courantes de la vie quotidienne. Une majorité du personnel des magasins, restaurants et autres établissements ne maîtrise toujours pas suffisamment l'anglais, malgré leur moindre ouverture à l'utiliser au travail. De plus, pour le séjour permanent, il est nécessaire d'avoir des connaissances de niveau A1 et, pour la citoyenneté, de niveau B1. La langue tchèque n'est parlée qu'en République tchèque, ce qui signifie que les nouveaux arrivants apprennent principalement les compétences linguistiques de base après leur arrivée.

Une différence significative entre les hommes et les femmes apparaît également dans les possibilités d'apprentissage des langues et d'interaction interculturelle, ce qui renforce encore les chances de réussite de l'intégration. Selon la recherche³⁰, 65 % des hommes économiques nés à l'étranger travaillent avec des collègues tchèques, alors que seulement 52 % des femmes employées le font. La différence va beaucoup plus loin si l'on considère le chômage beaucoup plus élevé chez les femmes nées à l'étranger, qui sont les moins exposées à la langue tchèque de tous les groupes. Les hommes immigrés travaillent également beaucoup plus souvent sous le patron tchèque (70%) que les femmes nées à l'étranger (54%).³¹

Un autre facteur est l'attitude négative vis-à-vis des personnes nées à l'étranger du point de vue de la société en général. Les statistiques montrent que les attitudes négatives envers l'immigration sont fortement corrélées avec un faible niveau d'éducation et un âge plus élevé des citoyens (plus de 60 ans). De ce fait, la majorité de la population tchèque a une perception négative de l'immigration.³²

³⁰ Hradečná, P., Jelínková, M., Ezzeddine, P., & Havelková, H. *Women on the Sidelines?: Gender, Migration and Aging* (Association pour l'intégration et la migration, 2016)

³¹ Jiří Kocourek, *Analyse de l'approche des femmes et des hommes immigrés vis-à-vis de l'éducation et du marché du travail* en République tchèque

³² Macáková Libuše, *Quelques problèmes d'intégration des étrangers en République tchèque*

Par exemple, 63% perçoivent les étrangers de longue durée comme un risque pour la santé, 57% comme une raison de l'augmentation de la criminalité³³, et 66% ne voudraient pas vivre à côté d'un musulman.³⁴ En outre, les médias de masse jouent un rôle important qui façonne considérablement la perception de la société en général en suscitant la peur et en encourageant les attitudes négatives.³⁵

Stratégies nationales d'intégration

Comme mentionné ci-dessus, l'un des efforts d'intégration les plus importants s'est produit entre 1948 et 1989 lorsque le Conseil d'assistance économique mutuelle a créé une coopération spéciale à long terme entre la République socialiste du Vietnam et la Tchécoslovaquie. Deuxièmement, pendant la crise économique, la coopération et l'intégration ont été gelées et l'immigration a diminué.³⁶

La migration vers la République tchèque ne peut être efficace et bénéfique que si elle est associée à des stratégies d'intégration appropriées. Le ministère de l'Intérieur de la République tchèque gère la politique d'intégration basée sur la *conception de l'intégration des étrangers - dans le respect mutuel*, que le gouvernement tchèque a adoptée en 2016.

La politique d'intégration en République tchèque vise à impliquer les étrangers dans la société, à créer les conditions d'une bonne coexistence non conflictuelle entre les étrangers et la majorité, ou à prévenir les interactions sociales négatives. Les mesures d'intégration sont basées sur le soutien de l'autosuffisance des étrangers qui connaissent leurs droits et sont capables de s'orienter dans la société tchèque. L'aide à l'intégration réduit considérablement le risque de manipulation, d'abus et de dépendance vis-à-vis de tiers.

³³ Centre de recherche sur l'opinion publique, Institut de sociologie de l'Académie des sciences de la République tchèque (CVVM), "Attitudes du public tchèque envers les étrangers - mars 2020", (CVVM, 2020). Disponible sur <https://cvvm.soc.cas.cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5207-postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-brezen-2020>, (consulté le 12.12.2021)..

³⁴ Idem

³⁵ Macáková Libuše, Quelques problèmes d'intégration des étrangers en République tchèque

³⁶ Idem

L'élément fondamental de l'intégration des étrangers en République tchèque est le réseau de 18 centres d'intégration, qui fournissent une large gamme de services d'intégration aux étrangers et assurent la communication entre eux et la majorité et travaillent à son amélioration. Les centres proposent des cours de langue tchèque, des cours socioculturels ou des conseils sociaux ou juridiques gratuits. Ils coopèrent avec d'autres initiatives d'intégration telles que des ONG, des écoles, etc. afin de proposer des cours de langue tchèque gratuits ainsi que des activités de loisirs et d'initiation à la culture et aux coutumes tchèques, assurant une tutelle tout au long du processus d'intégration.³⁷ Cependant, afin de prendre conscience des informations pertinentes, il est nécessaire d'avoir un accès et des compétences pour travailler avec Internet, ce qui peut être un facteur limitant.

Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, République tchèque

En République tchèque, nous avons interrogé un total de 4 femmes nées à l'étranger qui sont récemment arrivées dans le pays, 2 femmes nées à l'étranger avec une longue histoire de séjour et qui ont déjà trouvé leur «créneau» pour réaliser leurs rêves et leurs objectifs, et 3 travailleurs sociaux qui sont en contact quotidien direct avec les groupes cibles de ce projet.

La première femme entrante, âgée de 22 ans, est venue dans le pays dans le cadre d'un programme d'éducation standard de 11 ans dans sa Russie natale, dans le but d'apprendre la langue et de commencer ses études dans une université locale. Son objectif est de démarrer une carrière professionnelle en Europe qui l'aiderait à devenir plus indépendante financièrement. Elle a identifié le niveau de connaissance de la langue comme le plus grand obstacle à la réalisation de ses rêves. Malheureusement, elle n'a pas pu se rendre à l'université récemment. En raison de sa grossesse, ses objectifs

³⁷ Idem

futurs se limitent à réussir un cours de langue d'un an avant de décider de ses prochaines étapes.

L'autre femme, âgée de 18 ans, venait d'Ukraine, où elle avait suivi un processus d'éducation standard de 11 ans avec des documents officiels sur les résultats. Dans son histoire, un autre problème résonne chez de nombreux autres étrangers - le manque d'opportunités de travail en raison des restrictions imposées par son statut de visa. Ainsi, elle n'est pas officiellement employée, mais elle doit quand même subvenir à ses besoins, alors qu'elle ne veut pas dépendre entièrement de sa famille. Le plus gros problème auquel elle est confrontée, cependant, est le manque d'encouragement moral, que ce soit de sa famille à l'étranger ou d'une communauté de personnes autour, pour persister et travailler constamment pour réaliser ses rêves. De plus, le manque d'expérience de travail entrave son accès au marché du travail.

Une autre histoire montre une femme d'origine bouriate, citoyenne de la Fédération de Russie, qui a déjà obtenu un baccalauréat dans une université russe. Selon son explication, cependant, la qualité du programme d'études était très médiocre. Il y a aussi un autre problème - le problème de la nostrification de son diplôme dans les pays occidentaux. Ainsi, son objectif est d'obtenir un diplôme dans une université européenne, afin qu'elle puisse atteindre un emploi stable en Europe. Elle a identifié un autre gros problème qui est très commun aux femmes venant avec des objectifs similaires: un manque d'informations disponibles, que ce soit sur les opportunités d'études, les procédures de visa, les conditions de leur séjour éventuel, les opportunités d'emploi et les options d'emploi légal, etc. lutte également contre le manque de soutien, alors que son objectif est de devenir suffisamment indépendante et financièrement solide pour pouvoir aider sa famille à l'étranger et couvrir ses frais de séjour en Europe.

La femme suivante, 24 ans, vient du Kazakhstan et son histoire la place quelque part entre le premier et le deuxième groupe cible

de notre projet. Elle a déjà terminé l'étude de l'enseignement et aussi son expérience de travail dans son pays natal. Cependant, le manque de qualité de son éducation et le manque d'opportunités d'emploi, même les personnes qualifiées, l'ont forcée à venir en République tchèque. Son histoire à succès consiste en une étude très intensive de la langue du pays d'accueil (le tchèque). Elle a réussi à intégrer un programme d'études en tchèque dans une université locale après seulement 1 an d'études linguistiques. Actuellement, elle poursuit ses études universitaires et travaille dans le programme tchèque d'enseignement de l'anglais. Son objectif est maintenant bien établi: elle va devenir professeur d'anglais en République tchèque l'année prochaine.

À partir des histoires de quatre jeunes femmes récemment arrivées en République tchèque, nous pouvons définir plusieurs obstacles et préoccupations urgentes auxquelles elles doivent faire face:

- La situation financière est toujours un facteur important, surtout si les femmes ne sont pas autorisées à travailler régulièrement dans le pays en raison des restrictions de visa. Le manque d'opportunités d'emplois légaux bloque les possibilités d'emploi stable et oblige de nombreuses personnes à trouver un emploi non officiel sans base légale appropriée.
- Le manque d'informations sur les options d'études possibles, les procédures de visa, les opportunités d'emploi, etc.
- Le faible niveau de connaissance de la langue est un obstacle majeur au niveau d'éducation, à la recherche d'emploi, ainsi qu'au contact avec les institutions officielles.
- Le manque de soutien moral en cas de difficulté – que ce soit de la famille éloignée ou de la communauté environnante, la «solitude» perçue est un grand obstacle psychologique pour tout le monde face à d'autres problèmes.

Les histoires de femmes âgées qui sont arrivées plus tôt en République tchèque et ont réussi à construire leur vie dans un nouveau pays confirment largement les problèmes auxquels les étrangers sont confrontés, ainsi que l'importance de certains facteurs de soutien qui augmentent considérablement la probabilité de réussite. La première dame, 34 ans, est venue de Russie avec un dossier de travail avéré en tant qu'assistante de bureau. Son objectif était de faire des études à l'université tchèque, ce qu'elle a réussi. Après avoir obtenu un baccalauréat en économie, elle a ensuite obtenu un emploi permanent dans le pays. Elle a décrit la possibilité d'étudier la langue de manière intensive et très concertée dans une école de langues comme essentielle pour réaliser ses rêves plus tard. De plus, elle a mentionné qu'il ne lui serait pas possible de franchir tous les obstacles sans l'aide d'un membre de sa famille qui était déjà venu dans le pays et l'avait aidée au début. La deuxième femme, âgée de 41 ans, est arrivée d'Ouzbékistan avec un ami de la famille sans antécédents professionnels avérés, ce qui ajoute en partie au manque d'opportunités économiques et d'emploi auquel elle est actuellement confrontée. Cependant, elle définit l'aide de la communauté environnante comme le grand atout qui l'a finalement aidée à s'imposer, à apprendre la langue et à trouver un bon travail.

Les entretiens avec les travailleurs sociaux des ONG ont permis d'avoir une vue d'ensemble plus large de la situation des femmes étrangères dans le pays. La première personne interviewée travaille au sein du programme Ensemble pour la diversité en tant que coordonnatrice d'activités communautaires avec les nouveaux arrivants et d'un programme de «copains» bénévoles. La deuxième personne interrogée est employée dans un programme où les contacts avec les femmes nées à l'étranger, leurs partenaires et leurs enfants sont fréquents et dont le but est d'harmoniser la vie familiale avec les opportunités de carrière et d'emploi. La troisième personne interrogée organise des cours sur le travail social et propose également du coaching professionnel aux étrangers.

L'éventail des personnes avec lesquelles ils travaillent est très large. Certains d'entre eux font face à la barrière de la langue comme l'obstacle le plus difficile pour avancer dans leurs objectifs, pour d'autres, les barrières culturelles sont les plus difficiles, et d'autres ne peuvent pas surmonter la dépendance à un travail quotidien épuisant et peu qualifié. Un problème de groupes cibles particuliers est le corps législatif, bien qu'ils aient accès au marché du travail après une période de six mois de statut de demandeur d'asile. Avant la fin de la période de 6 mois, ils ne peuvent pas commencer à chercher un emploi sur le marché du travail, cela peut donc être un obstacle pour eux. Cependant, la plupart d'entre eux doivent accepter des emplois peu qualifiés, même s'ils ont un niveau d'instruction élevé, car ils ne peuvent pas justifier de leurs diplômes et autres documents ou ne les ont pas à leur disposition. La connexion à Internet est parfois aussi un problème, en particulier pendant la pandémie de Covid-19, lorsque l'accès public à Internet est restreint (par exemple, dans un camp de réfugiés, la salle informatique est fermée).

Il est difficile de dire lesquels des problèmes sont les plus difficiles à surmonter. Parmi les cas qui n'ont pas été mentionnés auparavant, il y a aussi des cas de violence domestique et des problèmes de dépassement d'un rôle traditionnel de la femme dans la famille - s'occuper des enfants, etc. Très souvent, la méconnaissance du pouvoir législatif est un gros problème. Publier; cependant, nous avons déjà préparé un cours pour les femmes nées à l'étranger qui les soutient dans ce domaine pour pouvoir démarrer leur propre entreprise. Certaines autres femmes, cependant, ne sont même pas capables d'utiliser les outils que nous avons développés. Soit ils ne les connaissent pas, soit ils sont tellement enracinés dans leur communauté et se sentent obligés de rester dans le rôle traditionnel qu'ils ne se sentent aucune chance de réaliser leurs rêves même avec les outils disponibles. C'est une différence d'environnement socioculturel qu'ils ne parviennent pas à surmonter. Elle est parfois liée à l'éducation – dans certains pays, une femme n'a pas accès à l'éducation même si elle est intelligente et motivée.

Un autre gros problème est le processus de nostrification - il y a toujours un pourcentage de personnes qualifiées nées à l'étranger qui pourraient devenir médecins, dentistes, vétérinaires, etc., mais leurs papiers ne peuvent pas être nostrifiés. De plus, ils ne sont pas en mesure de passer les examens actuellement en République tchèque - soit ils ne connaissent pas assez bien la langue, soit ils n'ont pas le temps de se préparer correctement car ils doivent gagner de l'argent pour vivre en prenant des cours peu qualifiés et travaux épuisants.

De plus, certains employés préfèrent les employeurs d'agence parce qu'ils ont quelqu'un avec de bonnes connaissances qui s'occupe de leurs problèmes, de sorte qu'un employeur n'a pas besoin de surmonter les barrières linguistiques avec un employé en personne.

Il est difficile de dire lesquels des obstacles sont les plus difficiles à surmonter - pour certains, c'est le manque de langue, pour d'autres les différences socioculturelles, le dépassement du rôle des femmes, pour certains même le manque de connaissances législatives, bien que cela puisse être relativement facile à surmonter du point de vue institutionnel, si la femme est par ailleurs motivée, forte et pas trop dépendante des autres (quelle que soit la source de sa dépendance – culturelle, sociale, familiale ou autre).

Le deuxième employé a explicitement mentionné la barrière de la langue comme un facteur clé, en particulier pour les femmes nées à l'étranger. De plus, trouver le temps entre les emplois et s'occuper des enfants peut être difficile. Ceci est également fortement affecté par les barrières de genre car l'homme du ménage très souvent ne soutient pas une éducation linguistique de sa femme/partenaire. C'est particulièrement difficile si la femme n'est pas alphabétisée dans sa langue maternelle, ce qui est aussi souvent le cas.

D'autres personnes interrogées ont ajouté l'importance de garantir un logement/logement et l'accès aux services de base comme plate-forme minimale pour une croissance future.

Parmi les suggestions pour les autres travailleurs sociaux et interculturels, il y avait ces points importants:

- Essayez de travailler avec vos clients individuellement, considérez chaque client comme un individu avec des besoins, des objectifs, un ensemble de valeurs, des obligations et des problèmes spécifiques. Une grande partie de ce travail consiste à communiquer avec toutes les parties intéressées et à fournir un interprète pour les réunions clés du client, y compris les négociations avec son employeur, le bureau du travail, le bureau de l'immigration, etc.
- Au lieu d'obliger les femmes à se rendre à des cours de langue ou à des centres de soutien, nos bénévoles/travailleurs se rendent chez elles. Ils y dispensent les cours et répondent aux interrogations actuelles des femmes et ciblent ainsi le dépassement d'autres barrières (manque d'information, socialisation etc.).
- Il est important de trouver le bon moyen de faciliter l'acquisition de la langue des femmes nées à l'étranger.

GUADELOUPE

Démographie

Parmi la population née à l'étranger en Guadeloupe, une personne sur quatre a la nationalité française. Près de 30 % viennent de l'île voisine de la Dominique, tandis que moins de 14 % viennent d'Haïti. Au fil des décennies, la part des personnes nées à l'étranger dans la population a augmenté: elle a atteint 4 % au recensement de 1982, puis 7 % en 1990, avec l'arrivée importante d'Haïtiens nés à l'étranger fuyant les troubles politiques dans leur pays. Les Haïtiens représentaient alors 44% des personnes nées à l'étranger. Depuis, l'origine géographique des flux migratoires s'est diversifiée: en 1990, les trois quarts des personnes nées à l'étranger étaient originaires d'Haïti, de la République dominicaine ou de la Dominique, contre moins de sept sur dix en 1999. Entre 1990 et 1999, le nombre de personnes nées à l'étranger a diminué de 18 %, tandis que la population régionale a augmenté de 9 %. L'immigration se féminise, signe du passage progressif d'une immigration de travail à une immigration plus familiale: de 49 % de femmes en 1974, elle est passée à 56 % en 1999.

Outre-mer³⁸, la France présente, du fait de sa prospérité par rapport à son environnement régional, une attractivité migratoire plus importante qu'en France métropolitaine.

Cette particularité se traduit, pour ces territoires, par:

- une proportion d'étrangers dans la population totale beaucoup plus élevée qu'en métropole et dans les autres collectivités d'outre-mer.

³⁸ Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l'immigration, *Rapport d'activité 2012 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration external* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2012). Disponible sur https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/Rapport_Immigration_2012H_Web.pdf

- beaucoup plus d'admissions annuelles au séjour.
- plus d'expulsions d'étrangers en situation irrégulière.

Au total, 8 personnes nées à l'étranger sur 10 étaient originaires des Caraïbes en 1999. En 2005, les personnes³⁹ nées à l'étranger représentaient moins de 7 % de la population et la proportion de femmes parmi les personnes nées à l'étranger semble avoir encore augmenté, passant de 52 % à 53 % entre 1999 et 2005. En 2011⁴⁰, une estimation de la population en situation irrégulière a été établie par la Délégation Générale à l'Outre-Mer. Pour la Guadeloupe et les îles du Nord, l'estimation oscille entre 10 000 et 20 000 étrangers en situation irrégulière. Cette immigration est avant tout une immigration de proximité (Atlas des Populations, Guadeloupe, 2006):

- Les personnes nées à l'étranger en Haïti représentent aujourd'hui près de la moitié des personnes nées à l'étranger, contre 38 % en 1999;
- Les personnes nées à l'étranger de la Dominique, qui forment toujours le deuxième groupe le plus important, avec 25 % des personnes nées à l'étranger en 1999;
- et les étrangers nés en République dominicaine représentaient 7 % en 1999.

Selon une réunion avec l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) de Guadeloupe en mars 2021, 80 % des étrangers qui contactent l'OFII sont originaires des Caraïbes. Les haïtiens constituent l'écrasante majorité des demandeurs de titre de séjour (représentant jusqu'à 50% des demandeurs) auprès de l'OFII (où près de 99% de leurs demandes d'asile sont rejetées), suivis des étrangers de la Dominique et de la République dominicaine (représentant au total jusqu'à 30 % des candidats).

³⁹ Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadeloupe* (e l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques et l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances, 2006). Disponible sur: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1289809>

⁴⁰ Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l'immigration, *Rapport d'activité 2012 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration external*.

En Guadeloupe (France), les conditions du droit d'asile sont très strictement définies, et de nombreux étrangers ne remplissent pas les conditions et sont donc refoulés. Les personnes nées à l'étranger qui remplissent les conditions sont alors invitées à signer un CIR (Contrat d'intégration Républicain), comme expliqué plus en détail ci-après. Les étrangers vivant en marge du système judiciaire, parfois depuis de nombreuses années dans la région, et qui demandent une régularisation, peuvent bénéficier de ce système (qui était en 2006).

Contexte éducatif⁴¹

La population née à l'étranger compte une forte proportion de personnes sans diplôme, quel que soit le pays d'origine concerné. En moyenne, 2 étrangers sur 3 n'ont aucun diplôme, et seulement 6 % ont un diplôme universitaire (en 2006). Ce déficit de formation ne s'améliore que lentement au fil du temps et crée des conditions de réussite et d'insertion professionnelle plus difficiles pour les étrangers. D'une part, ils sont plus touchés par le chômage, et d'autre part ils occupent plus souvent des emplois précaires ou peu qualifiés. L'immigration récente concerne une part croissante de personnes qualifiées, qui s'intègrent plus facilement à l'emploi.

Le niveau d'études des personnes nées à l'étranger dépend de leur parcours migratoire, notamment de leur âge à l'arrivée en France. Elle dépend également de la qualité du système scolaire et des taux de scolarisation dans leur pays d'origine, ainsi que des aspects socioculturels des populations nées à l'étranger. Les haïtiens nés à l'étranger (voir tableau 1 ci-après), d'origine francophone et issus de l'immigration de longue durée, sont peu diplômés: 80 % n'ont aucun diplôme; et moins de 1% ont un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat. Les Dominicains sont dans une situation similaire: 78% n'ont aucun diplôme et seulement 1% ont un diplôme supérieur. 70% des habitants de la République dominicaine n'ont aucun diplôme et seulement 2% ont un diplôme supérieur.

⁴¹ Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadeloupe*

DIPLOME/ QUALIFICATION	Tous les immigrés	De quel pays de naissance:			Ensemble de la population
		Dominique	République Dominicaine	Haïti	
Pas de diplôme	66,0	78,0	69,5	80,0	46,5
Certificat d'études primaires, ou Diplôme d'études du premier cycle du second degré (BEPC), (...)	9,7	8,6	10,6	8,2	17,0
Diplômes professionnels (BEP, CAP)	10,0	8,4	13,8	7,6	16,3
Baccalauréat collégial. (Baccalauréat)	7,9	3,8	4,0	3,2	10,8
Diplôme d'université	6,4	1,2	2,1	0,9	9,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tableau 1: Niveau de diplôme selon les origines: diplôme des 15 ans et plus en 1999 (en %)
Source: Recensement de la population 1999

Emploi et travail⁴²

La Guadeloupe compte 191 000 actifs⁴³ (données 2006) dont 13 000 sont nés à l'étranger. Environ quatre sur dix sont des femmes, la majorité d'origine haïtienne (40%). Le taux d'activité des étrangers, en baisse de 6 points par rapport à 1990, reste nettement supérieur à la moyenne régionale. Les étrangers occupent souvent des emplois peu qualifiés et salariés: 65 % sont ouvriers ou employés. Plus d'un sur cinq est indépendant. Les personnes nées à l'étranger sont majoritairement plus exposées à la précarité, en particulier les femmes et les jeunes. Leur taux de chômage de 42 % est supérieur à celui du reste de la population: six fois sur dix, il s'agit de femmes. Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail, et cumulent une faible activité et un taux de chômage élevé.

⁴² Marine Haddad, *Migration from French Overseas Departments to Metropolitan France: What we can learn about a state policy from the censuses, 1962–1999* (INED – French Institute for Demographic Studies, 2018). Disponible sur: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02365921/document>

⁴³ Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadeloupe*.

Vulnérabilités et obstacles à l'intégration

Dans la région des Antilles, le français n'est pas forcément dominant. Dans certaines îles comme Sainte-Lucie ou la Dominique, les habitants parlent principalement le créole et l'anglais. En Guadeloupe, cependant, la tendance est assez différente: le français est la langue officielle, mais ce n'est pas la seule langue parlée sur l'île.

Dans les Caraïbes, le créole jamaïcain et haïtien, les langues sont considérées comme distinctes du créole antillais, qui est standard à Sainte-Lucie, en Martinique, en Dominique, en Guadeloupe, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy, à Trinité-et-Tobago, au Belize et en Guyane française. Cependant, on ne peut pas dire qu'il n'existe qu'un seul créole antillais. Même s'ils se ressemblent beaucoup, les créoles francophones de Guyane, de Martinique, de Sainte-Lucie ou de la Dominique ne sont pas les mêmes. Ils sont tous colorés avec les histoires spécifiques de migration et de colonisation de chaque île d'origine.

En Guadeloupe, à la Dominique et à Saint-Martin, la langue parlée est le «créole gwada». Le mélange de langues françaises, africaines et indiennes raconte l'histoire des Antilles. Son lexique est composé à 90% de mots français. Cela ne signifie pas que les gens le comprennent quand quelqu'un parle français, car le créole gwada est en effet une langue différente. Réservé aux esclaves, il n'était pas parlé par les colons, et n'était pas à l'origine une langue écrite. Aujourd'hui, il est écrit sur une base phonétique.

Quelles sont les conséquences en termes d'acquisition de la langue pour les femmes adultes nées à l'étranger des 3 principaux pays identifiés comme le principal «pourvoyeur» d'étrangers en Guadeloupe? En Guadeloupe, les étrangers, d'où qu'ils viennent, acquièrent d'abord la langue créole, pas la langue française. Ils ont donc plus de chances de trouver un emploi grâce à leurs compétences en créole qu'en français. Cependant, cela n'est pas utile en termes d'éducation. Sur la base d'un entretien avec une femme de la République dominicaine, nous avons appris que les femmes de ce

pays, qui parlent espagnol, restent souvent dans les limites de leur communauté hispanophone ou même de leur domicile, limitant fortement leur apprentissage de la langue française, ou même le créole de Guadeloupe.

En termes d'ouverture d'accès aux droits (c'est-à-dire ouvrir un compte bancaire car avoir des coordonnées bancaires est nécessaire pour presque toutes les démarches administratives; ouvrir un dossier pour avoir un numéro de sécurité sociale, qui est également nécessaire pour de nombreuses démarches administratives, comme pour toute démarche d'emploi contrat, ou obtenir une adresse de résidence; pouvoir se rendre au bureau spécifique, ce qui est devenu encore plus difficile pendant la crise du Covid-19), le cadre existe mais n'est pas suffisant. Par conséquent, cela constitue un obstacle majeur à l'intégration des femmes nées à l'étranger.

A propos des femmes nées à l'étranger, et de la vulnérabilité, il est important de noter l'existence d'une prostitution clandestine d'un groupe spécifique de femmes en Guadeloupe. En effet, selon une enquête réalisée en 2015-2016 par «l'Observatoire féminin» en Guadeloupe, qui a interrogé un groupe de femmes. Sur 80 filles, âgées entre 20 et 75 ans, la plupart se prostituaient. La plupart de ces femmes et filles sont originaires de la République dominicaine. Pour des raisons de permis de séjour expiré, certaines d'entre elles ont dû quitter la région et ont trouvé la prostitution comme source de revenus. Les associations constatent l'arrivée continue de nouvelles jeunes femmes.

Stratégies nationales d'intégration

L'objectif majeur de l'intégration française⁴⁴ concernant les étrangers est leur intégration républicaine dans la société française. La loi du 24 juillet 2006 prévoit que l'intégration républicaine d'un étranger dans la société française s'apprécie au regard de son engagement

⁴⁴ Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de l'immigration, *Les orientations de la politique de l'immigration OFII* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2011) Available at: <https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/rapport.pdf>

à respecter les principes régissant la République française, du respect effectif de ces principes et de sa connaissance suffisante de la langue française. Dans cette perspective, la signature d'un contrat spécifique, le Contrat d'Accueil et d'Intégration (CAI) a été rendue obligatoire à partir du 1er janvier 2007. Le CAI est présenté à l'étranger «dans une langue qu'il comprend». Par sa signature, l'étranger «s'engage à suivre une formation civique et, lorsque le besoin est établi, linguistique».

La connaissance du fonctionnement des institutions et services publics, des lois, principes et valeurs de la République et une connaissance suffisante de la langue française constituent les bases du parcours d'insertion. A ce titre, l'Etat offre les services suivants:

- une formation avec la participation d'interprètes si nécessaire: cette formation d'une journée comprend la présentation des institutions françaises et des valeurs de la République, notamment en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, la laïcité, l'État de droit, les principes fondamentaux libertés, la sécurité des personnes et des biens.
- une formation linguistique en vue de l'obtention du diplôme initial de français (DILF), diplôme reconnu par l'Etat. Cette formation est de durée et d'intensité variables selon les besoins de chacun.
- une séance d'information sur la vie en France, destinée à sensibiliser les nouveaux arrivants au fonctionnement de la société française et à leur présenter, lors d'ateliers thématiques, les principaux services publics, dont la santé et la protection sociale, l'école et la petite enfance, la formation et l'emploi, le logement.
- une évaluation des compétences professionnelles afin de permettre aux signataires du contrat d'accueil et d'intégration de faire valoir leurs qualifications, expériences et compétences professionnelles dans le cadre d'une recherche d'emploi.
- un accompagnement social si la situation personnelle ou familiale du signataire le justifie.

Toutes ces formations et tous ces avantages sont offerts gratuitement. Les prestations associées au CAI sont mises en place et financées par l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) depuis le 11 janvier 2007, l'OFII depuis 2009. Le CAI est conclu pour une durée de douze mois. Elle peut être prolongée d'une année supplémentaire, notamment pour permettre à l'étranger d'achever son cursus d'apprentissage du français. En effet, l'OFII s'efforce de clôturer le CAI dans les dix-huit mois suivant la signature. Les contrôles sont effectués à six mois, douze mois et éventuellement dix-huit mois. Si toutes les formations et prestations fournies ont été réalisées, le contrat est conclu positivement. A défaut, il fait l'objet d'une proposition de fermeture négative adressée au préfet qui apprécie la pertinence d'une mesure de sanction en termes de séjour.

Les associations listées ci-dessous mènent des actions sociales en faveur des femmes vulnérables nées à l'étranger, notamment des cours de langues, mais aussi, en quelque sorte, des apprentissages, ainsi que l'accompagnement des femmes en situation précaire, vulnérables et soumises à des violences physiques et psychologiques.

A l'époque, 57 femmes prostituées sont suivies par une association (APAPED). Ils sont appelés «anciens» par les membres de l'association car ils sont en affaires depuis de nombreuses années. La plupart d'entre eux ont des enfants. Il est plus difficile d'obtenir ces informations auprès des très jeunes filles, moins facilement accessibles. Les actions mises en œuvre dans le cadre de l'association APAPED sont:

A) Appui aux initiatives sociales: les femmes sont suivies et accompagnées dans les différentes démarches de leur vie sociale (Permis de séjour, allocations familiales, Déclaration fiscale, Inscription des enfants à l'école, à la cantine, Démarche d'état civil, démarche avec la recherche d'emploi officielle centre, passeport ou carte d'identité, demande de logement)

- B) Accès aux soins de santé
- C) Insertion professionnelle (Rédaction de CV, Formation pour certains cas encore marginalisés, Apprentissage de la langue française, Emploi d'une des personnes par l'association)
- D) Action parentalité en partenariat avec une autre association «FORCES» (...).

Les principaux enjeux identifiés par le responsable de l'association APAPED sont les suivants (entre autres):

Questions sur les enfants et la parentalité (nombre et difficultés rencontrées).

Questionnement sur les situations dangereuses rencontrées.

- logement insalubre
- le besoin de soutien scolaire et d'aide à la parentalité
- la nécessité de mettre en place des actions d'ouverture de droits
- la nécessité de consultations médicales
- problèmes de domiciliation pour les personnes en situation irrégulière
- la violence dans l'environnement surtout entre les femmes elles-mêmes

71 autres femmes prostituées ont été accompagnées par l'association GWADA-UNI-VERS. Des jeunes femmes (16 ans pour les plus jeunes) arrivées fin 2015, ont été repérées mais restent difficilement accessibles par les membres de l'association. Les actions mises en place dans le cadre de l'association sont:

- A) Ateliers de prévention contre les maladies sexuellement transmissibles et réduction des risques sexuels
- B) Ateliers d'apprentissage du français (les cours d'initiation à la langue française sont dispensés par un enseignant). Par ailleurs, le vocabulaire de la prévention santé est abordé.

- C) Formation de pairs éducateurs (11 femmes prostituées ont été formées pour transmettre des informations à d'autres personnes de leur communauté sur le VIH, la transmission des risques sexuels, la violence).

La «Fédération Force» est une association engagée pour l'égalité des femmes et des hommes, notamment en Guadeloupe. L'association a mis en place depuis 4 ans, et jusqu'en 2020 (juste avant la crise sanitaire mondiale du covid-19), un programme ayant pour objectif de prendre en charge les nouveaux arrivants, avec en majorité des femmes. Le programme a été financé par la DJSCS (Direction générale de la jeunesse, des sports et de l'égalité des chances) et a été réalisé en collaboration avec l'OFII (qui accueille les demandeurs d'asile). Les actions mises en place ont été:

- cours d'estime de soi
- une évaluation des compétences professionnelles
- un rapport sur leur situation en Guadeloupe à leur arrivée
- leur situation d'emploi
- leur éventuel statut d'analphabètes: initiation à la République française notamment en leur faisant découvrir l'île et son histoire, à travers un module «analphabétisme – apprentissage de la langue française» avec un enseignant, pour apporter de nouvelles compétences à ces nouveaux arrivants.

La Fédération aurait apprécié le renouvellement du programme, mais en raison de la crise sanitaire qui se profile, cela n'a pas été discuté. (La Fédération dispose également d'un accueil de jour pour les femmes victimes de violence, qui comprend des femmes d'origine haïtienne et dominicaine).

Le terme «Minorités» n'est pas utilisé en Guadeloupe

Il existe une spécificité en Guadeloupe lorsqu'il s'agit de citer la population cible du projet UPSIM. En fait, on ne parle pas de «femmes issues de minorités», mais de «femmes socialement exclues». En effet, aucune différence physique ne peut catégoriser ces femmes, elles ont les mêmes caractéristiques ethniques que la plupart de la population guadeloupéenne.

Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, Guadeloupe

Des entretiens qualitatifs anonymes ont été menés en Guadeloupe, sur la base des questionnaires IO1 UPSIM, de février à mai 2021, dans le but d'établir les principaux besoins des groupes cibles à utiliser ultérieurement par les dirigeants IO2, IO3 et IO4.

Avec le soutien du centre d'apprentissage des langues en Guadeloupe, appelé FORE Alternance, qui dispense des cours de français pour le compte de l'OFII (Office Français de l'Immigration et de l'Intégration), nous avons pu recueillir les réponses de 5 femmes du Groupe Cible 1a (TG1a) inscrites dans le processus CIR (dont apprentissage des langues, voir description ci-dessus) avec l'OFII. Une sixième femme a été retrouvée avec l'appui du chef de projet du projet UPSIM en Guadeloupe, qui est Guadeloupéen.

La première interviewée est une femme de 27 ans originaire de la République dominicaine. Elle ne parle que l'espagnol. Elle est titulaire d'un baccalauréat (niveau universitaire ou similaire). Dans son pays natal, elle travaillait comme caissière dans un supermarché, avait un permis de conduire, un emploi stable et sa propre maison. Maintenant qu'elle est en Guadeloupe, elle cherche un travail à

temps partiel et elle aimerait obtenir son permis de conduire. Selon elle, son niveau de langue en français est sa principale vulnérabilité, et son manque de preuves d'études/d'expérience de travail antérieures pourrait l'empêcher d'atteindre son objectif/rêve. L'aide dont elle aurait besoin pour réaliser son rêve serait de se voir offrir un emploi.

La deuxième interviewée est une femme de 29 ans originaire d'Haïti. Elle parle français et créole haïtien. Selon elle, sa principale vulnérabilité est sa vulnérabilité économique. Elle a un niveau d'études secondaires (11-18 ans) et a quelques (peu) d'expérience dans la restauration. Son rêve et son objectif est d'avoir sa propre boutique. Sa mauvaise situation financière actuelle pourrait l'empêcher d'atteindre son objectif/rêve. L'aide dont elle aurait besoin pour réaliser son rêve serait de recevoir un soutien financier.

La troisième personne interrogée est une femme de 30 ans originaire d'Haïti. Elle parle français et créole haïtien. Elle ne voulait sélectionner aucune des vulnérabilités suggérées auxquelles elle est confrontée. Elle a un niveau secondaire (11-18 ans) mais n'a pas de diplôme. Elle n'a eu une expérience professionnelle qu'en 2012-2013. Son rêve dans 5 ans est d'obtenir son permis de conduire. Son objectif est de devenir chef, mais son manque d'expérience professionnelle pourrait l'empêcher d'atteindre son objectif/rêve. L'aide dont elle aurait besoin pour réaliser son rêve serait de recevoir un soutien pour s'occuper et garder ses enfants.

La quatrième personne interrogée est une femme de 26 ans originaire de la République dominicaine. Elle parle espagnol et français. Selon elle, sa principale vulnérabilité est son manque d'information. Elle a un niveau d'enseignement secondaire (11-18 ans) et a son diplôme de «baccalauréat» de la République dominicaine. Elle n'a aucune expérience professionnelle. Son rêve dans 5 ans est «d'être bien économiquement». Son objectif est d'acquérir une expérience professionnelle.

La cinquième personne interrogée est une femme de 29 ans originaire d'Haïti. Elle parle français (bon niveau) et créole haïtien. Selon elle, sa principale vulnérabilité est sa vulnérabilité économique. Elle a un niveau secondaire (11-18 ans), mais pas de diplôme. Elle n'a aucune expérience professionnelle. Son rêve dans 5 ans est, avec ses économies, «*d'accomplir beaucoup si Dieu m'apporte la vie*». Son objectif est de rester honnête envers elle-même, d'aider les gens, d'être en bonne santé et de trouver un bon travail pour qu'elle puisse accomplir beaucoup de choses. Ne pas avoir d'emploi et une mauvaise situation financière pourrait l'empêcher d'atteindre son objectif/rêve. Mais si elle parvient à concevoir un plan avec un certain soutien, elle pourrait par exemple suivre une formation pour avoir un emploi.

La sixième personne interrogée est une femme de 24 ans originaire d'Haïti. Elle parle français (elle parle parfaitement) et créole haïtien. Elle a été envoyée en Guadeloupe pour vivre avec sa marraine (qui a acquis la nationalité française) à l'âge de 16 ans, et elle ne semble jamais avoir connu de difficultés avec sa marraine (*violence ou maltraitance familiale?*) et ne vit plus avec cette dame. Elle a toujours eu un permis de séjour de longue à courte durée et il y a un an, elle a reçu l'ordre de quitter le territoire. La justification donnée est qu'elle ne vit plus avec sa marraine. Elle a demandé le soutien de deux avocats, mais ceux-ci ont semblé traîner son dossier, à son avis. Elle a étudié plusieurs années dans le système français; elle a même son CAP (diplôme en 2 ans) et son BEP (encore un diplôme en 2 ans) en coiffure. Elle travaille comme coiffeuse à Pointe-à-Pitre, chef-lieu de la Région Guadeloupe. Son rêve est d'avoir sa propre entreprise de coiffure en Guadeloupe de France (métropole) ou ailleurs mais pas en Haïti, et surtout d'avoir sa mère à ses côtés. La seule façon pour elle de réaliser son rêve serait d'avoir ses papiers de résidence ou la nationalité française avec l'appui d'un avocat.

Une analyse:

- 5 femmes sur 6 sont originaires d'Haïti et parlent couramment le français.
- La seule femme de la République dominicaine ne parle pas du tout français.
- Toutes les femmes sauf une (qui a étudié dans le système français), n'ont pas de diplôme professionnel et peu ou pas d'expérience professionnelle.
- Leur principal problème est leur vulnérabilité financière et ils rêvent tous d'une meilleure situation économique.
- Ils veulent tous avoir un emploi, même un emploi à temps partiel.
- L'un d'eux exprime la difficulté d'accès à l'information en Guadeloupe.
- Une femme a exprimé ses difficultés à s'occuper de ses enfants.

Quelques témoignages de femmes nées à l'étranger qui sont sur la bonne voie pour réaliser leurs rêves, ont partagé leurs réussites.

Parmi les cinq femmes contactées pour partager leur expérience personnelle réussie au cours de leur parcours d'immigration, toutes sont originaires de la République dominicaine (elles parlent donc l'espagnol comme langue maternelle). Malheureusement, nous n'avons aucun témoignage de femmes haïtiennes et de femmes de la Dominique. Mais l'expérience d'entretien que nous avons eue en Guadeloupe avec des femmes haïtiennes du premier groupe (1a) nous montre que la langue française n'est pas une vulnérabilité pour elles.

La première interviewée est une femme de 59 ans originaire de la République dominicaine qui a acquis la nationalité française. Elle

a expliqué que la langue française était sa principale vulnérabilité à son arrivée. Elle a un niveau d'études secondaires de son pays d'origine (11-18 ans). Elle a réussi à financer et à négocier pour être acceptée dans un «CAP Esthétique» (diplôme d'esthétique) en Guadeloupe même si la Direction lui a dit qu'elle n'avait pas un niveau de français suffisant. Elle était agent d'escale chez Air Caraïbes (une compagnie aérienne).

Q/A: Qu'est-ce qui a changé votre destin? Mes propres actions et mon désir de réussir ma vie professionnelle et familiale. Elle n'avait pas peur de parler un français même limité, si elle comprenait la leçon.

La deuxième interviewée est une femme de 42 ans originaire de la République dominicaine. Elle a expliqué que sa situation économique était sa principale vulnérabilité à son arrivée. Elle a un niveau d'études secondaires de son pays d'origine (11-18 ans) et a une expérience antérieure en tant que caissière en 1999 à 2000.

Q/A: Qu'est-ce qui a changé son destin? Son désir de progresser dans la vie.

La troisième interviewée est une femme de 40 ans originaire de la République dominicaine. Elle a expliqué que la langue française était sa principale vulnérabilité à son arrivée. Elle possédait un diplôme universitaire ou similaire dans son pays d'origine et une expérience en tant qu'assistante de direction entre 2011 et 2014.

Q/A: Qu'est-ce qui a changé votre destin? C'est arrivé parce que je me suis mariée avec un homme guadeloupéen (français).

La quatrième interviewée est une femme de 43 ans originaire de la République dominicaine. Elle est en Guadeloupe depuis 20 ans. Elle essaie d'obtenir la nationalité française, mais son niveau de français écrit est faible, alors que son langage verbal est très bon. En effet, elle écrit de la même façon qu'elle prononce (avec un accent espagnol). Elle est d'abord arrivée en Guyane avec un visa du Suriname. Puis à l'âge de 20 ans, elle rejoint sa mère, qui est en Guadeloupe depuis l'âge de 5 ans de l'interviewé. Elle a obtenu un permis de séjour

de 10 ans (tous les 10 ans). Elle a 5 enfants de nationalité française (son premier enfant a acquis la nationalité, car il était dominicain). Sa vulnérabilité est liée au manque d'information et à son niveau de français écrit. Elle a réussi à demander la nationalité française, mais elle doit encore suivre des cours de français en ligne. Elle a un niveau d'études secondaires de son pays d'origine (11-18 ans) et une expérience de travail en tant que coiffeuse. Pourtant, elle n'a pas pu faire valider son diplôme en Guadeloupe car on lui a dit d'étudier une année de plus, alors qu'elle travaillait déjà dans le salon de coiffure. Elle a eu son propre salon pendant 11 ans, mais un homme lui a conseillé de créer sa propre entreprise, ce qu'elle a fait pendant 4 ans (officiellement).

Q/A: Qu'est-ce qui a changé votre destin? Sa propre détermination et les nombreuses formations qu'elle suit en onglerie et en beauté en général. A noter: elle a des difficultés importantes à utiliser son téléphone portable (c'est-à-dire télécharger la bonne application, créer un compte, s'inscrire), et elle utilise un agenda papier où elle stocke tous les documents administratifs importants. Elle demande souvent le soutien de son compagnon actuel, originaire de Guadeloupe. Elle veut toujours avoir plus d'aptitudes dans son secteur professionnel. Cependant, elle voulait être avocate ou journaliste, et elle estime qu'elle n'a pas la possibilité d'être conseillée sur son choix d'études et de carrière.

La cinquième personne interrogée a 43 ans et est également une femme de la République dominicaine. Elle obtient la nationalité française. Elle parle couramment le français. Elle a expliqué qu'elle n'aimait pas les cours de français dans son pays natal, et depuis, elle a des problèmes avec le français. Elle est en France/Guadeloupe depuis l'âge de 14 ans. Sa mère épouse un Français et acquiert la nationalité française. Cependant, elle revient en République dominicaine pour étudier et passer son bac (à 18 ans) et reviendra en Guadeloupe deux fois par an pour faire un stage dans l'entreprise de coiffure de sa mère. Elle a expliqué avoir rencontré des difficultés d'adaptation en Guadeloupe à cause de sa langue et

de son éducation, contrairement à son frère qui avait étudié dans le système français. Sa principale vulnérabilité existe toujours, l'accès aux informations correctes. Elle a expliqué que selon la personne ou le service que vous visitez, vous recevez des informations différentes sur le visa ou le titre de séjour, ce qui entraîne parfois des situations difficiles, une perte de temps, du stress et de la peur. La France lui a permis d'avoir l'équivalent de sa formation de coiffeuse dans son pays natal, obligatoire pour ouvrir son propre salon de coiffure. Elle est maintenant bien intégrée, a de bons revenus, mais rencontre toujours des problèmes avec ses «origines».

Il y avait aussi une femme qui ne faisait pas partie du premier groupe ni du second. C'est une femme âgée de 44 ans originaire de la République dominicaine. Elle a vécu à St Martin (France) pendant 13 ans avec un titre de séjour renouvelé, puis en Guadeloupe pendant 3 ans, en France métropolitaine, et elle est de retour en Guadeloupe depuis 1 an. Elle n'a jamais demandé la nationalité française. Elle comprend le français, mais quand l'interlocuteur parle lentement. Sa fille (15 ans) est française, puisqu'elle est née en France (St Martin). Elle faisait face à une situation familiale (conjugale) difficile. Elle a eu l'opportunité d'avoir des cours de français auprès de l'OFII (office des étrangers) à St Martin puis en France métropolitaine et a accédé au niveau B1. Sa principale vulnérabilité est économique et liée à la langue. Elle a exprimé de réelles difficultés à accéder aux informations correctes auprès des différentes administrations liées à son statut juridique sur chaque île (problèmes spécifiques avec «la Préfecture»). Elle n'arrive qu'à faire ce qu'elle appelle des «petits boulots». Elle a un diplôme de coiffeuse en République dominicaine, mais elle n'a jamais tenté d'avoir une équivalence. Elle vient de commencer à faire des pédicures et des manucures avec l'aide d'une autre dominicaine; Elle rêve d'ouvrir un bar ou un restaurant et un salon de coiffure. Seul l'argent pouvait l'aider à réaliser son rêve. Elle n'avait pas l'impression d'être soutenue par sa famille ou d'autres personnes, elle aurait pu avoir une vie meilleure. A 44 ans elle repart en Guadeloupe quasiment à zéro.

Une analyse:

- La confiance en soi et la proactivité caractérisent ces femmes qui réussissent.
- Tous avaient un faible niveau de français à leur arrivée en Guadeloupe, ce qui a été une difficulté pour leur «intégration» mais ne les a jamais arrêtés et ne les a pas empêchés de réussir leur carrière. 4 femmes sur 6 qui réussissent ont leur propre entreprise.
- Ces femmes ont réussi à avoir un équivalent de leur diplôme (leur métier est apparenté à un métier «artisanal»: coiffeur, esthétique).
- Une des femmes a eu des problèmes avec l'utilisation d'un smartphone (téléchargement d'une application, inscription et création d'un compte, mot de passe facile,...).
- Quelques témoignages de travailleurs sociaux et de professeurs de langues sur la situation de vie des femmes nées à l'étranger avec lesquelles ils travaillent.
- Les trois assistantes sociales ayant répondu aux questions sont 2 professeurs de français travaillant pour le Centre de langues FORE alternance (sous contrat avec l'OFII pour les étrangers inscrits dans un CIR), et ayant 10 ans d'expérience auprès des étrangers, et 1 professeur de français de l'OFII.

Le premier interviewé est un intervenant formateur FLI/FLE (apprentissage de la langue française). Il travaille depuis 10 ans avec des femmes nées à l'étranger. L'obstacle le plus courant à son opinion est la vulnérabilité économique. D'après son expérience, l'obstacle le plus facile à surmonter est la langue, et le plus difficile à surmonter est le niveau d'éducation et le manque d'information. Pour résoudre ces obstacles, il propose des actions locales de développement social dans les quartiers où vivent de nombreux étrangers. «Ce serait bien aussi d'avoir des actions éducatives comme le soutien parental».

Le deuxième interviewé est formateur en français «langue de l'intégration» à l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration). Elle travaille depuis 5 mois avec le groupe cible. La barrière la plus fréquente à son avis est le niveau d'éducation («*sauf s'ils sont alphabétisés et ont fréquenté l'école dans leur pays ce qui n'est pas toujours le cas*»). D'après son expérience, l'obstacle le plus facile à surmonter est la langue, et celui qu'elle a trouvé le plus difficile à surmonter est le niveau d'éducation. Selon elle, ces obstacles sont «*très difficiles à résoudre*», mais elle suggère que, pour les personnes analphabètes, les cours de langue devraient intégrer un programme d'alphabétisation spécifique (ce qui est déjà en partie le cas).

Le troisième interviewé est un intervenant formateur FLI/FLE (apprentissage de la langue française). Il travaille depuis 10 ans avec le groupe cible. L'obstacle le plus commun à son opinion est la dépendance des femmes. Il n'a pas d'opinion sur la manière la plus simple de surmonter ce problème, et l'obstacle qu'il a trouvé le plus difficile à surmonter est la vulnérabilité économique. Pour résoudre cet obstacle, il affirme que le groupe cible aurait besoin d'une meilleure information sur ce à quoi il peut accéder pour s'intégrer socialement et professionnellement et travailler sur la confiance en soi pour un «*mieux vivre ensemble*»

Une analyse:

Ils considèrent que le niveau d'éducation est le facteur de vulnérabilité le plus important pour les femmes nées à l'étranger, mais aussi la vulnérabilité économique et le manque d'information. Certaines suggestions intéressantes peuvent être de les aider à travailler sur leur confiance en soi/estime respective.

Pour résumer:

- Les femmes du TG1a sont des jeunes femmes haïtiennes (sauf une) d'âge moyen 27,5 ans sans problème avec la langue française (les problèmes et vulnérabilités recueillis sont: pas de

diplôme, peu ou pas d'expérience professionnelle; vulnérabilité économique, et difficulté à avoir un emploi en Guadeloupe). Tous rêvent d'une meilleure situation économique.

- Les femmes de TG1b sont des dominicaines matures avec une moyenne d'âge de 45,4 ans. Bien que la langue française ait été un frein à leur arrivée, le facteur de réussite est qu'elles ont toutes étudié dans des secteurs leur permettant d'avoir leur propre entreprise (coiffure, soins esthétiques, soins des ongles).
- Plusieurs femmes ont exprimé leurs difficultés à accéder à l'information, et à la bonne information, sur l'équivalence des diplômes, leur statut sur le territoire, entre autres. Les réseaux sociaux sont très importants pour ces femmes, et souvent elles doivent demander à l'extérieur de leur réseau communautaire de recouper les informations qu'elles reçoivent.
- Les trois travailleurs sociaux ont partagé que le niveau d'éducation est un enjeu du processus d'intégration qui a un impact sur le processus d'apprentissage de la langue. Le niveau d'éducation impacte également l'utilisation d'un smartphone pour certaines femmes.
- L'outil linguistique doit être disponible sur un smartphone, car aucune des femmes que nous avons rencontrées n'a d'ordinateur à la maison, ni n'aura accès à un ordinateur de façon régulière.

SUÈDE

Démographie

Tout d'abord, nous essaierons de comprendre les dimensions du groupe cible dans le contexte de la population totale de la Suède. Le nombre de personnes nées à l'étranger, leur pays d'origine et leurs motifs ont varié d'une année à l'autre: de l'immigration de travail à la fin des années 1960 en provenance de Finlande et de Grèce, aux réfugiés d'Iran à la fin des années 1980 et d'ex-Yougoslavie pays au début des années 1990, pour atteindre son apogée en 2016 avec les demandeurs d'asile d'Asie centrale. Depuis lors, l'immigration a diminué, mais elle reste toujours à un niveau historiquement élevé.

En termes de genre, il y a une immigration plus élevée d'hommes nés à l'étranger que de femmes nées à l'étranger.

Selon Statistics Sweden⁴⁵, la population de la Suède au 31 décembre 2020 était de 10 379 295 dont 2 046 731 étaient nés à l'étranger (19,7% de la population totale) avec 1 016 425 femmes et 1 030 306 hommes. De plus, 639 309 personnes étaient nées au pays de deux parents nés à l'étranger. Au total, 25,9 % de la population suédoise est d'origine étrangère. Les pays d'origine les plus courants sont la Syrie, l'Irak, l'Iran, la Somalie, les pays de l'ex-Yougoslavie, l'Afghanistan, la Turquie, la Thaïlande et l'Inde, et les pays de l'UE: la Finlande, la Pologne, l'Allemagne et la Norvège.

⁴⁵ Statistics Sweden, "Summary of Population Statistics 1960–2021", SCB database. Disponible sur: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/pong/tables-and-graphs/yearly-statistics--the-whole-country/summary-of-population-statistics/>

Les pays de naissance les plus courants parmi les personnes nées à l'étranger d'ici 2020

Pays	Femmes	Hommes	Total
Syrie	85 325	108 269	193 594
Irak	67 680	78 760	146 440
Finlande	85 421	54 916	140 337
Pologne	49 333	44 429	93 762
L'Iran	38 437	42 864	81 301
Somalie	35 490	34 694	70 184
Yougoslavie	31 722	31 697	63 419
Afghanistan	21 024	39 834	60 858
Bosnie Herzégovine	30 352	29 809	60 161
Turquie	23 639	28 989	52 628
Allemagne	27 077	24 357	51 434
Érythrée	21 296	25 860	47 156
Thaïlande	34 741	9 598	44 339
Inde	19 811	22 979	42 790
Norvège	22 463	18 599	41 062

Tableau 2: Les pays de naissance les plus courants parmi les personnes nées à l'étranger en 2020. Source: *Befolkningsstatistik, SCB Sveriges officiella statistik*

Sur le nombre total de femmes nées à l'étranger, notre TG1 ne contient que des jeunes femmes nées à l'étranger. Ainsi, en utilisant les données publiées par le registre suédois de l'éducation, version 2020, TG1 de ce projet en Suède, les «jeunes femmes nées à l'étranger» sont des femmes âgées de 16 à 34 ans, soit un total de 282 162, dont: 37 027 sont 16 à 19 ans, 57 621 ont entre 19 et 24 ans et 187 514 ont entre 24 et 34 ans.

Contexte éducatif

Les données du registre suédois de l'éducation (2020)⁴⁶ sont résumées dans le tableau 3:

Âge des femmes	Pas d'information à propos de leurs éducation	Primaire éducation		Secondaire éducation		L'éducation post-secondaire		Enseignement post-universitaire
		Moins de 9 ans	9 années	jusqu'à 3 ans	3 années	jusqu'à 3 ans	3 ans ou plus	
16-19 ans	25%	0%	64%	1%	9%	0	0	0
20-24 ans	17%	6%	15%	11%	28%	17%	7%	0
25-34 ans	11%	8%	7%	13%	14%	16%	30%	1,2%

Tableau 3: Niveau d'instruction des jeunes femmes nées à l'étranger

En analysant les données obtenues, nous observons les tendances suivantes:

- Les jeunes femmes nées à l'étranger âgées de 16 à 19 ans ont une forte proportion d'éducation primaire (64%), mais il n'y a pas d'information sur une partie importante d'entre elles (un quart);
- Les jeunes femmes nées à l'étranger âgées de 20 à 24 ans ont, en général, une forme d'éducation, avec seulement 6% avec moins de 9 ans d'études primaires, mais il n'y a pas d'information sur l'éducation de 17% d'entre elles;
- Les jeunes femmes nées à l'étranger âgées de 25 à 34 ans ont aussi, en général, une forme d'éducation, avec 8% avec moins de 9 ans d'études primaires, mais il n'y a pas d'information sur 11% d'entre elles;
- Pour une meilleure compréhension de ces données, nous avons effectué une comparaison avec les jeunes femmes nées en Suède:

⁴⁶ Statistics Sweden, "Educational attainment of the population", Swedish Register of Education database. Disponible sur <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/education-and-research/education-of-the-population/educational-attainment-of-the-population/>

Niveau de scolarité des jeunes femmes nées à l'étranger, d'ici 2019

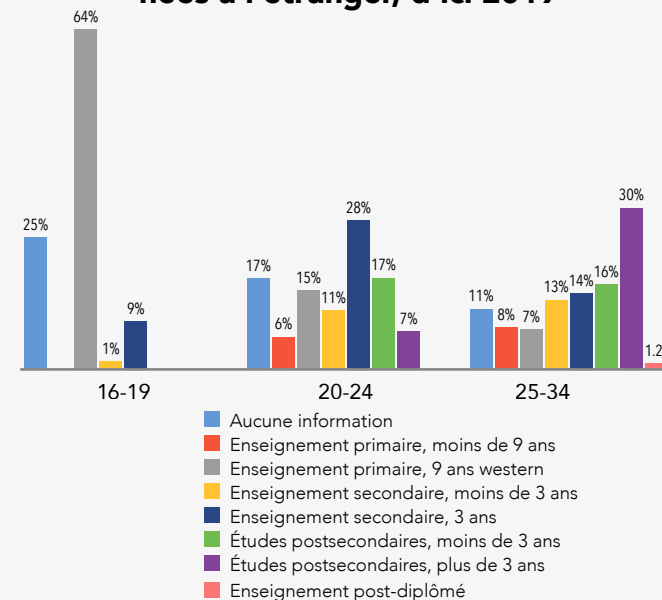


Figure 8: Niveau d'éducation des jeunes femmes nées à l'étranger

Niveau d'éducation des jeunes femmes suédoises, d'ici 2019

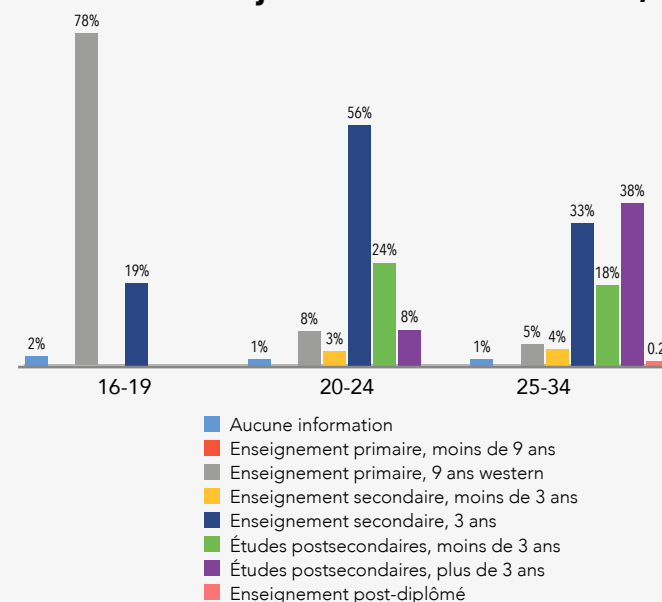


Figure 9: Niveau d'instruction des jeunes femmes nées en Suède

En comparant ces deux catégories, nous remarquons que la plus grande différence est que, contrairement aux jeunes femmes nées à l'étranger évoquées ci-dessus, toutes les femmes nées en Suède ont les 9 années complètes d'enseignement primaire. Notamment, il y a plus de femmes nées à l'étranger ayant fait des études supérieures que de femmes locales. En conclusion, la grande majorité des jeunes femmes nées en Suède ont fait des études supérieures, mais c'est également vrai pour plus de 50 % des femmes nées à l'étranger.

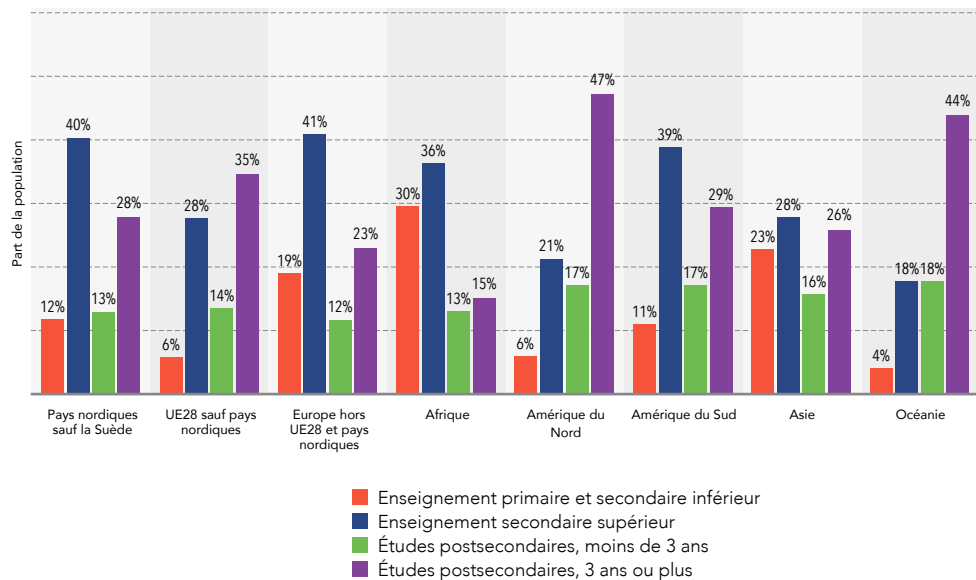


Figure 10: Population suédoise née à l'étranger en 2019, par niveau d'éducation et origine.

Des recherches plus approfondies ont ⁴⁷ révélé que les personnes nées à l'étranger venant des autres pays européens de l'Union européenne ont un pourcentage plus élevé d'études supérieures (35%) que celles venant d'Afrique (15%) et d'Asie (26%). De plus, 47 % des personnes nées à l'étranger en provenance d'Amérique du Nord ont fait des études supérieures, tandis que 39 % de celles qui viennent d'Amérique du Sud ont fait des études secondaires.

⁴⁷ Statista, *SPart de la population née à l'étranger en Suède en 2020, par niveau d'éducation et origine* (Statista Research Department, 2020) Disponible sur: <https://www.statista.com/statistics/532639/swe-den-foreign-born-population-2015-by-level-of-education-and-country-of-birth/>

Bien que 36% des personnes nées à l'étranger en Afrique aient une éducation secondaire, un pourcentage notable de 30% n'ont qu'une éducation primaire. Dans le même temps, 27 % en moyenne des personnes nées à l'étranger en Asie ont un niveau d'études élevé et 23 % un niveau d'instruction primaire uniquement. Ces informations ne sont pas différenciées selon le sexe mais reflètent la situation du niveau d'éducation des personnes nées à l'étranger en Suède.

Pour conclure, dans les cas où il n'y a pas d'information sur l'éducation des femmes nées à l'étranger, nous supposons qu'elles n'ont aucune éducation formelle ou très peu, et qu'elles représentent le principal groupe cible de ce projet. La deuxième catégorie de notre groupe cible est constituée de jeunes femmes ayant moins de 9 ans d'études primaires.

Emploi et travail

Les chercheurs ont identifié⁴⁸ que les femmes nouvellement arrivées ont commencé avec des taux d'emploi inférieurs à ceux des hommes (21 % contre 33 %). Dix ans plus tard, en 2016, l'écart entre les hommes et les femmes est passé de 12 % à 4 %. Dans le même temps, par rapport au niveau d'emploi des femmes autochtones, après une décennie de résidence, seules 64 % des femmes nées à l'étranger travaillaient contre 80 % des femmes autochtones.

Si l'on considère la situation des personnes peu diplômées au cours d'une décennie, le taux de chômage des étrangers non européens est exponentiellement plus élevé que celui des natifs et des étrangers européens, comme le montre la figure 11.

⁴⁸ Andrey Tibajev; Carina Hellgren, *The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants* (Oxford, European Sociological Review, 2019). Disponible sur: <https://academic.oup.com/esr/article/35/4/506/5384517>

Chômage des personnes peu diplômées en Suède 2005-2016 20-64 ans, par région de naissance

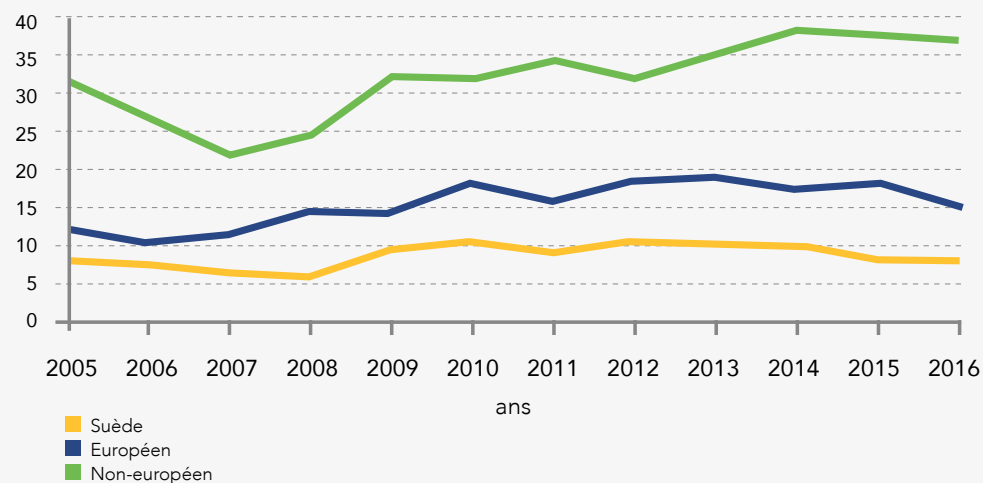


Figure 11: Taux de chômage des personnes peu instruites en Suède, par origine.

Source: Statistics Sweden: *Le marché du travail pour les personnes ayant un faible niveau d'éducation 2005-2016*.

Une étude⁴⁹ menée par le Service public suédois de l'emploi en 2019 a montré que le chômage diminue plus rapidement chez les hommes car ils peuvent trouver du travail plus facilement que les femmes. En un an, le nombre de chômeurs inscrits au Service public suédois de l'emploi a diminué de 14 000 (à 185 000). Dans le même temps, le nombre de chômeuses inscrites n'a diminué que de 4 000 (à 164 000). Le taux de chômage en 2019 des femmes nées à l'étranger est passé de 20,8 % à 19,6 %, tandis que celui des hommes nés à l'étranger est passé de 21 % à 18,5 %. Concernant les jeunes nés à l'étranger, le taux de chômage chez les jeunes hommes est de 10,1% et de 6,9% chez les jeunes femmes.

Comme mentionné ci-dessus, le gouvernement accorde des permis de travail. Le tableau 4 suivant présente la situation, selon l'industrie et le statut de personne née à l'étranger.

⁴⁹ Service public suédois de l'emploi, *Le chômage diminue le plus chez les hommes (2019)* Disponible sur: <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=E959110C714713A4>

Permis de travail accordés 2020

Zone de travail	Dont candidatures de salariés à l'étranger	Dont demandes de personnes en Suède dont la demande d'asile a été rejetée et est entrée en force de chose jugée	Dont demandes de personnes en Suède qui étudiant	Dont demandes de personnes en Suède avec un visa	TOTAL
Administration et informations clients	212	77	34		323
Travailleurs de l'agriculture, du jardinage, de la foresterie et de la pêche	167	20	1		1 170
Construction et fabrication	1 090	176	4	2	1 272
Fabrication et transport de machines	122	53	9		202
Métiers de l'encadrement	242	10	3		324
Métiers militaires	8				8
Professionnels	1 212	19	73	1	1 325
Service, entretien et vente	817	239	24	3	1 111
Spécialistes	3 658	21	244	4	4 037
Techniciens et professionnels associés	3 976	744	154		5 409
Les autres	13	1			50
TOTAL	11 517	1 360	546	10	15 231

Tableau 4: Permis de travail accordés 2020. Source: Agence des migrations, *Permis de travail accordés 2020*

Les chiffres couvrent à la fois les décisions de l'Office suédois des migrations et des ambassades et consulats de Suède. Les chiffres ne couvrent pas les athlètes, les artistes, les jeunes au pair, les travailleurs indépendants, les chercheurs invités, les stagiaires, les vacanciers ou les proches des employés.

Nous constatons que le nombre total d'emplois annuels (15 231) est relativement faible par rapport aux besoins du marché du travail des personnes nées à l'étranger. L'image globale de l'emploi des personnes nées à l'étranger sur le marché du travail et dans les industries manque d'informations. En ce qui concerne la situation des femmes, la recherche montre que les femmes nées à l'étranger travaillent principalement dans les professions élémentaires et les services et la vente, deux des secteurs les moins rémunérés. Ils représentent également environ 80 % des emplois dans la santé,

les services sociaux et les services vétérinaires – les secteurs qui fournissent le plus d’emplois moyennement qualifiés aux personnes nées à l’étranger.

Vulnérabilités et obstacles à l’intégration

La plupart des jeunes nés à l’étranger qui arrivent en Suède, en particulier d’Afrique, d’Asie et d’Amérique latine, ont des salaires inférieurs et des rendements de l’éducation inférieurs à ceux des autochtones. Les réfugiés originaires de pays et de régions culturellement éloignés (Iran/Irak et Corne de l’Afrique) rencontrent les plus grands obstacles lorsqu’ils entrent initialement sur le marché du travail, bien qu’ils vivent en Suède depuis de nombreuses années.

Il existe des disparités importantes dans les salaires entre les personnes nées à l’étranger et les autochtones dans presque tous les groupes et professions, ainsi que des résultats plus médiocres pour les femmes en général. Leurs rendements du travail observé, de l’expérience du marché et de l’éducation diffèrent considérablement des natifs, de la deuxième génération qui ont au moins un parent né à l’étranger, des nés à l’étranger occidentaux, des nés à l’étranger non occidentaux, ainsi que du sexe et de l’éducation. De plus, les femmes nées à l’étranger mettent plus de temps à entrer sur le marché du travail que les hommes nés à l’étranger. Les femmes nées à l’étranger ont des problèmes de santé plus souvent que les hommes, un faible niveau d’instruction et une plus grande responsabilité envers les enfants et les familles, des aspects qui les maintiennent en dehors du marché du travail.

Un autre facteur qui influence négativement l’intégration des femmes nées à l’étranger sur le marché du travail est le manque de compétences linguistiques. La raison principale est un accès aux réseaux sociaux plus faible que les hommes. La différence entre les femmes et les hommes est encore renforcée par un accès différent aux interventions du Service public suédois de l’emploi. Les femmes

ont bénéficié d’initiatives axées sur le travail/de mesures de politique du marché du travail dans une moindre mesure que les hommes. Le service public suédois de l’emploi a reconnu ce problème. Ses propres statistiques montrent que ce sont principalement les femmes nées à l’étranger qui se sont retrouvées sous leur radar pour s’adapter au travail en raison d’un manque d’emploi antérieur ou d’une scolarité documentée terminée. Depuis lors, ils ont lancé le projet *Gender Equality* en 2019. Dans ce projet, la motivation, les compétences informelles et les caractéristiques de chaque participant sont cartographiées et rendues visibles. Au bout de deux ans, en 2021, les résultats montrent que les personnes les plus éloignées du marché du travail – principalement les femmes nées à l’étranger – sont aidées, et 10 % de plus sont en emploi, soit un tiers de plus qu’elles ne l’auraient été autrement. L’augmentation correspond à un peu plus de la moitié de l’écart d’emploi entre les femmes nées à l’étranger et les femmes nées dans le pays.⁵⁰

Stratégies nationales d’intégration

Les principales autorités chargées de la mise en œuvre des stratégies d’intégration suédoises sont le service public de l’emploi, les comtés et les municipalités.

Le Service public de l’emploi ou SPE (Arbetsförmedlingen) est chargé de l’insertion des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Déjà pendant la période d’asile, il commence à cartographier les compétences des demandeurs d’asile (c’est-à-dire l’éducation et l’expérience professionnelle) à l’aide d’un outil de cartographie des compétences. Après la décision d’asile, cette cartographie des compétences aide à l’élaboration d’un plan d’établissement individualisé, qui dure au total 24 mois, et comprend (a) le suédois pour les migrants (SFI - Svenska för

⁵⁰ Service public suédois de l’emploi, *Environ 30 % de femmes nées à l’étranger en plus au travail grâce à une nouvelle méthode d’appariement* (2021). Disponible sur: <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=1275BEDE62850127&pageIndex=2&year=2021&uniqueIdentifier=Riket>

invandrare), (b) l'orientation civique, et (c) la préparation du travail (par exemple, validation, stage). Nous apprécions le tableau des effectifs comme une force des stratégies d'intégration suédoises.

Une faiblesse de ce plan est qu'il est trop long pour les personnes nées à l'étranger très instruites. En revanche, ceux qui manquent de compétences de base (lecture, écriture ou manque de compétences numériques de base) ont besoin d'une approche plus flexible combinant un soutien éducatif à plus long terme avec une introduction progressive sur le marché du travail. Une autre faiblesse est le lien insuffisant entre ce plan et les offres d'emploi, et le manque d'orientation sur comment et où trouver un emploi. Cet aspect est particulièrement important pour les personnes nées à l'étranger peu qualifiées, en général, et peu ou pas dotées de compétences numériques de base, sachant que tous les emplois sont annoncés sur Internet en Suède. Cependant, la Suède est un pays avec un nombre très limité d'emplois peu qualifiés. En moyenne, seuls 28 % des hommes et 19 % des femmes travaillent ou étudient un an après la fin du programme.⁵¹

Une autre force de la stratégie suédoise est que les demandeurs d'asile peuvent être exemptés d'un permis de travail s'ils peuvent prouver que la Suède est responsable de leur demande d'asile et fournir des documents d'identité. Avec l'exemption de permis de travail, les demandeurs d'asile peuvent travailler immédiatement après leur arrivée. Cette politique donne accès au marché du travail à des personnes hautement qualifiées possédant les compétences, les connaissances et les compétences requises en Suède. Une stratégie de force similaire est le programme accéléré pour les réfugiés reconnus. Les réfugiés ayant une formation professionnelle ou une expérience de travail recherchée sont rapidement transférés vers des emplois similaires en Suède, comme des spécialistes des sciences sociales, des travailleurs sociaux, des enseignants, des travailleurs de la santé, des ouvriers du bâtiment, des menuisiers, des électriciens, des bouchers et des chefs.

⁵¹ OCDE, *Better Policies Series. Promouvoir le bien-être et l'inclusion en Suède* (OCDE, 2016)

Une faiblesse de ce programme est qu'il ne s'adresse qu'aux réfugiés très instruits, principalement dans le secteur de la santé, laissant derrière eux les moins instruits. La Suède est une économie hautement qualifiée et le segment peu qualifié de son marché du travail ne représente que 5 % du total des emplois.

Malgré les mesures et les efforts gouvernementaux, le taux de chômage des personnes nées à l'étranger est élevé (voir la figure 11) et nettement inférieur à celui des Suédois nés dans le pays. La situation parmi les personnes nées à l'étranger peu instruites est encore plus difficile, comme mentionné ci-dessus. Il y a aussi un grand nombre de personnes qualifiées nées à l'étranger qui ont des difficultés à faire reconnaître leurs qualifications, et souvent elles ne peuvent obtenir des emplois que dans le cadre de leurs qualifications. Intégrer leurs compétences et éviter le «brain waste» reste une question non résolue par les politiques locales.

Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, Suède

Pour compléter la recherche suédoise sur l'évaluation des besoins des femmes nées à l'étranger, en termes d'éducation et d'acquisition de la langue outre le rapport démographique, l'équipe IKF a mené une série d'entretiens suivant la structure proposée par le consortium UPSIM.

Les entretiens ont ciblé 3 groupes de personnes:

- Opérateurs et organisations travaillant dans le domaine de l'intégration sociale des femmes nées à l'étranger (spécialistes dans le domaine).
- Les femmes nées à l'étranger ont réussi leur intégration
- Les femmes nées à l'étranger qui ressentent le besoin d'améliorer leur éducation pour s'intégrer dans la société suédoise

Les résultats sont présentés ci-dessous.

Avis de spécialistes du domaine

(Opérateurs et organisations)

Cinq assistantes sociales ont été interrogées, qui ont traité directement des obstacles rencontrés par les femmes nées à l'étranger à leur arrivée jusqu'à ce qu'elles atteignent la première étape de l'intégration. Selon eux, ce processus varie entre 2 et 15 ans.

Selon leur expérience, à leur arrivée, l'État suédois offre la possibilité d'apprendre la langue gratuitement grâce à un programme appelé SFI (Svenska för Invandrare), où il existe 4 niveaux débutants, A, B, C et D. Le programme est disponible dans presque toutes les *universités populaires* (collèges populaires) et autres centres éducatifs accrédités par l'État.

Pour faciliter l'accès au marché du travail, certaines écoles proposent des cours de suédois axés sur différents domaines tels que les affaires et la santé, augmentant ainsi les chances d'intégration.

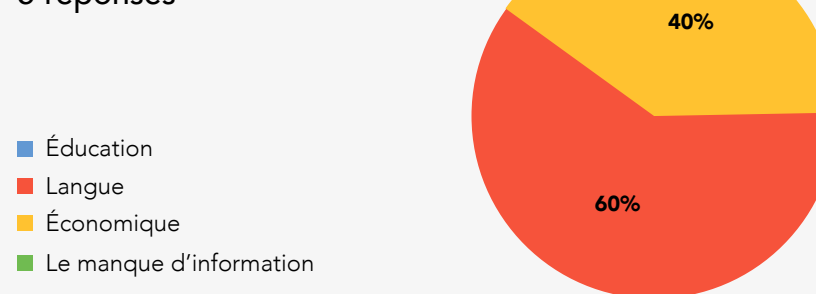
Les obstacles rencontrés par les femmes nées à l'étranger dans l'apprentissage de la langue sont principalement d'ordre économique car la plupart d'entre elles dépendent soit du système social, soit de leur partenaire. Cependant, l'éducation est le deuxième obstacle le plus courant, car dans certains cas, ils ne savent même pas lire et écrire, ou ils viennent de systèmes éducatifs qui ont suscité la peur des écoles et des enseignants. Cela se traduit soit par le fait que les personnes nées à l'étranger n'osent pas communiquer et parler, sont très timides ou sont considérées comme agressives par leur façon de communiquer (parler trop fort pour la société suédoise), ce qui, dans leur pays d'origine, est une façon courante d'exprimer eux-mêmes.

Il n'y a pas de formule magique pour surmonter les obstacles auxquels ces femmes sont confrontées, et le processus varie d'un cas à l'autre, nécessitant un certain temps même pour les femmes très instruites ayant une expérience de travail professionnelle. Selon leur expérience, les femmes se situent entre les catégories suivantes:

- Temps d'intégration: Nouveaux arrivants; long terme non intégré.
- Niveau d'instruction: analphabètes; éducation moyenne; haute éducation.
- Raison de migrer: aime les migrants (déménagé pour leurs partenaires en Suède); déplacé avec des contrats de travail; familles d'expatriés; demandeurs d'asile et réfugiés.

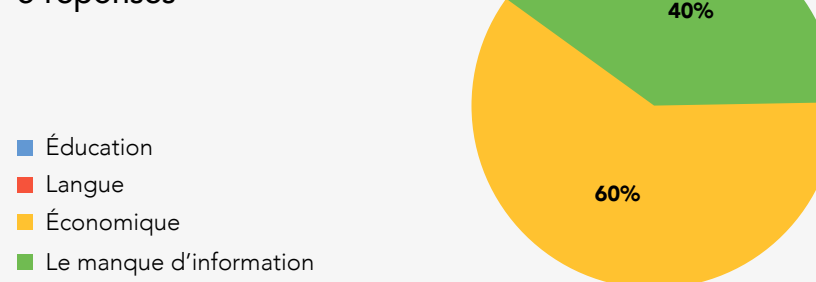
Perception des obstacles de la femme née à l'étranger

Obstacles communs 5 réponses



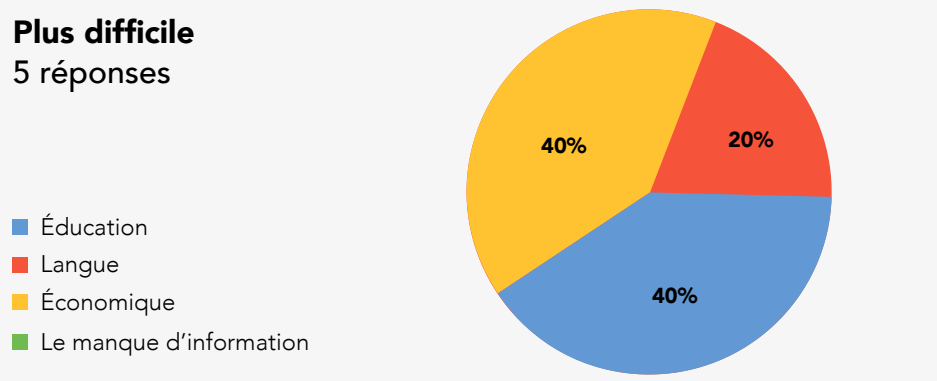
Selon les opératrices, les principaux obstacles que les femmes nées à l'étranger doivent surmonter pour accéder au marché du travail sont la langue (60 %), suivie du manque de revenus et de leur situation économique (40 %).

Le plus facile à surmonter 5 réponses



En termes de solutions et de surmonter les obstacles, les répondants perçoivent que l'obstacle le plus facile à surmonter, en principe, est l'économique (60%), suivi du manque d'information (40%), car la sécurité sociale suédoise fournit un soutien financier et informations dans la plupart des institutions publiques. Cependant, il faut un certain temps pour comprendre le système.

Plus difficile 5 réponses



Bien que le gouvernement suédois s'attaque d'une manière ou d'une autre à l'obstacle économique tel qu'exprimé ci-dessus), dans l'intention d'aider certaines femmes avec des incitations, les opérateurs considèrent que l'enjeu économique reste un obstacle difficile à surmonter (40%). Cela s'explique par le fait que l'incitation de l'État pourvoit souvent aux besoins de base, tandis que le reste des dépenses et des dettes s'accumule, ce qui rend plus difficile à résoudre sans aucun autre revenu qui pourrait élever la barre de leur statut social et économique.

De même, l'éducation est un obstacle difficile (40 %) qui prend beaucoup de temps à surmonter et ajoute des couches de complexité au stress de leur situation, laissant les femmes incapables de voir un résultat positif à long terme. Enfin et liée à l'éducation, la langue reste une barrière (20%) car c'est, d'une part, la porte d'entrée dans la société suédoise et, d'autre part, une particularité de la population locale, ce qui révèle une discrimination à l'encontre des étrangers. Incapable d'atteindre un niveau de langue élevé. Par conséquent, la barrière empêche l'accès à des emplois qui correspondent aux compétences en capital que les femmes nées à l'étranger ont dans leurs bagages.

Contribution du modèle de rôle

(Foreign-born women successfully integrated)

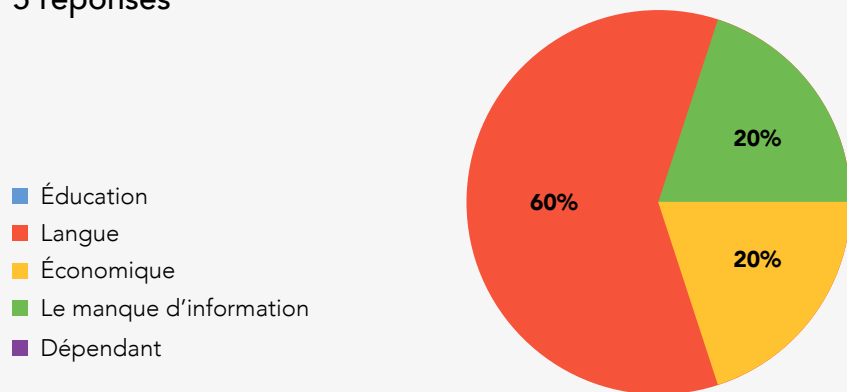
Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, la deuxième série d'entretiens a porté sur les femmes nées à l'étranger qui ont été intégrées avec succès et sur lesquelles nous basons notre observation pour servir de modèles. Ci-dessous, nous énumérerons quelques citations de nos modèles.

«Mon destin a changé parce que je voulais qu'il change. J'ai toujours poursuivi ce que j'aimais dans le domaine professionnel. Par exemple, j'ai essayé d'être avocat privé pendant un an. Comme je n'aimais pas travailler à la Cour, j'ai dû écouter mon instinct pour trouver des emplois que j'aime dans les ONG et contribuer à la libération et à l'inclusion des femmes. J'étais et je suis toujours très enthousiaste à l'idée d'apprendre différents niveaux de gestion de projet. C'est un autre point qui a changé mon destin professionnel. Tous ces changements ont été initialement créés avec mes souhaits personnels, mais j'ai également eu la chance d'être entouré d'experts internationaux pour apprendre beaucoup de choses et être encadré par eux. Un autre changement de destin arrive en Suède, ce que je n'aurais pas pu faire si je n'avais pas obtenu une bourse complète de 2 ans de l'Institut suédois. Le soutien financier était important pour obtenir une bonne éducation, sinon les frais de scolarité ne sont pas abordables. Je suis également inscrit à l'école secondaire (Grundläggande) pour apprendre la langue suédoise. Si l'État suédois n'avait pas de telles stratégies d'intégration, il aurait été plus difficile d'apprendre la langue en tant qu'étudiant. En fin de compte, je suppose que l'apprentissage de la langue contribuera à mon destin. Dans l'ensemble, il y a de l'aide que nous recherchons auprès de notre réseau, mais ce qui compte, c'est de vouloir changer le destin et c'est très personnel.» – Femme anonyme 1

«Je voulais quelque chose de plus pour ma vie, et j'étais curieux de me développer de plus en plus. En conséquence, je suis toujours en train d'étudier maintenant. Alors, j'ai refaçonné mon destin en m'entraînant et en étudiant.» – Femme anonyme 2

L'âge des participants varie entre 28 et 46 ans et leurs pays d'origine sont la Turquie, la Roumanie, la Syrie et le Chili. Ci-dessous est décrit le type de vulnérabilités évoquées par les femmes interrogées.

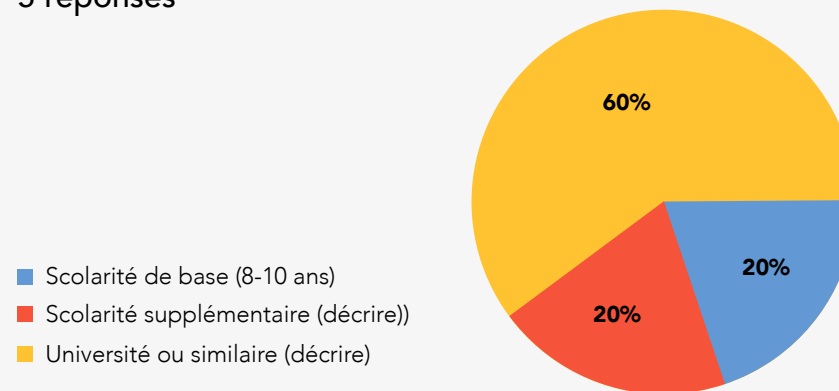
Type(s) de vulnérabilité:
(Tel que jugé par l'intervieweur à la fin de l'entretien)
5 réponses



Les participants ont mentionné que la plus grande difficulté (par 60 %) était l'apprentissage de la langue. Dans leurs histoires, ils décrivent le chemin long et difficile vers l'emploi en fonction principalement du niveau de leur langue suédoise. Certains d'entre eux se sont inscrits à tous les niveaux du SFI (suédois pour les migrants), et d'autres aux étapes ultérieures du «Grund» (niveau secondaire) et de l'université. De plus, avec 20% chacun, le manque d'information et leur situation économique se sont également révélés comme des vulnérabilités. Cela s'explique par les opportunités manquées en raison du manque de connaissances sur les informations pertinentes et sur la manière de naviguer au sein du système de sécurité sociale et des institutions étatiques qui auraient pu potentiellement les aider dans les diverses difficultés et luttes qu'ils ont rencontrées. De plus,

la situation économique est une vulnérabilité directement liée à la cause de la migration et à leur statut d'étudiants ou de partenaires dépendant économiquement des autres (famille ou partenaires), du système ou de faibles revenus en tant qu'étudiant.

Avec quel niveau d'études êtes-vous arrivé?
(Niveau d'études le plus élevé et pays où cela a été fait)
5 réponses



Le pourcentage le plus élevé montre que les participants ont des niveaux d'éducation élevés dans leur pays, la plupart d'entre eux avec une maîtrise. Mais ce n'est pas la clé du succès de l'intégration, comme l'ont révélé d'autres femmes ayant suivi une scolarité de base qui ont réussi à acquérir des compétences et des connaissances qui les ont aidées à s'intégrer plus rapidement dans la société suédoise, soit en ouvrant une entreprise, soit en élargissant leurs réseaux sociaux et s'intégrer à la société d'arrivée beaucoup plus facilement et plus profondément.

Les actions clés qui sont restées à la base de leur succès, telles qu'elles ressortent de leurs histoires, sont:

- Se faire un maximum d'amis et de connaissances, élargir son réseau et reconstituer son capital social.
- Prendre le processus d'éducation au sérieux et terminer ses études en Suède.

- Participez aux cafés-rencontres suédois et pratiquez la langue avec les locaux, parlez le plus possible «*même si vous faites des erreurs, car il y aura toujours quelqu'un pour vous corriger*».
- Soyez ouvert aux opportunités d'emploi en dehors de votre domaine, car vous pourriez vous réinventer et trouver une nouvelle identité.

Les perceptions et les besoins des femmes qui veulent "Move Up"

(Femmes nées à l'étranger qui ressentent le besoin d'améliorer leur éducation)

La troisième série de questions était axée sur les femmes nées à l'étranger qui souhaitent progresser dans leur processus d'intégration. Pour ce groupe cible, il était difficile de faire les entretiens en ligne, et nous avons donc dû nous adapter. La tranche d'âge des participantes était de 27 à 47 ans. Nous avons rassemblé les femmes et transformé le questionnaire en un groupe de discussion pour découvrir comment elles prévoient de réaliser leur rêve en Suède, concernant l'intégration sociale.

Lorsque nous avons parlé des obstacles qu'ils rencontrent dans leur processus d'intégration en Suède, ils ont énuméré:

- Le manque d'informations dans leur langue maternelle.
- La structure du cours de formation SFI n'est pas claire et peut démotiver les participants à apprendre la langue.
- Les institutions de l'État ne sont pas disposées à traiter les problèmes d'une manière holistique et humaine.
- L'évaluation du diplôme prend beaucoup de temps et vous devez tout reprendre dès le début de vos études.
- Vous devenez trop fatigué pour combattre plus longtemps.

Nous avons continué à parler des opportunités que les femmes nées à l'étranger ont en Suède et où elles pourraient se voir dans cinq ans.

Le groupe avait 2 cuisiniers dans leur pays d'origine, un psychologue, un biologiste et un propriétaire d'entreprise. Tous étaient en Suède depuis 2 à 10 ans. En parlant de leur rêve, ils voulaient tous devenir meilleurs pour atteindre au moins le même niveau de développement que celui qu'ils avaient dans leur propre pays.

La psychologue a décrit tout le processus qu'elle a dû suivre depuis la validation de ses études, l'apprentissage du suédois jusqu'au niveau académique et la pratique dans des institutions pour acquérir l'expérience de la manière suédoise de travailler avec les enfants. Pendant qu'elle décrivait combien cela prend et combien c'est difficile, et à quel point elle se sentait désespérée; avec les autres participants, l'évolution a été dessinée par années dans son exemple, montrant combien de pas elle a déjà fait vers son rêve. En regardant l'exercice, un sourire et la réalisation de tout ce qui a été fait ont favorisé la fermeture avec un sentiment de détente.

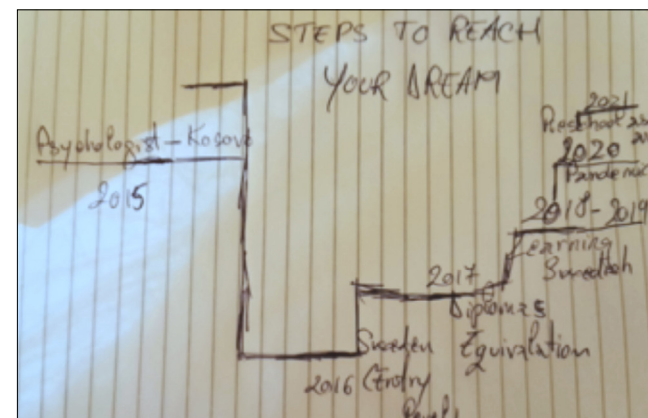


Figure 12: Image des étapes d'un participant pour réaliser un rêve.

Les besoins exprimés par les participants étaient:

- Meilleure mise en réseau.
- Trouver plus de lieux de pratique pour acquérir une expérience de travail suédoise.
- Remise à niveau de leurs études.
- Améliorer leur niveau de langue suédoise.

Les participants ont décrit avec minutie leurs parcours pour atteindre le niveau où ils se trouvent actuellement, laissant un énoncé de plans réalistes et bien pensés, montrant qu'il existe une large compréhension des étapes nécessaires pour accomplir leurs rêves respectifs.

Les données recueillies auprès des trois sources réaffirment les mêmes besoins et catégories qui sont essentiels à l'intégration sociale des femmes nées à l'étranger. Quelle que soit l'étape à laquelle se trouvent les femmes, la langue suédoise est le facteur clé pour entrer et atteindre des objectifs personnels, professionnels et sociaux qui sont suivis d'une amélioration de leur économie et de la réalisation de leurs rêves.

PORTUGAL

Démographie

La loi sur la nationalité de 2006⁵² a représenté une avancée majeure dans le régime judiciaire portugais⁵³. En conséquence, les migrants de la deuxième génération ont obtenu un accès plus facile à la citoyenneté. Depuis lors, le nombre de personnes nées à l'étranger résidant au Portugal n'a cessé d'augmenter.

En 2007, le Portugal comptait 10 617 575 habitants dont 332 137, soit 3,13 %, étaient nés à l'étranger avec un statut de résident (51,7 % de femmes, 48,3 % d'hommes)⁵⁴. En 2014⁵⁵, 45,4 % de la population née à l'étranger provenait de pays lusophones comme le Brésil (22,1 %), le Cap-Vert (10,4 %) et l'Angola (5 %). Par conséquent, la langue la plus parlée par les personnes nées à l'étranger au Portugal est le portugais. En 2017⁵⁶, le Portugal a accueilli 40 000 nouveaux nés à l'étranger de manière durable ou permanente (y compris les changements de statut et la libre mobilité), soit 20,6 % de plus qu'en 2016. Ce chiffre comprend 39,5 % de nés à l'étranger bénéficiant de la libre mobilité, 19,2 % pour des raisons liées au travail, 35,4% pour les membres de la famille (y compris la famille accompagnante) et, 1,3% sont venus pour des raisons humanitaires. Cette année-là, le Portugal comptait 416 682 résidents légaux d'origine étrangère, dont 203 753 (49%) étaient identifiés comme hommes et 212 929 (51%) comme femmes. En 2018, le nombre de nouveaux immigrants

⁵² Portugal, loi sur la nationalité, loi organique no. 2/2006. Disponible sur: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=735&tabela=leis

⁵³ Claire Healy, *Portuguese Citizenship: The New Nationality Law 2006* (Lisbonne, Haut-Commissariat à l'immigration et au dialogue interculturel, 2011). Disponible sur: https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo45_WEB.pdf/258cd874-463a-4bfd-b928-036878fc7999

⁵⁴ Institut national des statistiques, *Population étrangère au Portugal* (Lisbonne, 2007)..

⁵⁵ Commission européenne, «Portugal: Spotlights on Female (Brazilian) Immigrants, Portugal's Largest Foreign Group», 2 décembre 2021. Disponible sur: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group_en

⁵⁶ Organisation de coopération et de développement économiques, «Portugal», dans *Perspectives des migrations internationales 2019* (Éditions OCDE, 2019). Disponible sur: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/64450159-en/index.html?itemId=/content/component/64450159-en>

était de 67 000⁵⁷. Le Brésil, l'Italie et la France étaient les trois principales nationalités des nouveaux arrivants en 2018. Parmi les 15 principaux pays d'origine, le Brésil a enregistré la plus forte augmentation (17 000) et la Roumanie la plus forte baisse (-300) des entrées au Portugal par rapport à l'année dernière.

Un nombre record de 180 000 demandes de citoyenneté portugaise ont été accordées en 2019⁵⁸ à la suite de l'amendement de 2019 à la loi portugaise sur l'immigration qui, entre autres, a facilité la régularisation des personnes sur le marché du travail et étendu l'accès à la nationalité et à la naturalisation aux personnes nées le territoire national si l'un de leurs parents avait résidé dans le pays pendant deux ans. En 2019, le nombre de nouveaux résidents a plus que doublé par rapport à 2017. De 61 413 en 2017 à 129 155 en 2019 (soit une croissance de 110,3 %), ce que la SEF attribue à «la croissance des nouveaux titres émis aux citoyens de nationalité brésilienne (37,8 % du total), ainsi que l'Union européenne (27,6%)».

L'année 2020 a représenté une légère diminution du flux d'immigration (118 000 ou -8,5 %) par rapport à 2019, sans doute en raison des restrictions liées au Covid-19. Néanmoins, l'immigration a encore augmenté pour la cinquième année consécutive, en hausse de 12,2 % par rapport à 2019. En 2020, les 662 095 personnes nées à l'étranger résidant légalement au Portugal (49,2 % de femmes) représentent le nombre le plus élevé depuis la création du Service des étrangers et des frontières (SEF). en 1979.⁵⁹ Ce sont les conclusions présentées dans le rapport sur l'immigration, les frontières et l'asile (RIFA 2020⁶⁰).

⁵⁷ Idem.

⁵⁸ Commission européenne, "Portugal: Record Number of Citizenships Granted in 2019" 2 décembre 2021. Disponible sur: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-record-number-citizenships-granted-2019_en.

⁵⁹ Services des étrangers et des frontières, *Rapport sur l'immigration, les frontières et l'asile 2020* (Oeiras, 2021). Disponible sur: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2020.pdf>

⁶⁰ Idem.

Selon l'UNICEF⁶¹, qui a publié un document sur les profils migratoires, si tous les nés à l'étranger (résidents ou non) au Portugal étaient pris en compte, le nombre total serait de 893.947 (en 2013), plus de la moitié étaient des femmes (476.627 ou 53%) et la tranche d'âge la plus représentée était celle des personnes âgées de 35 à 39 ans (140 345 soit 15 %).

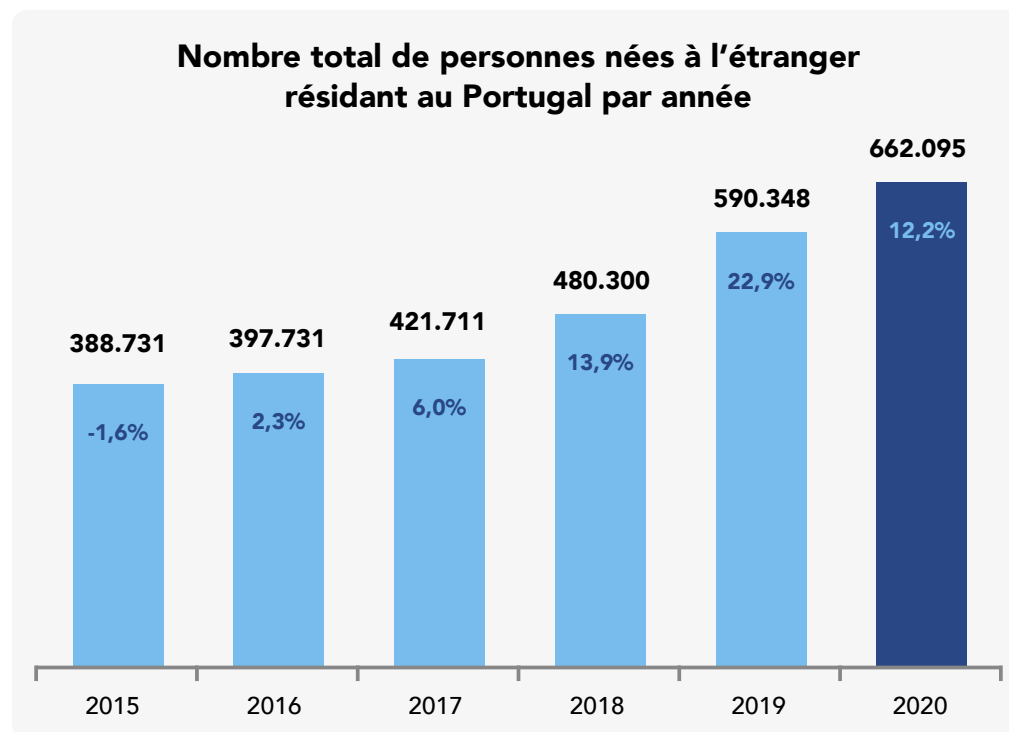


Figure 13: Nombre total de personnes nées à l'étranger résidant au Portugal par année. Source: Services portugais de l'immigration et des frontières (SEF) (2020). *Relatório de imigração, fronteiras e asilo*.

Les Brésiliens sont la nationalité la plus représentée (27,8 %), suivis des nés à l'étranger du Royaume-Uni (7 %) et du Cap-Vert (5,5 %). Viennent ensuite la Roumanie (4,5%), l'Ukraine et l'Italie (4,3% chacun), la Chine (3,9%), la France (3,8%), l'Inde et l'Angola (chacun avec 3,7%).⁶²

⁶¹ Nations Unies, DESA-Division de la population et UNICEF. Profils migratoires – Ensemble commun d'indicateurs (2014). Disponible sur: <https://esa.un.org/migmmgprofiles/indicators/files/Portugal.pdf>

⁶² SEF/GEPE, *Rapport Immigration, Frontières et Asile 2020*.

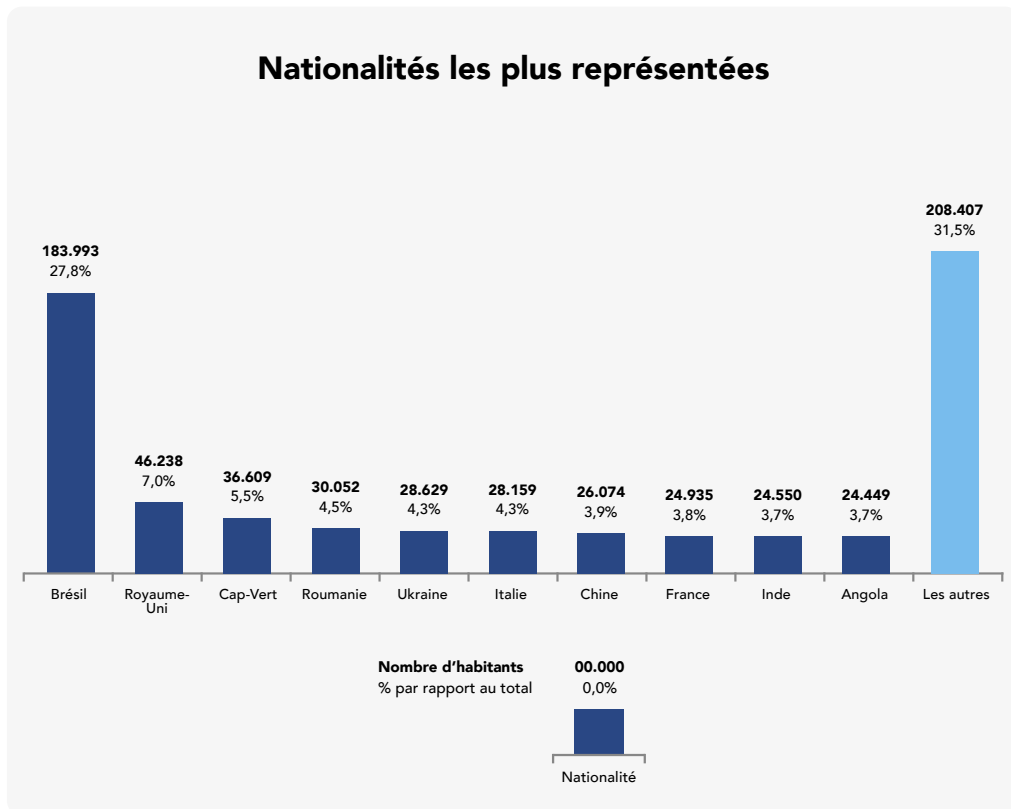


Figure 14: Nationalités les plus représentées au Portugal. *Source: Services portugais de l'immigration et des frontières (SEF), Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020 (Oeiras, 2021).*

Dans l'ensemble, les personnes nées à l'étranger sont plus jeunes que les ressortissants portugais⁶³. Les femmes nées à l'étranger sont légèrement plus jeunes que les hommes nés à l'étranger et beaucoup plus jeunes que les femmes portugaises. 60% des femmes nées à l'étranger ont entre 20 et 49 ans, alors que seulement 36,1% des femmes portugaises font partie de ce groupe⁶⁴.

⁶³ Idem.
⁶⁴ Catarina Reis Oliveira, *Indicateurs d'intégration des immigrants 2020: Rapport statistique annuel*. (Lisbonne, Observatoire des migrations, ACM, IP, 2020).

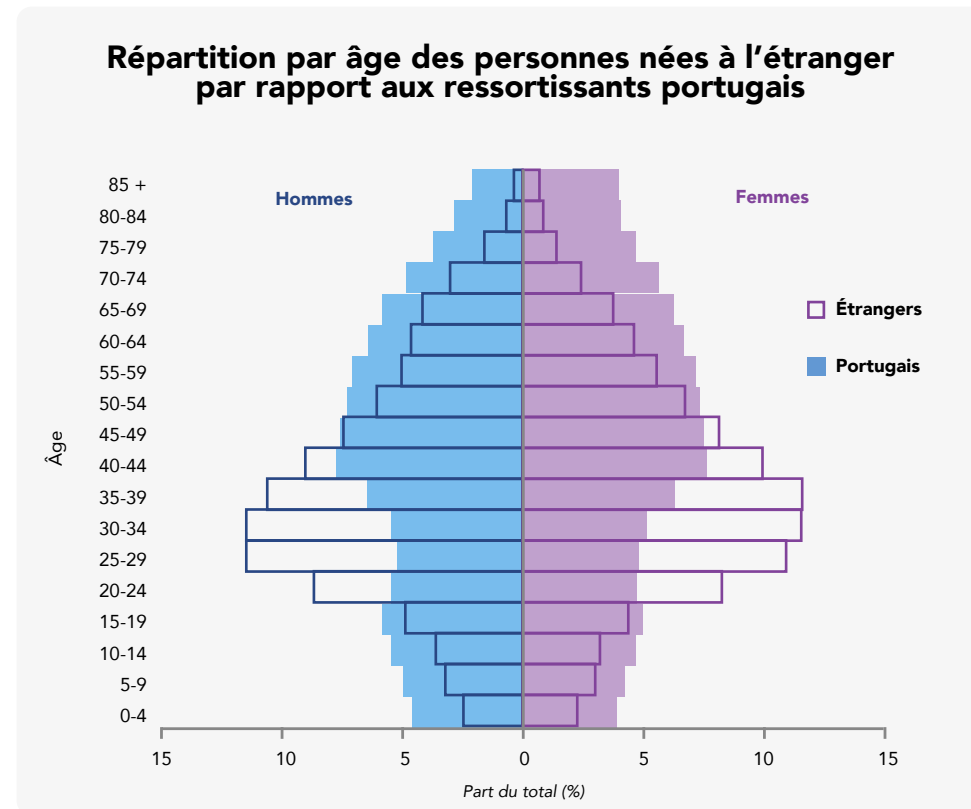


Figure 15: Répartition par âge des personnes nées à l'étranger par rapport aux ressortissants portugais. *Source: Catarina Reis Oliveira, Indicadores de Integração de Imigrantes 2020: Relatório Estatístico Anual*. (Lisbonne, Observatório das Migrações, ACM, IP, 2020).
Remarque: hommes (bleu); Femmes (rouge); Ressortissants portugais (rempli); Né à l'étranger (vide).

L'immigration féminine n'est plus associée, comme par le passé, à un parcours et à un projet «familial» dans lequel les hommes émigraient d'abord et, plus tard, leurs femmes et leurs enfants, par le biais du regroupement familial. Essentiellement depuis la fin du siècle dernier, l'observation des flux migratoires a montré le nombre croissant de femmes qui migrent de leur propre initiative (Wall et al., 2008; Marques et Góis, 2012).

On observe que la nationalité brésilienne continue d'être celle avec la plus grande importance relative des femmes (56,9% en 2019)

dans le nombre total de résidents de cette nationalité, bien qu'il y ait une légère diminution de la représentation ces dernières années (de 61,5% en 2017 à 59,4 % en 2018). Parmi les ressortissants de l'Angola, de l'Ukraine et du Cap-Vert, les femmes ont également une importance relative plus grande (les femmes angolaises représentent 55,5% de tous les résidents de cette nationalité, les Ukrainiennes 54,2% et les Capverdiennes 53,4%)⁶⁵.

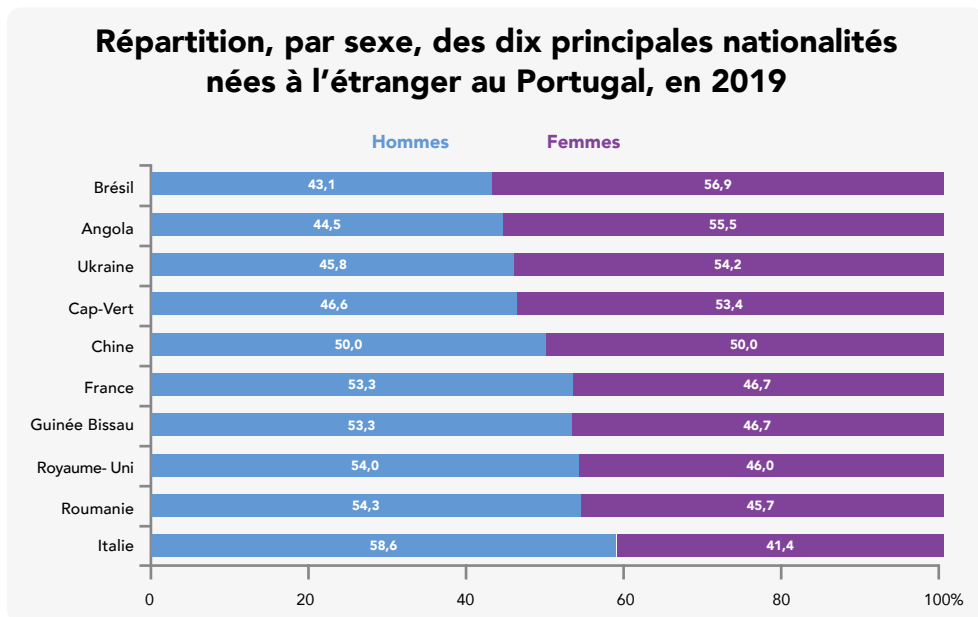


Figure 16: Répartition, par sexe, des dix principales nationalités nées à l'étranger au Portugal, en 2019. Source: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*
Remarque: hommes nés à l'étranger (bleu); Femmes nées à l'étranger (violet).

Contexte éducatif

Entre 2011 et 2018, il y a eu une augmentation du nombre de travailleurs nés à l'étranger ayant fait des études secondaires et supérieures et une diminution du nombre de ceux ayant un niveau d'instruction inférieur⁶⁶. Les travailleurs nés à l'étranger ayant suivi un enseignement primaire de premier cycle ont chuté de 23,3 % et représentaient 11 % du nombre total. À l'inverse, le nombre de

⁶⁵ Idem
⁶⁶ Idem

diplômés du secondaire a augmenté de 64,8% (30,5% du nombre total) et ceux du supérieur de 74% (42,1% du nombre total)⁶⁷.

Comme le montre le graphique ci-dessous, les travailleurs nés à l'étranger dans les pays africains lusophones ont le niveau d'éducation formelle le plus bas. En revanche, ceux de l'Union européenne et de l'Europe de l'Est ont les taux les plus élevés. Parmi les non-ressortissants de l'UE, les personnes nées à l'étranger du Cap-Vert concentrent la plus forte proportion de travailleurs peu qualifiés (29,5%), suivis de la Guinée-Bissau (29,2%). Dans ce même groupe, les Brésiliens et les Ukrainiens concentrent la plus forte proportion de travailleurs diplômés du secondaire et du supérieur (respectivement 46,1 % et 38,8 %). L'enseignement primaire complet est le niveau d'éducation le plus représenté parmi les travailleurs nés en Asie, 45,9 % des travailleurs chinois, 38,7 % des travailleurs népalais et 38,5 % des travailleurs indiens⁶⁸.

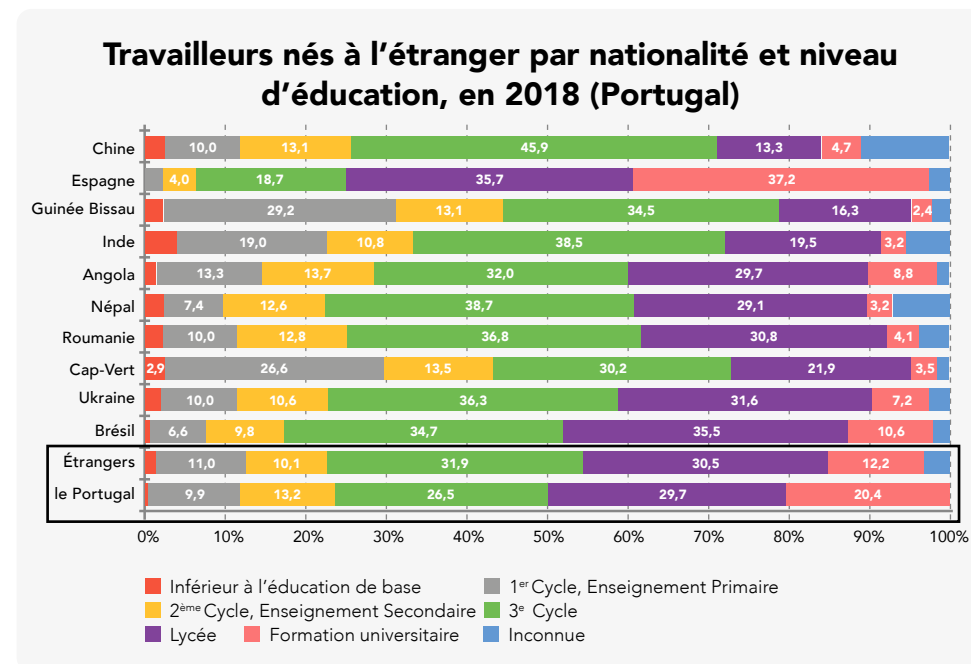


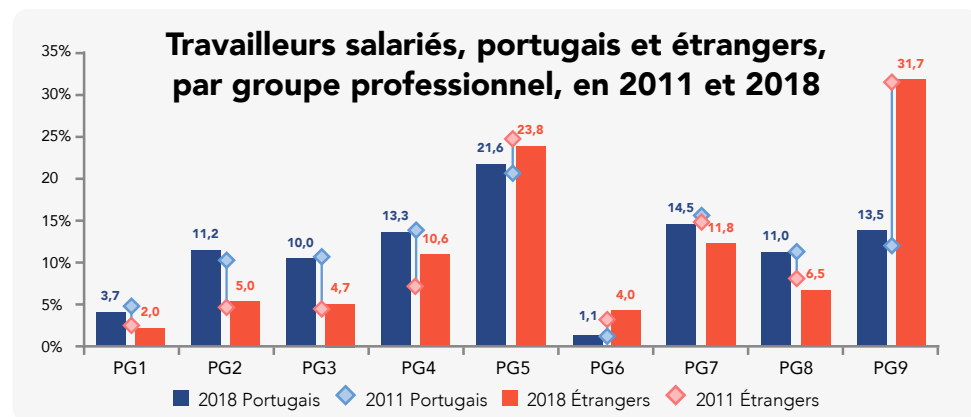
Figure 17: Travailleurs nés à l'étranger par nationalité et niveau d'éducation, en 2018 (Portugal). Source: Oliveira, *Indicateurs d'intégration des immigrants 2020*

⁶⁷ Idem
⁶⁸ Idem

Si le niveau d'éducation et le sexe sont pris en compte, certains facteurs pertinents émergent. La majorité des travailleuses nées à l'étranger ont une éducation secondaire ou post-secondaire (31,5 % en 2018), tandis que les hommes sont plus représentés au niveau de l'enseignement primaire complet (34,1 % en 2018)⁶⁹. Par rapport aux hommes nés à l'étranger, les femmes nées à l'étranger sont plus présentes dans les extrêmes. 16,2 % ont jusqu'au premier cycle de l'enseignement primaire (4 % de plus que les hommes) et 45,8 % ont un niveau d'instruction secondaire, post-secondaire ou supérieur (5,66 % de plus que les hommes)⁷⁰.

Emploi et travail

Les travailleurs nés à l'étranger sont plus présents dans les emplois moins attractifs du marché du travail portugais. Ils sont présents de manière disproportionnée dans des emplois non qualifiés et dangereux et sont confrontés à des conditions de travail plus dures. La figure 18 ci-dessous montre que 31,7 % des travailleurs étrangers sont employés dans des emplois non qualifiés, et 23 % travaillent dans les services à la personne, la protection, la sécurité et la vente. Les travailleurs de la Guinée-Bissau (58,4%), du Népal (54,9%), du Cap-Vert (51,2%) et de l'Inde (47,1%) sont majoritairement associés au travail non qualifié. Tandis que les travailleurs chinois (63,2 %) sont souvent associés aux services personnels et à la vente⁷¹.



⁶⁹ Idem
⁷⁰ Idem
⁷¹ Idem

Figure 18: Travailleurs salariés, portugais et étrangers, par groupe professionnel, en 2011 et 2018 (en %). Source: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*
 Abréviations: PG (Groupe Professionnel); PG1 - Organes juridiques et exécutifs, administrateurs et directeurs exécutifs; PG2 - Experts en activités intellectuelles et scientifiques; PG3 - Techniciens et professions intermédiaires; PG4 - Travail administratif; PG5 - Services à la personne, protection, sécurité et vente; PG6 - Agriculture et emplois qualifiés dans l'agriculture, la pêche et la forêt; PG7 - Travailleurs qualifiés de l'industrie et de la construction; PG8 - Opérateur et assembleur de machines; PG9 - Travailleurs non qualifiés.

Pour la même raison, les personnes nées à l'étranger sont également exposées à un plus grand risque de chômage. Ils sont plus touchés par les fluctuations de l'emploi que les nationaux, souvent sollicités en période de croissance et libérés en période de stagnation du marché. Le nombre élevé de personnes nées à l'étranger dans des emplois peu qualifiés et peu rémunérés explique que les travailleurs des GP5 et GP9 représentent 64% du taux de chômage des personnes nées à l'étranger au Portugal⁷². Comme l'explique la figure 19 ci-dessous, les personnes nées à l'étranger en dehors de l'UE sont particulièrement plus sensibles.

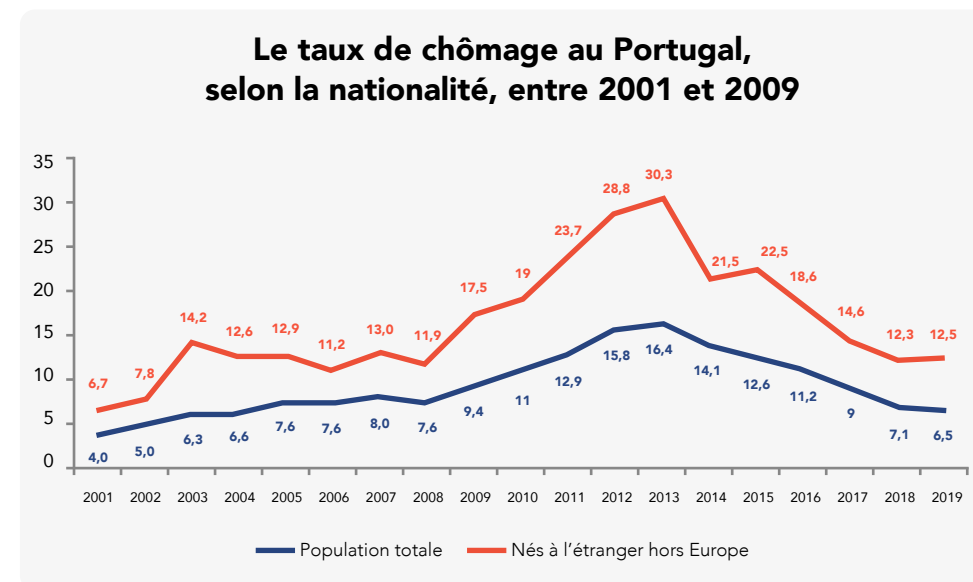


Figure 19: Le taux de chômage au Portugal, selon la nationalité, entre 2001 et 2009. Source: Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020*

⁷² Idem

Sans surprise, les données officielles du ministère portugais du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale⁷³ montrent une augmentation massive du nombre de chômeurs nés à l'étranger suite à la pandémie de Corona-19 en 2020 et 2021.

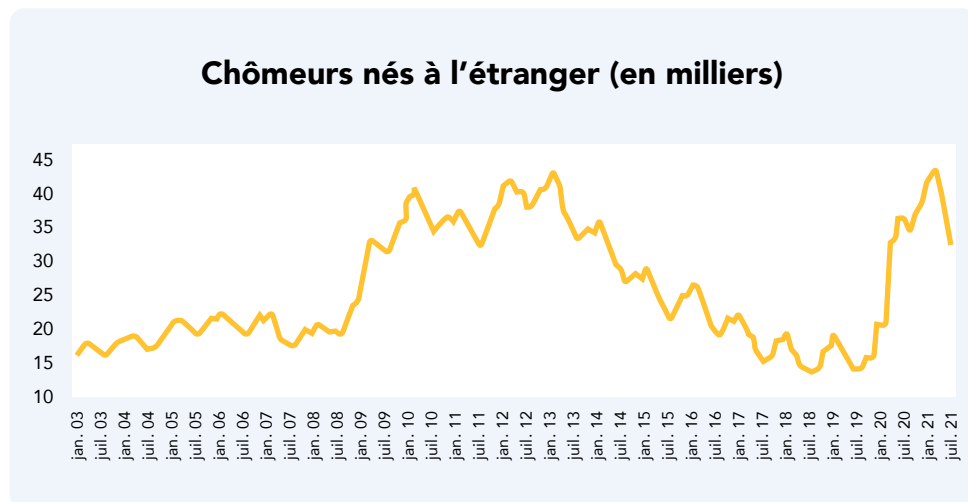


Figure 20: Chômeurs nés à l'étranger (en milliers). Source: Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) (2021). Boletim Estatístico – août de 2021.

Les femmes nées à l'étranger sont largement employées dans des services informels et non réglementés, tels que le travail dans les services, l'hôtellerie, les soins aux personnes âgées et les personnes handicapées⁷⁴. En outre, les femmes sont également plus exposées au chômage. Hors 2020, depuis 2011, les taux de chômage des personnes nées à l'étranger ont régulièrement diminué pour les deux sexes, mais à des rythmes différents. Elle a diminué davantage chez les hommes (-67 %) que chez les femmes (-43 %)⁷⁵.

⁷³ Bureau de la stratégie et de la planification, *Bulletin statistique – août 2021* (Lisbonne, 2021). Disponible sur: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beago2021.pdf/61f9eb5f-52ec-48dd-940b-ba8071759b56>

⁷⁴ Joana Miranda, *Femmes immigrées au Portugal. Souvenirs, difficultés d'intégration et projets de vie*. (Lisbonne, Haut-Commissariat à l'immigration et au dialogue interculturel, 2009).

⁷⁵ Oliveira, *Indicateurs d'intégration des immigrants 2020*.

Chômeurs nés à l'étranger, par sexe, entre 2011 et 2019

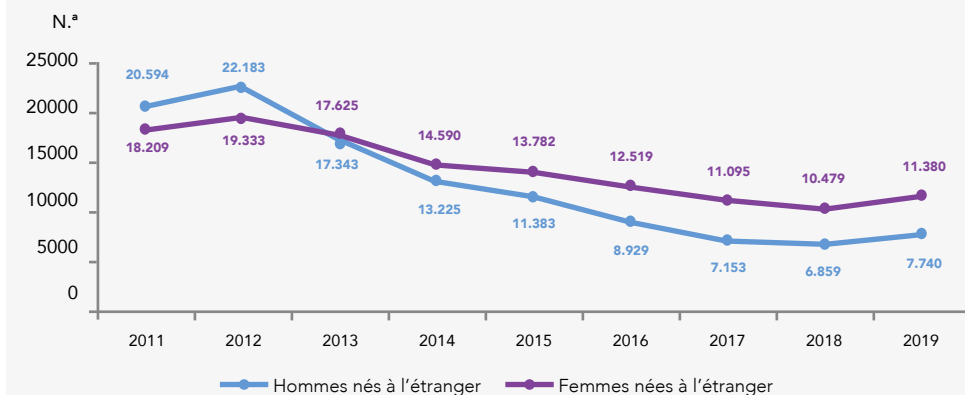


Figure 21: Chômeurs nés à l'étranger, par sexe, entre 2011 et 2019.

Source: OLIVEIRA, Catarina Reis (2020), op. cit.

Vulnérabilités et obstacles à l'intégration

Selon une étude de Miranda (2020)⁷⁶, la plupart des femmes déclarent vivre dans des conditions de marginalisation, d'exclusion, de préjugés, de discrimination et de harcèlement sexuel, ainsi que d'exploitation au travail (longs horaires, mauvaises conditions de travail). En outre, les femmes nées à l'étranger sont touchées de manière disproportionnée par la violence sexiste⁷⁷ et leurs capacités et potentialités sont remises en question en raison de stéréotypes préjudiciables dans les médias et la presse⁷⁸. Il est crucial de reconnaître que les femmes nées à l'étranger sont confrontées à des vulnérabilités au-delà du genre, étant souvent la cible de discrimination raciale, ethnique et religieuse qui se traduit par des formes subtiles d'exclusion.⁷⁹ Bien sûr, cette mosaïque de

⁷⁶ Miranda, *Femmes immigrées au Portugal*.

⁷⁷ Conseil des droits de l'homme, *The Impact of Migration on Migrant Women and Girls: A Gender Perspective Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants A/HRC/41/38*. Disponible sur: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/G1910791.pdf>

⁷⁸ Clara Almeida Santos, *Images des femmes immigrées dans la presse portugaise. Analyse de l'année 2003*. (Lisbonne, Haut-Commissariat à l'immigration et au dialogue interculturel, 2007)..

⁷⁹ Ana Sofia Neves et autres, *Immigrant Women in Portugal: A Gender Analysis* (Campinas, Estudos de Psicologia, 2016)

vulnérabilités affecte différemment les différentes femmes nées à l'étranger. Par exemple, les femmes d'Ukraine perçoivent plus de difficultés à s'intégrer, les femmes du Cap-Vert sont confrontées à plus de racisme et de discrimination, et les femmes du Brésil sont souvent la cible de harcèlement sexuel et de préjugés.

Les données de la Confédération syndicale internationale (2018) montrent une différence moyenne de 9 % de salaire entre les hommes et les femmes au Portugal⁸⁰. Un écart de 33,5 % entre les sexes peut être constaté dans le cas des travailleurs nés à l'étranger⁸¹. De plus, l'insertion des personnes nées à l'étranger sur le marché du travail ne reflète pas leur qualification ou leur expertise professionnelle⁸². Bien que le régime juridique établisse le régime de reconnaissance des universitaires étrangers, il existe encore de nombreux cas de qualifications indifférenciées (cette situation est particulièrement évidente pour les femmes ukrainiennes)⁸³. En effet, en 2018, 11,4 % des personnes nées à l'étranger ayant fait des études supérieures occupaient des emplois non qualifiés, contre 3,7 % des ressortissants portugais⁸⁴.

Stratégies nationales d'intégration

La garantie de l'égalité des droits, des opportunités et de la sécurité encourage le public à voir l'intégration comme une opportunité de croissance mutuelle et à traiter les personnes nées à l'étranger comme des égaux, des voisins et des citoyens potentiels. Pour intégrer ou favoriser l'inclusion sociale de ces populations, le Portugal a publié son premier Plan d'intégration des migrants en 2007⁸⁵. Le document couvrait 3 ans et était organisé autour de 7 principes clés et 5 axes transversaux:

⁸⁰ Confédération syndicale internationale, Note de politique économique et sociale de la CSI: Écarts entre les sexes dans la protection sociale (Bruxelles, 2018). Disponible sur: <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>

⁸¹ Oliveira, *Indicateurs d'intégration des migrants I 2020*

⁸² Idem

⁸³ Miranda, *Femmes immigrées au Portugal*.

⁸⁴ Oliveira, *Indicateurs d'intégration des immigrants 2020*

⁸⁵ Portugal, *Résolution du Conseil des ministres n° 63-A/2007*. Disponible sur: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/council-ministers-resolution-no-63-a2007-0_en

législation, prestation de services, recherche, opinion publique et responsabilisation des communautés. Le plan a été mis à jour en 2010⁸⁶ pour rester applicable jusqu'en 2013. Il a accru l'importance des bonnes relations entre les communautés nées à l'étranger et la population majoritaire. Depuis 2015, les priorités d'intégration sont inscrites dans le Plan stratégique général pour la migration⁸⁷, qui couvre une période de 5 ans. Il met l'accent sur le renforcement de la qualité des services rendus aux étrangers, prévoit de répondre aux défis de l'intégration de manière transversale et met en œuvre 106 mesures évaluées à travers 201 indicateurs. Le Portugal garantit l'égalité de traitement et un soutien ciblé tant aux citoyens portugais qu'aux citoyens non européens. À long terme, ces politiques sont associées à des résultats plus équitables sur le marché du travail, car les personnes nées à l'étranger bénéficient de meilleurs emplois, compétences et acceptation par le public⁸⁸. Lorsque les personnes nées à l'étranger parviennent à la régularisation et à l'acquisition de la résidence, elles ont accès à plusieurs droits. L'amélioration évidente du logement se vérifie et il en va de même dans la vie professionnelle (meilleurs salaires, horaires et conditions améliorés, employeurs plus solidaires). Les principaux secteurs sont les restaurants, industriels et domestiques.

Le Plan stratégique national pour la migration⁸⁹ promeut des cours d'introduction volontaires qui sont généralement mis en œuvre par des organismes gouvernementaux dans tout le pays. Au niveau national, il existe des programmes de soutien linguistique portugais pour tous⁹⁰ et portugais comme langue étrangère mais aussi des

⁸⁶ Portugal, *Résolution du Conseil des ministres n° 74/2010*. Disponible sur: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/74-2010-341856>

⁸⁷ Commission européenne, "Portugal: Plan stratégique pour les migrations 2015-2020 approuvé", 30 novembre 2021. Disponible sur: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-strategic-plan-migrations-2015-2020-approved_en

⁸⁸ Haut-Commissariat aux migrations, IP, Execution Report - 2017/2018. Disponible sur: https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/Relatorio_de_Execucao_PEM_2017_2018.pdf/656ad2c0-49e5-423d-98da-f791737766bc

⁸⁹ Haut-Commissariat aux migrations, IP, Execution Report - 2017/2018. Disponible sur: https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM_ACM_final.pdf/9ffb3799-7389-4820-83ba-6dcfe22c13fb

⁹⁰ Pour plus d'informations sur le programme Portugais pour tous, voir: <http://www.acm.gov.pt/-/programa-ppt-portugues-para-todos>

projets ciblant les jeunes⁹¹ (Escolhas – Choix – Programme⁹²) et les adultes (Promotion de l'entrepreneuriat des migrants⁹³), le mentorat des migrants⁹⁴ et la promotion de la médiation interculturelle.⁹⁵ Ils portent principalement sur: les cours de langue, l'éducation civique et la formation professionnelle.

Plusieurs activités sont également organisées au niveau local ou régional. Ceux-ci sont fixés sur la base des Plans Nationaux d'Intégration ou résultent d'initiatives indépendantes mises en œuvre par des acteurs sociaux publics ou privés. Ils promeuvent un large éventail d'objectifs: de l'interaction sociale et du dialogue interculturel à la sensibilisation aux questions de santé et à l'orientation professionnelle. La participation à tous est gratuite et volontaire. Cependant, la réussite d'un test de langue - niveau A2 - (ou la présentation d'un certificat de maîtrise de la langue portugaise de base délivré par l'une des institutions certifiées) est requise pour ceux qui demandent la citoyenneté ou la résidence permanente⁹⁶.

Récemment, les principales mesures prises par le Portugal pour faciliter l'intégration des personnes nées à l'étranger ont été l'approbation du Plan national de mise en œuvre du Pacte mondial pour la migration⁹⁷, qui est la mise en œuvre portugaise du Pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière approuvée par l'ONU en 2018⁹⁸, devenant l'un des premiers pays au monde à le

⁹¹ Pour plus d'informations sur le programme PLNM, voir: <http://www.dge.mec.pt/portugues-lingua-nao-materna#inf>

⁹² Pour plus d'informations sur le programme Choices, voir: <http://www.programaescolhas.pt/apresentacao>

⁹³ Pour plus d'informations concernant la promotion de l'entrepreneuriat des migrants, voir: <http://www.acm.gov.pt/-/programa-de-empreendedorismo-imigrante-pe-1>

⁹⁴ Pour plus d'informations sur la médiation interculturelle, voir: <http://www.acm.gov.pt/-/programa-de-mentores-para-imigrantes>

⁹⁵ Pour plus d'informations sur les exigences linguistiques pour la résidence et la citoyenneté dans l'UE, voir: <http://www.acm.gov.pt/-/projeto-de-mediacao-intercultural-em-servicos-publicos-misp>

⁹⁶ For more information regarding language requirements for residency and citizenship in the EU, see: <https://rm.coe.int/linguistic-integration-of-adult-migrants-requirements-and-learning-opp/16809b93cb>

⁹⁷ Portugal, Résolution du Conseil des Ministres no. 141/2019. Disponible sur: https://portaldiplomati-co.mne.gov.pt/images/noticias/2020/PDF/Tradução_Resolução_CM_141-2019_-_Plano_Nacional_de_Implementação_do_Pacto_Global_das_Migrações.Final_Limpa_002_002.pdf

⁹⁸ *Pacte mondial des Nations Unies pour des migrations sûres, ordonnées et régulières* (2018) est disponible sur: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/244/47/PDF/N1824447.pdf?OpenElement>

faire. En outre, le Portugal a rejoint le programme de réinstallation volontaire coordonné par le HCR et la Commission européenne, atteignant 308 personnes en août 2019. Ni les enfants de réfugiés et d'exilés ni les enfants de résidents irréguliers ne peuvent se voir refuser une place à l'école à moins que l'école n'ait plus d'espace physique. Dans ces cas, il est nécessaire d'orienter les élèves vers un autre établissement scolaire de la région. Les élèves du préscolaire à la neuvième année inscrits dans l'enseignement public dont la langue maternelle n'est pas le portugais (même si le portugais est la langue officielle de leur pays d'origine) peuvent bénéficier de mesures d'accompagnement. Ces enfants suivent des cours de portugais avec d'autres mais peuvent recevoir des cours supplémentaires de langue si nécessaire.

Aussi essentiels que ces projets aient été pour une intégration plus réussie des personnes nées à l'étranger au cours des dernières années, certaines lacunes doivent être prises en compte lorsqu'il s'agit de parcours de perfectionnement pour les femmes nées à l'étranger. Plus précisément, les programmes nationaux d'apprentissage des langues se concentrent sur l'insertion et l'emploi immédiats et ne ciblent pas les personnes qui souhaitent poursuivre des études supérieures. Le programme de portugais pour tous ne proposait que des cours jusqu'au niveau B2⁹⁹, ce qui pouvait s'avérer contraignant. De plus, les femmes nées à l'étranger sont sous-représentées dans les cours. En 2019, les femmes ayant terminé le programme représentaient 39,3 % du nombre total, tandis que les femmes représentaient 49,8 % de la population totale née à l'étranger¹⁰⁰.

Le programme portugais pour tous a été récemment mis à jour à la suite du plan national de mise en œuvre susmentionné du Pacte mondial pour la migration en 2020. Sous le nouveau nom de «langue d'accueil portugaise», le programme cherche à s'adapter davantage aux besoins des personnes nées à l'étranger en offrant des horaires

⁹⁹ Haut-Commissariat aux migrations, Brochure. Available in: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/27754/Brochura+ACM/3099c1c8-d233-4309-9ed8-567d3520a5ff>

¹⁰⁰ Oliveira, *Indicateurs d'intégration des immigrants 2020*

plus flexibles, adapter le contenu à des niveaux linguistiques particuliers et relier l'apprentissage des langues aux processus de nostrification¹⁰¹. Ces changements sont positifs et nous espérons qu'ils pourront s'avérer fructueux. Néanmoins, les cours de langue sont toujours limités au niveau B2.

Selon les données du Migrant Integration Policy Index (Mipex)¹⁰², actuellement, le Portugal figure dans le «top dix» des destinations de migration les plus recherchées aux côtés des États nordiques et des pays qui sont des destinations de choix plus traditionnelles pour les personnes nées à l'étranger, loin devant d'autres «nouveaux» pays de destination comme l'Italie et l'Espagne. Le rapport indique que par rapport à tous les autres pays développés, les politiques d'intégration du Portugal en 2019 étaient supérieures à la moyenne dans tous les domaines politiques, à l'exception de l'accès à la santé. Les résultats notables comprenaient les éléments suivants:

- En ce qui concerne la lutte contre le problème de la discrimination, le Portugal a obtenu le score le plus élevé possible de 100 points, félicité pour ses politiques solides et ses mécanismes d'application qui «augmentent lentement les niveaux de sensibilisation du public»;
- En ce qui concerne la citoyenneté - à la fois des nouveaux nés à l'étranger et des descendants de citoyens portugais - le Portugal a marqué 86 points, soit une augmentation de 13 points par rapport à 2015.
- En ce qui concerne le regroupement familial, le Portugal marque 87 points et est réputé avoir l'une des politiques de regroupement familial les plus favorables au monde, avec le Canada et le Brésil.

¹⁰¹ "L'apprentissage de la langue d'accueil par les immigrés". Bulletin statistique OM n° 7 dans *L'immigration en chiffres*, Catarina Reis Oliveira, éd. (Lisbonne, Observatoire des migrations, 2021). Disponible sur: <http://www.om.acm.gov.pt/publicacoes-om/colecao-imigracao-em-numeros/boletins-estatisticos>

¹⁰² Pour plus d'informations concernant les données portugaises dans le rapport Mipex, voir: <https://www.mipex.eu/portugal>

Recherche qualitative pour l'analyse des besoins, Portugal

Nous avons interrogé 3 techniciens, deux sont des professeurs de portugais pour étrangers (niveau A et B), et un est technicien en insertion sociale pour migrants. Ils travaillent avec des personnes nées à l'étranger depuis 4-5 ans (professeurs de portugais) et 13/14 ans (technicien en insertion sociale). Les entretiens ont été organisés par ZOOM en raison des restrictions liées à la pandémie de Covid-19.

Tous les techniciens interrogés ont plus de 20 ans d'expérience professionnelle, cumulant ainsi, ensemble, plus de 60 ans d'expérience. Les professeurs de portugais travaillent à l'école secondaire Poeta Joaquim Serra et enseignent le portugais comme langue d'accueil pour faciliter l'insertion sociale des personnes nées à l'étranger. L'inclusion des personnes nées à l'étranger, à travers le Service Jésuite des Réfugiés (JRS), offre une formation dans divers domaines, répondant aux besoins identifiés par le bureau de l'emploi lorsque les femmes partent à la recherche d'un emploi. Leurs qualifications, habiletés et compétences sont reconnues et analysées afin de développer des projets de formation qui soutiendraient l'atteinte de leurs objectifs liés au travail. Tout cela en coopération avec tous les bureaux et départements du JRS, tels que les départements sociaux, de l'emploi et de la santé, entre autres.

Selon les informations obtenues lors des entretiens, les principaux obstacles auxquels les femmes nées à l'étranger sont confrontées sont d'ordre économique/financier, linguistique et éducatif. De plus, ils mentionnent la difficulté de s'intégrer à une autre culture, de faire face à leur propre processus de légalisation et même de trouver un logement.

Parmi toutes les difficultés, il n'y en a pas une qui puisse être considérée comme facile à surmonter. Cependant, selon les

personnes interrogées, une fois la barrière de la langue surmontée, tout devient plus facile et le processus d'intégration se déroule plus naturellement. En effet, la connaissance de la langue favorise des opportunités de contact meilleures et plus significatives avec des personnes du pays d'accueil ou qui sont elles-mêmes déjà intégrées dans la culture d'accueil. Après avoir fait ce lien, on peut plus facilement s'adapter au nouvel environnement culturel.

Cette barrière de la langue est cependant souvent difficile à surmonter. Dès que les femmes nées à l'étranger arrivent dans le pays, elles sont confrontées à l'impossibilité de communiquer correctement avec les habitants et les autorités locales. Dès le début, ils sont la cible de comportements discriminatoires, et le fait qu'ils ne connaissent pas la langue rend encore plus difficile la reconnaissance de leurs qualifications, la légalisation de leur statut d'immigration, la recherche d'un logement et d'un travail. Même s'ils ont un diplôme universitaire et une immense expérience dans un domaine spécifique, faire reconnaître leur expérience et leur formation est toujours difficile pour ceux qui ne peuvent pas expliquer pleinement leur parcours ou savoir où chercher de l'aide.

Les suggestions des techniciens interrogés étaient assez vastes, comme l'apprentissage de la langue dans un contexte réel, pratique et informel (un accompagnement est nécessaire pour un apprentissage plus rapide, plus systématique et cohérent de la langue) car c'est dans ces contextes informels que certains préjugés sont déconstruits (à la fois des autres et des siens), et les liens s'établissent entre eux, les faisant se sentir intégrés dans une communauté. Ils ont également suggéré d'avoir le niveau C dans les écoles, pas seulement dans les universités, car cela rejoint plus de gens. Un autre problème pour les femmes nées à l'étranger est d'assurer leur pérennité ou d'obtenir des bourses couvrant la location d'une chambre, la nourriture et les études. Lorsqu'ils arrivent dans le pays d'accueil, les besoins immédiats priment sur les projets à long terme (comme les études, par exemple). Leur survie en jeu, ils suivent

généralement le plan de trouver un emploi et de ne pas poursuivre leurs études, même s'ils voudraient le faire. Par conséquent, il est urgent de mettre en place un réseau de soutien pour aider les personnes dans leur intégration, de développer des moyens plus efficaces et moins chronophages de légalisation des personnes nées à l'étranger, et d'augmenter les possibilités de reconnaissance des qualifications antérieures pour obtenir des équivalences dans leurs études. Il est également nécessaire de créer une banque/plate-forme d'informations qui intègre les informations nécessaires disponibles de manière simplifiée et cohérente, avec un accès facile. Cette banque permettrait une plus grande flexibilité et intégration dans le pays d'accueil, car elle apporterait une connaissance des processus en cours dans le pays, que ce soit dans le domaine du travail, de l'éducation, de la sécurité sociale ou du logement. De plus, ils ont plaidé pour la possibilité d'avoir un «ambassadeur» qui accompagne le groupe cible durant le processus d'intégration, et qui sert d'intermédiaire entre le peuple et la nouvelle culture en face d'eux dans diverses situations qui se présentent. Cette personne doit être rémunérée et disposée à accepter cette responsabilité.

Selon eux, il doit y avoir un équilibre entre l'apprentissage formel et informel. Ils affirment que la société s'est beaucoup concentrée sur le formel, mais que l'informel est plus attrayant pour l'apprentissage des langues quant à la perception de l'utilité de ces connaissances. Et les personnes nées à l'étranger montrent un désir et une curiosité plus élevés d'avoir une compétence orale plus avancée lorsque le processus d'apprentissage intègre les méthodes informelles.

Nous avons également interrogé des femmes nées à l'étranger de notre groupe cible 1, âgées de 27 à 54 ans. Trois femmes sont de la cible TG1a et cinq femmes sont de la cible TG1b. Les pays d'origine sont le Soudan du Sud, la Roumanie, l'Ukraine, l'Italie, la Chine et le Brésil. Certaines femmes vivent au Portugal depuis environ deux ans, tandis que d'autres sont ici depuis plus de trente ans. Toutes les femmes interrogées ont indiqué que la langue et un certain manque

d'informations sur la manière de légaliser leur statut d'immigration, d'obtenir un emploi ou de poursuivre des études supérieures étaient les obstacles les plus importants à leur intégration au Portugal. En outre, les problèmes financiers représentent un obstacle majeur à la poursuite d'objectifs d'enseignement supérieur. Un facteur qui les aide énormément, et qui s'accroît au fil des années, est le soutien d'autres personnes nées à l'étranger d'origines similaires et qui sont déjà au Portugal depuis quelques années - ce contact est également facilité par l'utilisation de médias sociaux.

Habituellement, lorsqu'ils arrivent au Portugal, leur principale priorité est de trouver un emploi pour pouvoir survivre. Ensuite, ils apprennent le portugais de base afin de trouver un meilleur emploi. Ils peuvent apprendre le portugais en parlant aux natifs, en regardant des programmes portugais, en lisant des journaux et des magazines portugais, en regardant des films avec des sous-titres portugais et en s'engageant dans des cours de portugais. La plupart d'entre eux sont venus avec de jeunes enfants ou sont nés au Portugal peu de temps après leur installation. Par conséquent, leur priorité est d'élever la famille; après cela, ils peuvent retourner à leurs rêves et faire des études supérieures. Toutes les femmes semblaient très déterminées, avec des objectifs clairs et confiantes qu'elles réaliseront ce qu'elles veulent, étape par étape.

Si l'on considère le TG1b, toutes les femmes ont terminé leurs études supérieures et poursuivi leur formation au Portugal. Certains ont terminé leurs études de base et supérieures au Portugal; d'autres ont fait leurs études de base au Portugal, sont partis pour l'université et sont retournés au Portugal pour faire une maîtrise ou un post-diplôme; et il y avait ceux qui ont terminé tout leur parcours scolaire dans un autre pays, sont entrés dans l'enseignement supérieur dans un autre pays, puis sont venus au Portugal et ont terminé leur carrière universitaire avec une maîtrise ou une licence. Un bon conseil qu'ils laissent aux autres: ne jamais s'arrêter; continuer à travailler et suivre une formation. L'éducation n'est jamais perdue et

il est possible de travailler et d'étudier en même temps, ce qui est important car le coût de la vie au Portugal est plus élevé que dans son pays d'origine.

Leurs plus grandes difficultés pour accéder à l'enseignement supérieur après avoir maîtrisé la langue sont le manque d'information sur la manière de le faire et le manque de persévérance des candidats à rassembler tous les documents nécessaires. Ils ont évoqué l'idée générale qu'il était impossible d'avoir des équivalences pour accéder à l'enseignement supérieur, en raison des difficultés liées à l'information sur l'accès à l'enseignement supérieur et des difficultés à obtenir la documentation nécessaire, ainsi que des difficultés financières. Cependant, ils ont réalisé plus tard qu'il est généralement assez facile d'accéder à l'enseignement supérieur au Portugal.

En outre, les personnes interrogées ont déclaré qu'il y avait eu des améliorations notables dans l'accès à l'enseignement supérieur au Portugal pour les immigrants, tout en soulignant que c'est plus facile s'ils viennent de pays lusophones. D'autres facteurs qui facilitent l'accès à l'enseignement supérieur sont les consulats de leur propre pays, grâce à la validation des documents requis par les universités, et le programme d'accès à l'enseignement supérieur pour les plus de 23 ans mis en place par le ministère portugais de l'Éducation. Ils considèrent tous qu'ils ont été très bien accueillis au collège et estiment qu'il y a une grande intégration des étudiants internationaux dans les collèges portugais, facilitée par le processus de Bologne et tous les programmes d'intégration et d'accessibilité proposés par les universités. Ils mentionnent plusieurs bureaux de soutien et l'aide précieuse offerte par d'anciens étudiants dans leur admission et leur intégration à l'université. Il existe plusieurs départements de soutien scolaire, surtout après l'inscription. En outre, ils ont trouvé de nombreuses informations disponibles pour accéder aux universités sur les sites Web des universités, et il y avait toujours ceux qui aidaient dans les processus de candidature. Dans l'ensemble, ils ont trouvé beaucoup d'informations disponibles dans

plusieurs langues. De plus, la possibilité d'étudier en dehors des heures de travail a été très appréciée.

Presque toutes les femmes interrogées dans TG1b avaient effectué un stage dans AidLearn. Les autres ont répondu à divers courriels qu'AidLearn a envoyés aux universités pour demander leur collaboration dans la recherche de femmes nées à l'étranger qui fréquentent ou ont terminé leurs études supérieures au Portugal.

LES SOLUTIONS & LE CONCEPT UPSIM

Relier les résultats à l'engagement d'apprentissage

Cette section porte sur la description du cadre conceptuel de l'autonomisation des femmes issues de minorités migrantes, dans la mesure où elles se trouvent motivées et équipées pour entreprendre leur parcours personnel de perfectionnement. Comprendre le cadre théorique derrière l'approche UPSIM aidera les professionnels qui ont l'intention de devenir des mentors UPSIM à renforcer leur compréhension des outils et des processus développés à cet effet.

Le **manuel du cours** fournit des informations plus détaillées sur les outils, ce qu'ils font et comment ils peuvent être utilisés. Dans cette publication, nous nous intéresserons aux différents systèmes dans lesquels naviguent les apprenants adultes, en faisant le lien avec les résultats des enquêtes qualitatives UPSIM réalisées en Guadeloupe (France), au Danemark, au Portugal, en Suède et en République Tchèque.

Cette publication présente un cadre conceptuel pour l'approche UPSIM, adapté grâce à une enquête approfondie sur la démographie de nos groupes cibles. Le cadre vise à augmenter les perspectives traditionnelles et à analyser les principaux défis au développement de la compétence d'apprentissage autodirigé chez les femmes issues de l'immigration afin d'éviter les situations où les objectifs de carrière et d'éducation échouent. En tant que valeur ajoutée à ces réalisations, nous contribuons également à lutter contre l'isolement financier des femmes appartenant à des minorités, en les empêchant d'accéder à différentes couches de la société, ce qui entraîne un manque de diversité dans les secteurs supérieurs et plus influents, tels que les décideurs politiques et les infrastructures.

D'abord et avant tout, nous fournirons ici nos recommandations concernant l'engagement autonome des apprenants. De manière analogue, les apprenants pourraient être considérés comme des agents actifs dont les interprétations subjectives des différentes situations d'apprentissage déterminent largement les objectifs qu'ils choisissent. Ces interprétations situationnelles dépendent cependant :

- A) leurs croyances motivationnelles
- B) comment ils se perçoivent.

Selon la théorie de l'orientation vers les buts, les facteurs environnementaux et personnels sont considérés comme des éléments nécessaires de la motivation (Pintrich & Schunk, 1996). Les orientations vers des objectifs qui, dans notre cas, se rapportent aux préférences de l'apprenant autonome pour certains types d'états finaux souhaités (Niemi-virta, 1998a, 2002a), fournissent un cadre organisateur à travers lequel une variété de réponses cognitives et affectives aux situations de réussite peuvent être interprété (cf. Ames, 1992). Les jugements personnels susceptibles d'influencer le choix de l'objectif de l'apprenant autonome et ses actions ultérieures sont :

- A) croyances d'auto-efficacité,
- B) valeur de la tâche,
- C) et intérêts anticipés. (Bandura, 1982) (p. 35)

Ces croyances se sont avérées très influentes dans la prédiction du comportement réel et de l'exécution des tâches (cf. Pajares, 1996), et par conséquent le concept UPSIM met l'accent sur ces aspects.

Faciliter l'engagement des apprenants dans un contexte non formel

Comprendre l'engagement des apprenants, lors du mentorat de personnes qui n'ont pas nécessairement beaucoup d'expérience dans des contextes d'apprentissage formels, est important pour le concept UPSIM. La plupart des recherches sur l'apprentissage

ont porté sur les étudiants de l'éducation formelle, cependant, le consortium UPSIM pense qu'il est possible d'établir des parallèles entre la recherche empirique et les résultats dans ce domaine avec un contexte d'apprentissage non formel et autodirigé des adultes.

Ce chapitre propose d'abord une définition de l'engagement des apprenants et fournit une exploration des indicateurs positifs d'engagement des apprenants. Les objectifs de mentorat et d'apprentissage sont explorés plus en détail dans leur relation avec la promotion de l'engagement des apprenants. Le modèle UPSIM prend en considération les influences que les niveaux macro, exo, méso et micro ont sur l'engagement des apprenants adultes, avec un accent particulier sur le microsystème – l'environnement d'apprentissage immédiat des apprenants.

L'engagement des apprenants ne se produit pas dans le vide, c'est plutôt quelque chose qui est impacté et influencé par un large éventail de facteurs contextuels. Nous devons donc en tenir compte lorsque nous explorons l'engagement des apprenants¹⁰³. Par exemple, le modèle différencie les influences socioculturelles, telles que l'environnement politique et social; les influences structurelles, telles que le contexte éducatif et les antécédents des étudiants; et les influences psychosociales, telles que l'environnement d'enseignement, les relations enseignant-élève et la motivation des élèves. En tenant compte du contexte sociopolitique plus large qui influence l'engagement des apprenants, une compréhension plus holistique et plus claire peut être obtenue.¹⁰⁴ Grâce à ces connaissances, les mentors d'UPSIM sont en mesure de mieux comprendre comment renforcer l'engagement et, en fin de compte, améliorer les résultats pour les apprenants qu'ils aident. Pour assurer cette meilleure compréhension, nous allons maintenant examiner

¹⁰³ MJ. «L'engagement des élèves avec l'école: enjeux conceptuels et méthodologiques critiques du construit». (Psychologie dans les écoles, 2008) 45(5): 369–386. EST CE QUE JE: <https://doi.org/10.1002/pits.20303>. Dans *l'enseignement supérieur*, Kahu, ER. Encadrer l'engagement des étudiants dans *l'enseignement supérieur. Études dans l'enseignement supérieur*, (2013) 38(5): 758–773. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>

¹⁰⁴ Idem

un modèle systémique des environnements des femmes nées à l'étranger, basé sur l'expérience du consortium UPSIM et les résultats de nos entretiens qualitatifs avec des groupes cibles.

Bronfenbrenner et ses collègues (par exemple Bronfenbrenner, 1979, 1986; Bronfenbrenner et Ceci, 1994) ont développé un modèle bioécologique des influences externes affectant les familles et le développement de l'enfant, utilisé pour guider une gamme de recherches sur l'apprentissage des enfants et l'engagement des parents.¹⁰⁵ Ce modèle a été particulièrement utile dans la pratique éducative, car il fournit un cadre conceptuel pour comprendre comment plusieurs contextes et acteurs influencent les étudiants en même temps. Ce modèle est également intéressant dans le contexte de l'apprentissage des adultes, également dans un contexte d'apprentissage non formel, comme l'est le projet UPSIM. En créant les arènes d'apprentissage pour apprendre, nous le plaçons entre les mains de l'apprenant, pour sélectionner l'apprentissage qui doit avoir lieu et pour localiser les domaines spécifiques de la société où cet apprentissage peut avoir lieu. Cela crée un contexte beaucoup plus sociétal pour l'apprentissage des langues et favorise également les rencontres interculturelles.

L'apprenant autonome se trouve au centre du microsystème, qui est situé dans un système d'environnements entrelacés. (voir schéma ci-dessous). Le **microsystème** englobe l'environnement immédiat d'un individu, par exemple à la maison ou dans «l'apprentissage dans les arènes sauvages» (qui sera décrit plus loin dans cette publication).

Le niveau **mésosystème** représente les interactions entre les microsystèmes, ainsi qu'entre le micro et les exosystèmes.

¹⁰⁵ Pour plus d'informations, voir Ansong, D, Okumu, M, Bowen, GL, Walker, AM et Eisensmith, SR. (Journal international du développement de l'éducation, 2017) 54: 51–58. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2017.03.010>; et Heatly, MC et Votruba-Drzal, E. Précurseurs développementaux de l'engagement et de la motivation en cinquième année: Liens avec les relations parent- et enseignant-enfant. (Journal of Applied Developmental Psychology, 2018)60: 144–156. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2018.09.003>

L'**exosystème** comprend les structures sociales plus larges qui ont un impact sur les femmes de notre groupe cible, cela peut être les établissements d'enseignement qu'elles ont fréquentés, les médias, le gouvernement, le monde du travail et les services sociaux.

Le **macrosystème** englobe les systèmes économiques, sociaux, juridiques, politiques et éducatifs plus larges dans lesquels se situent les autres systèmes. Garder à l'esprit les dimensions interconnectées des femmes nées à l'étranger nous permet de visualiser plus facilement la relation fluide entre les influences externes et l'engagement d'apprentissage.

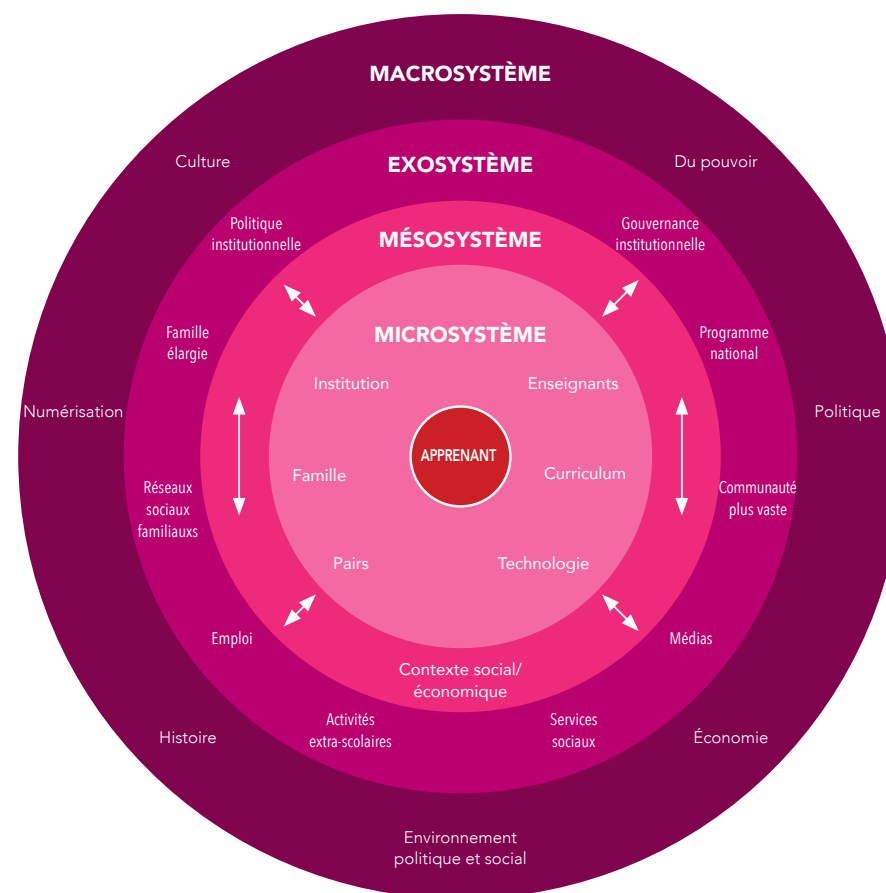


Figure 22: Modèle bioécologique des influences sur l'engagement étudiant, basé sur Bond (2019) et adapté de Bronfenbrenner et ses collègues (Bronfenbrenner, 1979, 1986; Bronfenbrenner and Ceci, 1994).

Le mentor UPSIM doit comprendre les caractéristiques des femmes nées à l'étranger et les modèles que nous utilisons pour guider notre théorie et notre pratique, afin d'éviter de voir leurs attributs comme des éléments isolés. Les conséquences de la réduction d'un organisme entier à une vue partielle qui varie selon la lentille utilisée, n'aident pas. Une large sélection d'influences structurelles et psychosociales affecte l'environnement d'apprentissage, les processus d'apprentissage, l'engagement de l'apprenant et les résultats ultérieurs à tous les niveaux du modèle bioécologique. Pour assurer l'engagement d'apprentissage, nous devons garder à l'esprit que notre groupe cible est composé d'adultes qui sont également étrangers à la culture/l'environnement dans lequel ils résident. Ces femmes ont acquis tout au long de leur vie différents micro-, méso- et macrosystèmes et nous devons donc en tenir compte lorsque nous les aidons à s'adapter aux nouveaux systèmes. Les outils de la section ressources de la plateforme d'apprentissage du projet en tiennent compte, car ils sont adaptés pour guider les femmes à travers les processus d'apprentissage et d'adaptation à leur environnement. Ceci est réalisé par le développement de la compétence apprendre à apprendre et en montrant le chemin vers les domaines d'apprentissage, les outils et les possibilités qui s'offrent à eux.

Dimensions de l'engagement d'apprentissage

Lorsqu'une personne développe un engagement cognitif, cela modifie son engagement affectif, qui à son tour affecte l'engagement comportemental d'une personne. Le tableau 5 ci-dessous illustre comment cela fonctionne dans un contexte UPSIM. L'un des premiers domaines d'intérêt dans le processus d'apprentissage est le fondement de la valorisation. Ce processus repose sur l'intériorisation d'un ensemble de valeurs spécifiées, qui s'expriment dans le comportement de l'apprenant et sont souvent identifiables. En d'autres termes, nous aidons le mentoré à découvrir la valeur qu'il attache à ses objectifs/rêves de perfectionnement.

Les dimensions de l'engagement d'apprentissage d'UPSIM

Engagement cognitif	Engagement affectif	Engagement comportemental
Valoriser	Va de la simple acceptation à un état d'engagement plus complexe	Démontrer sa foi dans le processus démocratique. Sensible à la diversité des valeurs. Montrer sa capacité à résoudre des problèmes. Proposer un plan pour amélioration sociale et suivi avec engagement. Informer sur des sujets qui nous tiennent à cœur
Déterminé	Enthousiasme	Effort
Intégrer des idées	Sentiment d'appartenance	Attention/concentration
Esprit critique	Satisfaction	Agence de développement
Fixer des objectifs d'apprentissage	Curiosité	Présence
Raisonnement opérationnel	Voir la pertinence	Tentative
Essayer de comprendre	Intérêt	Planification et exécution des tâches
Réflexion	Sentiment de bien-être	Conduite positive
Mise au point/concentration	Vitalité/zeste	Action/initiation
L'apprentissage en profondeur	Se sentir apprécié	Confiance
Apprendre dans les arènes	Gère les attentes	Participation/implication
Justifier les décisions	Jouissance	Demander de l'aide à des mentors, des réseaux et/ou des pairs
Entente	Fierté	Assumer la responsabilité
Faire plus pour en savoir plus	Excitation	Identifier les opportunités/défis
Suivi/attention/minutie	Désir de bien faire	Développer des compétences pluridisciplinaires
Auto-perceptions positives et auto-efficacité	Interactions positives avec les pairs	Soutenir et encourager les pairs
Préférence pour les tâches exigeantes	Sentiment d'appartenance au sujet d'étude	Interaction (pairs, enseignants, mentors, contenu, technologie)
Enseigner à soi et à ses pairs	Les tâches difficiles conduisent à un sentiment d'accomplissement	Relever et rechercher des défis qui sont à la hauteur de mes capacités
Utilisation de stratégies d'apprentissage sophistiquées	Attitude positive à l'égard de l'apprentissage/apprentissage des valeurs	Habitudes d'étude/accès aux ressources
Use of sophisticated learning strategies	Temps passé à la tâche/rester sur la tâche/persévérance	Planification et espacement du temps d'étude, pratique de récupération, élaboration, entrelacement, exemples concrets d'idées abstraites, double codage
Positive perceptions of mentor and peer support	Sensibilisation, volonté d'entendre, attention.	Écoutez les autres avec respect. Participer aux discussions. Questionner de nouveaux idéaux, concepts, modèles, etc. afin de bien les comprendre.

Tableau 5: Dimensions de l'engagement d'apprentissage d'UPSIM

*Adapté de Bond, M, Buntins, K, Bedenlier, S, Zawacki-Richter, O et Kerres, M. (manuscrit en préparation). Cartographie de la recherche sur l'engagement des étudiants et les technologies éducatives dans l'enseignement supérieur.

Une étude sur les stratégies et les bonnes pratiques pour la commission EMPL, sur le thème de ce qui peut être utile pour surmonter les barrières à l'intégration, recommande le développement des réseaux sociaux et le mentorat. L'étude indique que les réseaux sociaux, y compris les contacts via des amis, des parents et des employés existants, sont considérés comme très importants pour la recherche d'emploi. Les personnes nées à l'étranger nouvellement arrivées ont tendance à avoir moins de réseaux pertinents pour le marché du travail que les personnes nées dans le pays. Ainsi, la forte dépendance du processus d'appariement des emplois aux réseaux informels peut limiter l'accès aux emplois des personnes nées à l'étranger (humanitaires) et les désavantager considérablement sur le marché du travail.

Le mentorat est une possibilité recommandée par presque toutes les études pour surmonter ces obstacles.

Les mentors aident les réfugiés à chercher du travail et leur donnent des conseils sur les questions sociales, leur donnent accès à des réseaux et comblent ainsi les écarts culturels. Imaginez ce qu'ils pourraient réaliser s'ils avaient un accès gratuit à des outils de qualité et utiles, qui peuvent aider à créer une base de succès dès le début ? Les anciens réfugiés eux-mêmes peuvent également être des mentors. Ces mêmes principes doivent également s'appliquer en matière de parcours éducatifs et de montée en compétences, et c'est ainsi que le concept UPSIM est conçu. Il prend également en compte les besoins réels de nos groupes cibles, sur la base des données existantes, des recommandations ainsi que des résultats d'études qualitatives.

Pourquoi l'apprentissage autodirigé ?

Selon Knowles¹⁰⁶, les personnes qui prennent l'initiative d'apprendre apprennent plus et apprennent mieux que les personnes à qui on enseigne passivement. Ils ont plus tendance à être motivés à dessein et à appliquer les connaissances acquises dans leur vie quotidienne. L'une des principales observations et motivations du projet UPSIM est d'essayer de remédier au faible nombre de femmes issues de l'immigration dans les différentes couches du marché du travail européen.

L'une des hypothèses du consortium UPSIM est que les efforts pour activer les femmes au travail vont souvent à l'encontre de leurs propres idées et attentes, parfois influencées par des identités culturelles différentes. Lorsque l'individu n'est pas intrinsèquement motivé, mais simplement activé, et si nous croyons que l'apprentissage est une tâche permanente liée à tout ce que nous faisons, y compris le travail, alors il est facile de supposer que ce n'est pas une approche durable. Nous devons donc fournir un cadre d'outils et de ressources pour soutenir un mode d'intégration plus durable. Nous ne voulons pas mettre n'importe qui dans une catégorie, nous voulons donner aux individus les outils qui leur permettront de choisir leur propre direction, aboutissant potentiellement à l'autosatisfaction lorsque l'objectif est atteint. Les apprenants autonomes se sentent bien dans leur peau en tant qu'apprenants, et les apprenants autonomes seront en mesure de développer les compétences nécessaires pour s'intégrer dans un nouveau milieu de travail ou d'acquérir l'éducation dont ils ont besoin pour obtenir le travail qui leur donnera satisfaction. Ils ont aussi souvent le sentiment de pouvoir prendre avec succès des décisions liées à leurs besoins d'apprentissage et ils se voient développer une autonomie par rapport à ces décisions.

De plus, un argument central pour l'apprentissage autodirigé est qu'il a le potentiel d'améliorer la qualité des résultats d'apprentissage à

¹⁰⁶ M. S. Knowles, *Apprentissage autodirigé: un guide pour les apprenants et les enseignants* (New York, Association Press, 1975)

court et à long terme¹⁰⁷, et c'est aussi une compétence essentielle à acquérir pour la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie apprentissage. Les besoins du marché du travail du 21^e siècle, en raison des développements sociétaux et technologiques, ont augmenté plutôt que diminué le besoin de citoyens autonomes.¹⁰⁸ La main-d'œuvre doit donc être adaptable pour s'adapter à ceux-ci, car les développements nécessitent des compétences et des capacités uniques. Les jeunes générations d'Europe du Nord et d'Europe centrale auront été exposées à une éducation qui passe d'un enseignement centré sur l'enseignant à un enseignement centré sur l'apprenant, mais de nombreuses femmes arrivant de pays ayant un accès limité ou des approches différentes à l'éducation peuvent trouver ces types de travail ou étudier des environnements difficiles et difficiles à surmonter. Ce sera presque toujours le cas pour les personnes qui n'ont pas été formées pour développer leurs propres compétences d'apprentissage autonome.

Apprendre des langues dans la nature et comprendre l'outil de langue et L2L

Le projet s'est concentré sur de nouvelles façons d'aider les femmes nées à l'étranger à apprendre la langue de leurs hôtes de manière informelle. Inspiré du projet suédois "Språkskap"¹⁰⁹ qui est né de l'observation que ceux qui souhaitent apprendre le suédois en Suède ont souvent du mal à puiser dans la ressource d'apprentissage la plus puissante disponible: les interactions quotidiennes avec des locuteurs suédois. Avec cela comme point de départ, le projet Språkskap a créé de nouvelles façons de soutenir l'apprentissage des langues dans les interactions quotidiennes. Comme le projet «Språkskap», nous voyons un avenir dans lequel la responsabilité de l'apprentissage d'une langue seconde n'est pas quelque chose

¹⁰⁷ D. R. Garrison, *Apprentissage autodirigé: vers un modèle global* (Adult Education Quarterly, vol. 48, no. 1, pp. 18–33, 1997)

¹⁰⁸ G. Manning, *Apprentissage autodirigé: un élément clé de la théorie de l'apprentissage des adultes* (Journal of the Washington Institute of China Studies, vol. 2, no. 2, 2007)

¹⁰⁹ Brendon Clark; Karl Lidemalm, *Språkskap: le suédois comme langue sociale* (Ergonomidesign, 2011)

qui se déroule uniquement dans le cadre scolaire formel, mais peut également avoir lieu dans la vie quotidienne, impliquant une multitude d'acteurs, ainsi que artefacts physiques et numériques.

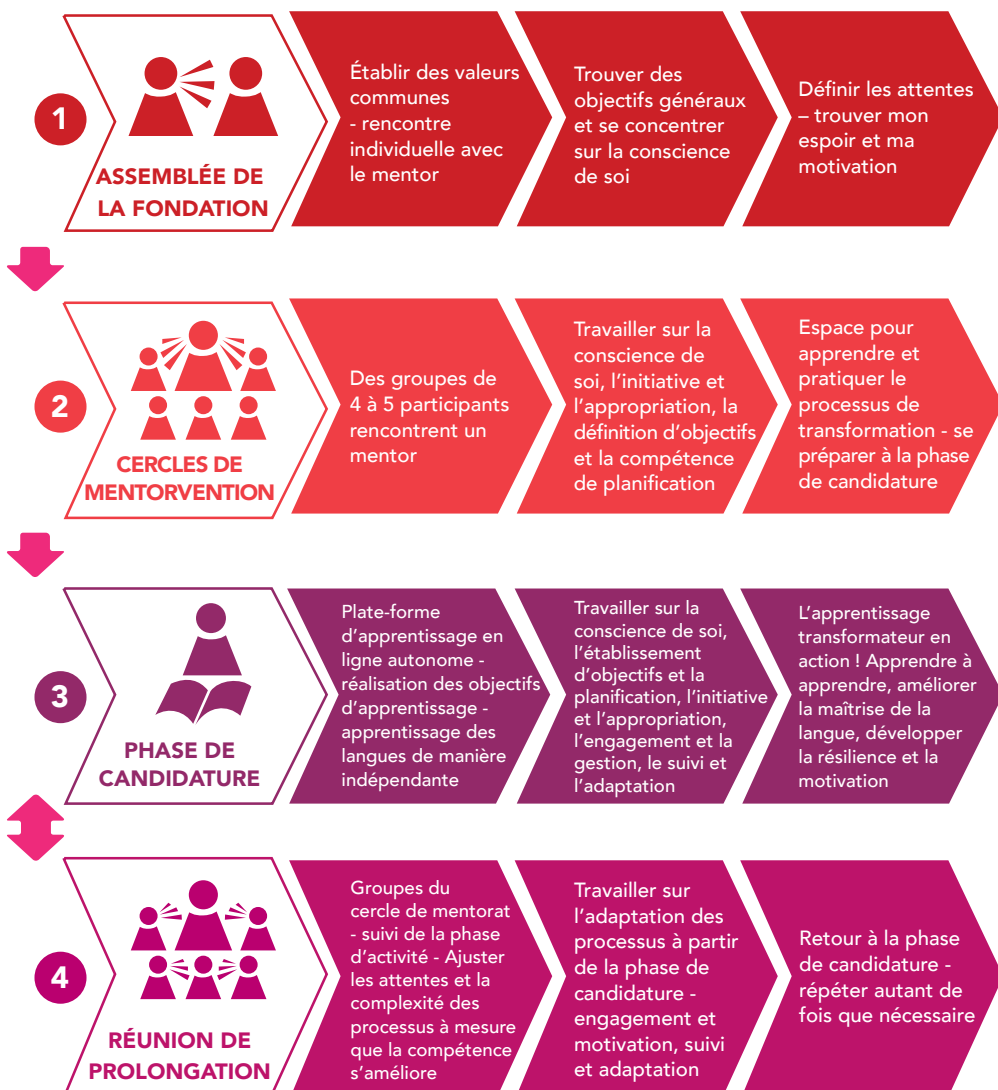
Cette section du projet UPSIM se concentre spécifiquement sur la vision d'un outil d'apprentissage des langues qui fait intervenir quatre acteurs principaux: les apprenants en langues, les citoyens ordinaires, les enseignants en langues et les prestataires de services privés et publics. En invitant l'apprenant à prendre en main son propre apprentissage non formel et en lui donnant les ressources nécessaires pour le faire efficacement, nous lui donnons les moyens de rechercher les acteurs potentiels et d'explorer de nouvelles façons de soutenir son apprentissage des langues. Cette action aide l'apprenant à passer du statut de destinataire passif de l'apprentissage, qui est limité par ce qu'un enseignant considère comme important, à devenir un apprenant actif» Les citoyens et les mentors passent du statut de mentor ou de locuteur de langue à celui de coach linguistique passer de l'enseignement des langues au soutien des apprenants dans la pratique quotidienne» Les prestataires de services privés et publics passent de la fourniture de services de base à la fourniture d'une arène pour l'apprentissage des langues.

En recentrant le modèle traditionnel sur la façon dont la langue peut être enseignée et apprise, nous avons développé une suite de ressources pour soutenir l'apprentissage autodirigé des langues.

Cette section peut également servir **d'outil linguistique indépendant** pour toute personne qui ne participe pas à une mentorvention UPSIM, mais est également destinée à être utilisée dans le cadre de **la phase de candidature, l'une des quatre phases du cycle de mentorvention UPSIM**.

La description détaillée du cycle de mentorat UPSIM se trouve dans le **manuel d'intégration réussie (manuel de cours /IO2)**.

Aperçu du cycle de mentorat



La phase d'application concerne le développement indépendant de l'apprentissage autodirigé, l'accent étant mis sur une combinaison de l'apprentissage des langues et des dimensions apprendre à apprendre. La plateforme et ses ressources comprennent les dimensions et éléments (sous-catégories) suivants de la dimension apprendre à apprendre:



CONNAISSANCE DE SOI

- Que suis-je capable de faire?
- Dans quoi dois-je m'améliorer?



FIXATION D'OBJECTIFS ET PLANIFICATION

- Qu'est-ce que j'aimerais réaliser?
- Définir mes objectifs d'apprentissage
- Planification de mon programme d'auto-apprentissage



INITIATIVE & APPROPRIATION

- Comprendre mes limites, mes possibilités
- Assumer la responsabilité de mon propre apprentissage
- Trouver des questions de conduite et des analogies
- Solliciter l'avis des autres



ENGAGEMENT ET GESTION

- Comprendre mes stratégies d'apprentissage et comment elles affecter mon apprentissage
- Sélectionner et rechercher les ressources à ma disposition
- Vérifier mes propres progrès



SUIVI & ADAPTATION

- Comment mon approche a-t-elle changé ce que j'ai fait ?
- Travaillez sur des tâches avec les encouragements des autres
- Adapter ce que je fais pour l'apprentissage futur

Théories derrière l'outil linguistique

Le consortium UPSIM a développé les outils de l'approche UPSIM, sur les perspectives théoriques de l'apprentissage autodirigé. Le concept de mentorat pour l'apprentissage autodirigé trouve ses racines dans la philosophie humaniste, d'où dérive principalement le concept d'apprentissage des adultes, et le consortium a tenté de s'adapter aux besoins des apprenants adultes en recherchant des alternatives aux approches pédagogiques traditionnelles. En conceptualisant le développement de la compétence d'auto-apprentissage chez les adultes, dans un contexte d'apprentissage des langues, les individus deviennent autonomes en tant qu'apprenants tout au long de la vie, plutôt que de dépendre des autres pour les motiver et les guider à travers des cours formellement conçus dans un cadre traditionnel centré sur l'enseignant. Nous adoptons cette approche car nous considérons chaque être humain comme unique, et cette unicité doit être satisfaite par une approche individualisée de l'apprentissage. L'apprentissage autodirigé est le processus et le produit de l'apprentissage, et un apprenant adulte dépend généralement de sa motivation intrinsèque, qui est souvent liée à une sorte de réalisation de soi et au désir de réaliser son plein potentiel.

Dans le concept d'apprentissage UPSIM, il n'y a pas d'enseignant. Il n'y a pas non plus de salle de classe, au sens traditionnel du terme. Les mentors agissent en tant que facilitatrices des processus des femmes nées à l'étranger, et avec les ressources de mentorat et l'outil linguistique comme échafaudage, les femmes sont invitées à assumer la responsabilité de leur propre apprentissage. Le concept UPSIM est façonné autour de la conviction que les êtres humains ont le pouvoir de s'auto-développer, s'ils sont dans le bon environnement et reçoivent des indices et du soutien en cours de route.

Inspiré par les progressistes John Dewey, Jean-Jacques Rousseau et Alexander Neill, l'outil linguistique est conçu pour inciter l'utilisateur

à suivre des processus qui, dans de nombreux cas, peuvent être transférés à d'autres scénarios d'apprentissage. Ainsi, même si nos ressources sont axées sur l'apprentissage des langues, les mêmes processus peuvent être transférés à d'autres domaines, que ce soit dans un contexte de travail, de développement professionnel ou de formation continue.

Les utilisateurs de la plateforme de langage et d'apprentissage d'UPSIM sont exposés à ce qui suit:

Découverte

- L'outil linguistique offre à l'utilisateur des opportunités de rechercher des opportunités d'apprentissage «dans la nature» et de créer des réseaux d'apprentissage avec des personnes qui peuvent les soutenir et les aider dans leur apprentissage.
- Auto-direction dans la localisation des ressources qui peuvent être utiles dans l'acquisition de nouvelles connaissances, compétences et attitudes.

Échafaudage

- L'échafaudage fait référence à une méthode dans laquelle un facilitateur d'apprentissage offre un type particulier de soutien aux apprenants au fur et à mesure qu'ils acquièrent et développent un nouveau concept ou une nouvelle compétence. Dans le modèle d'échafaudage, un animateur peut partager de nouvelles informations ou montrer comment résoudre un problème, c'est-à-dire en utilisant un outil.
- En référence à Vygotsky et au concept d'échafaudage, le rôle de la plateforme, du mentor, des co-mentorés issus des cercles est de favoriser un environnement propice à l'apprentissage autodirigé.
- La plateforme comprend des conseils et des outils qui peuvent aider l'utilisateur à développer de saines habitudes d'apprentissage. Des habitudes qui, avec le temps, seront intériorisées, utilisées et adaptées dans d'autres situations.

La démocratie

- Avoir la capacité d'influencer son propre apprentissage et ses objectifs.
- Assumer la responsabilité de son propre apprentissage et de ses actions.
- L'outil a le potentiel de développer des compétences de citoyenneté démocratique. Selon Manning¹¹⁰ «l'une des caractéristiques potentielles des apprenants autonomes est la recherche de l'idéal démocratique» et «les personnes dont la vie est affectée par une décision doivent faire partie du processus menant à cette décision».

Autogestion

- La capacité à s'autogérer permet à l'utilisateur de sélectionner et d'ajuster ses processus et son temps.
- Cela inclut la gestion efficace des émotions, des pensées et des comportements dans différentes situations.

Curiosité

- Selon Piaget, la curiosité est la clé de l'acquisition des connaissances. Nous voulons donc inspirer l'utilisateur à apprendre quelque chose de nouveau de manière significative
- La théorie constructiviste du développement de Piaget est l'idée que des formes plus avancées de cognition sont construites par l'individu à travers un processus d'activité «autodirigée» ou «autorégulée».¹¹¹

Conscience critique

- Garrison¹¹² déclare que la pensée critique n'est pas purement un

¹¹⁰ G. Manning, *L'apprentissage autodirigé: un élément clé de la théorie de l'apprentissage des adultes*

¹¹¹ Ho D. Kuhn and V. Ho, *Activité autodirigée et développement cognitif* (Journal of Applied Developmental Psychology, vol. 1, no. 2, pp. 119–133, 1980).

¹¹² D. R. Garrison, *Critical thinking and self-directed learning in adult education: an analysis of responsibility and control issues* (Adult Education Quarterly, vol. 42, no. 3, 1992. p. 138)

processus cognitif ou réflexif parce que l'utilisation de «critique» change le sens. Critique signifie juger et ne pas prendre les choses pour acquises.

- Conformément à Mezirow¹¹³, l'outil langagier est la clé de la dimension d'auto-direction car il soutient la capacité de l'utilisateur à développer une conscience critique du sens et de la connaissance de soi.
- Une attitude critique et autoréflexive est un élément fondamental de l'auto-direction et est nécessaire lorsqu'il s'agit de la responsabilité personnelle de ses propres opinions et actions.
- Gelpi¹¹⁴ déclare que l'apprentissage autodirigé, d'un point de vue social, peut permettre aux femmes des communautés minoritaires de devenir des apprenantes indépendantes tout au long de la vie avec une valeur ajoutée, que cela rend par exemple difficile l'acquisition ou l'acquisition de «pouvoirs oppressifs». garder le contrôle.

Volition

- Est pertinent dans un contexte d'apprentissage autodirigé et est souvent caractérisé comme un système dynamique de processus de contrôle psychologique qui protège la concentration et l'effort dirigé face aux distractions personnelles et environnementales. La capacité à rester concentré sur les tâches et à éviter les distractions est un facteur important pour garantir que les apprenants dans tous les types de situations restent sur la bonne voie.
- La diminution de la motivation ou les émotions négatives peuvent être gérées en appliquant des stratégies de contrôle de l'action, et cela demande beaucoup de persévérance et d'efforts volontaires.

¹¹³ J. Mezirow, «Une théorie critique de l'apprentissage autodirigé», dans *Apprentissage autodirigé: de la théorie à la pratique. Nouvelles orientations pour la formation continue*, S. Brookfield, Ed., (Jossey-Bass, San Francisco, 1985)

¹¹⁴ E. Gelpi, *A Future for Lifelong Education*, (Département de l'éducation des adultes et de l'enseignement supérieur, The University of Manchester, 1979)

CONCLUSION

Pour que le concept UPSIM soit efficace, il est important que le participant ait une compréhension claire de ce qu'il faut pour démarrer le processus et réussir l'étape suivante. Nous devons nous assurer que les mentors impliqués dans le recrutement et le coaching ont établi des attentes claires et réalistes dès le départ. Fournir un soutien à ce stade aidera à préparer les femmes aux défis à venir et à développer leur capacité à devenir auto-motivées et résilientes. Dès le départ, nous devons illustrer ce qu'il faudra pour réussir par rapport à:

- techniques d'étude;
- niveaux de langue académiques;
- aspects pratiques;
- capacités;
- responsabilités.

Pour ne pas rater le coche, il faut essayer de ne pas vendre l'idée de l'enseignement supérieur comme des bonbons. Nous devons définir ce que l'individu peut atteindre avec un peu d'aide. Pour y parvenir, nous devons fournir une définition claire de ce que les femmes de notre groupe cible, résidant dans les pays partenaires, devront avoir au minimum pour se qualifier en tant que participantes au programme de mentorat UPSIM. Nous commencerons par déterminer quelles sont les questions importantes que nous devons nous poser, afin d'aider à fixer des objectifs réalistes en fonction de la capacité et de la maturité intellectuelle du groupe cible.

Chaque pays présente un défi différent, cela est dû aux différentes conditions préexistantes, à la diversité du pays d'accueil et à l'origine des personnes nées à l'étranger. Cependant, il convient de noter qu'il existe également des similitudes et des thèmes identiques. Les parcours que les personnes sont encouragées à suivre sont communs, comme l'apprentissage de la langue, et la nécessité

d'accéder à des informations clés pour vivre dans le pays d'accueil, trouver un emploi ou étudier.

L'analyse s'est ouverte sur un échantillon représentatif des participants à une description des contextes culturels et sociaux dans lesquels évoluent les personnes nées à l'étranger. Le contexte culturel influence fortement la façon dont la migration est perçue. Différents pays d'accueil utilisent des mots différents pour rendre le concept même de migration moins source de division. Des termes comme «migrant» peuvent être remplacés par «nés à l'étranger», ou supprimés comme dans le cas de «minorité» en Guadeloupe.

Le projet UPSIM est né de cette sensibilité première envers la langue, à commencer par la manière de parler, précisément parce que la langue est la première barrière à laquelle les personnes nées à l'étranger doivent faire face. C'est un fait que l'on retrouve dans presque toutes les analyses de tous les pays partenaires.

Dans le cas spécifique de la Guadeloupe, la langue ne semble pas être le problème premier, et l'on peut en déduire que la raison réside dans le fait que beaucoup d'étrangers parlent déjà le français, la langue locale ou le créole. D'autre part, la préparation scolaire fait défaut, et c'est la véritable urgence à prendre en considération et à résoudre, aller aider ces personnes, par le biais d'aides au développement social, précisément dans les lieux où elles résident, mais en tenant compte également de la structures sociales et familiales déjà existantes. Il faut garder à l'esprit que la majorité ne possède pas d'ordinateur, donc l'enseignement doit être conçu en utilisant des moyens plus adéquats, comme un smartphone, qui est plutôt courant. De plus, obtenir un emploi est considéré comme un objectif consolidé à atteindre, en raison du désir d'être économiquement indépendant.

Au Danemark, le nombre de personnes nées à l'étranger et de descendants a augmenté ces derniers temps et leurs conditions

sont bien pires que celles des Danois. Parmi les descendants, les choses s'améliorent car ils ont pu utiliser le service scolaire danois, mais il n'y a pas de distinction claire entre les femmes et les hommes. Trouver du travail est plus difficile pour les personnes nées à l'étranger qui viennent de pays non occidentaux, notamment parce qu'elles sont moins qualifiées et trouvent des emplois moins bien rémunérés. Pour aider à améliorer les compétences des personnes nées à l'étranger, le gouvernement danois a promu des initiatives qui aident les personnes nées à l'étranger à surmonter la barrière de la langue et à se familiariser avec la culture et les règles danoises.

Il convient également de noter que les femmes nées à l'étranger doivent également être soutenues au sein de la famille en fournissant des informations sur le chemin de la croissance, en aidant les membres de la famille à accepter les changements et en évitant les malentendus inutiles. Conformément à cette idée d'un parcours personnalisé, le mentorat culturel a été une initiative d'intégration réussie parallèlement à la présentation d'exemples positifs, tels que des modèles.

En République tchèque, on utilise le mot étrangers, car le mot immigrant n'est pas utilisé. Il existe une distinction entre les femmes et les hommes étrangers. La tendance générale est que les femmes migrent pour des raisons familiales et les hommes pour des raisons professionnelles. Les femmes ont aussi la difficulté de ne pas faire reconnaître leurs études dans leur pays d'origine. Le processus antérieur de reconnaissance des diplômes scolaires est stressant, tant pour des raisons économiques que psychologiques, et conduit les femmes nées à l'étranger à accepter des emplois peu qualifiés. Par conséquent, les inégalités croissantes en termes de salaires. La différence entre les hommes et les femmes nés à l'étranger peut donc devenir importante car les règles nationales n'aident pas à la régularisation du visa, créant des situations de paralysie en poussant les femmes nées à l'étranger à accepter des emplois irréguliers. Ceci, accompagné de la difficulté d'apprendre la langue et d'un

manque d'information, tant en termes d'études que de travail, provoque un sentiment d'isolement supplémentaire.

En Suède, la recherche montre une tendance à l'immigration dans laquelle les femmes nées à l'étranger travaillent dans les secteurs les moins bien rémunérés et ne sont spécialisées que dans certains types de travail, mais aussi dans des secteurs où le travail est considéré comme moyennement qualifié. Il existe des programmes sociaux pour aider les femmes nées à l'étranger à trouver du travail, mais ce n'est pas suffisant. Les stratégies mises en œuvre par les institutions suédoises pour l'emploi présentent des faiblesses structurelles car elles ne s'adaptent pas aux besoins des personnes nées à l'étranger, par exemple, elles sont trop longues pour ceux qui ont déjà des compétences avancées. De plus, il est difficile de trouver des informations sur les postes vacants. De plus, la Suède est un pays où les emplois peu qualifiés manquent, ne représentant que 5% du total. D'où l'idée pas si farfelue que ces programmes sociaux servent plus le système que les personnes nées à l'étranger.

Il y a aussi une partie des personnes nées à l'étranger qui sont analphabètes et qui ont des problèmes psychologiques qui conduisent à d'autres défis à l'intégration. Les niveaux de vulnérabilité atteignent des degrés extrêmes lorsque les problèmes économiques s'y ajoutent, laissant les femmes complètement dépendantes des membres de leur famille. Par conséquent, la fixation de la barrière linguistique qui émerge de la recherche reste centrale comme clé du changement, tant sur le plan personnel que professionnel.

Au Portugal, la barrière linguistique est forte comme dans le reste des autres pays, et les travailleurs nés à l'étranger sont employés dans des emplois informels et non réglementés. Les femmes, en particulier, courent un plus grand risque d'être au chômage. Elles sont également victimes de violences basées sur le genre et davantage exposées dans les médias en raison de stéréotypes religieux, raciaux et ethniques.

Données en main, le marché du travail favorise les Portugais par rapport aux personnes nées à l'étranger, et le gouvernement portugais, à travers certains plans stratégiques visant à promouvoir l'intégration et la qualité des services mis en œuvre depuis 2007, a commencé à recueillir des résultats très positifs tels que la lutte contre la discrimination, l'aide à la famille réunification et citoyenneté.

Malgré ces opérations réussies, les femmes nées à l'étranger continuent d'avoir des problèmes économiques, linguistiques et éducatifs du fait qu'elles rencontrent de sérieuses difficultés pour accéder aux études supérieures et faire reconnaître leurs qualifications antérieures, ainsi que pour apprendre la langue et développer des moyens plus efficaces pour obtenir la citoyenneté.

UPSIM est un programme de mentorat dans lequel le contact avec la femme née à l'étranger est établi pour stimuler une relation de croissance dans laquelle la personne elle-même est responsabilisée et contrôle ses progrès. Cette approche «douce», selon la théorie de l'orientation vers les objectifs, aide les femmes nées à l'étranger à développer leurs compétences en fonction de facteurs environnementaux et personnels, en évitant les échecs inutiles.

La vision d'UPSIM est de considérer chaque individu comme unique en mettant en œuvre une approche individualisée de l'apprentissage. Les différents aspects des outils ne sont pas nouveaux en eux-mêmes, mais ont été combinés de manière nouvelle. Le but ultime d'UPSIM est la maturation de l'apprenant à travers une prise de conscience visant ses objectifs et l'accès aux outils et processus nécessaires pour les atteindre.

Une autre idée qui est ressortie lors des entretiens qualitatifs est que le projet UPSIM pourrait intéresser le marché du travail. Certains secteurs ont une forte concentration de personnes nées à l'étranger, qui consistent généralement en des emplois peu qualifiés. En introduisant le concept dans des industries telles que le secteur

du commerce de détail, le projet pourrait aider les entreprises à proposer des parcours de perfectionnement au sein de leur propre structure de formation. Au sein de l'entreprise, il peut y avoir des mentors, qui aident à guider les employés issus de l'immigration, à améliorer leur maîtrise de la langue du pays d'accueil tout en les aidant à atteindre les prochaines meilleures étapes de formation sur l'échelle de carrière de l'entreprise.

RÉFÉRENCES

- Alto Comissariado para as Migrações, *Brochure* (2020). Disponible sur: <https://www.acm.gov.pt/documents/10181/27754/Brochura+ACM/3099c1c8-d233-4309-9ed8-567d3520a5ff>
- Alto Comissariado para as Migrações, I.P., *Relatório de Execução – 2017/2018*. Disponible sur: https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/Relatorio_de_Execucao_PEM_2017_2018.pdf/656ad2c0-49e5-423d-98da-f791737766bc
- Alto Comissariado para as Migrações, I.P., *Strategic Plan for Migration* (2020). Disponible sur: https://www.acm.gov.pt/documents/10181/222357/PEM_ACM_final.pdf/9ffb3799-7389-4820-83ba-6dcfe22c13fb
- Ana Sofia Neves and others, *Mulheres Imigrantes Em Portugal: Uma Análise De Gênero*, (Campinas, Estudos de Psicologia, 2016)
- Anders Rosdahl, *Integration På Arbejdsmarkedet Af Ikkevestlige Indvandrere Og Efterkommere* (Socialforskningsinstituttet, 2006). Disponible sur: <https://www.vive.dk/media/pure/3532/334304>
- Andrey Tibajev; Carina Hellgren, *The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants* (Oxford, European Sociological Review, 2019). Disponible sur: <https://academic.oup.com/esr/article/35/4/506/5384517>
- Appleton, JJ, Christenson, SL and Furlong, MJ. "Student engagement with school: Critical conceptual and methodological issues of the construct". (Psychology in the Schools, 2008) 45(5): 369–386. DOI: <https://doi.org/10.1002/pits.20303>). In *higher education*, Kahu, ER. *Framing student engagement in higher education*. *Studies in Higher Education*, (2013)38(5): 758–773. DOI. Disponible sur: <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>
- Ansong, D, Okumu, M, Bowen, GL, Walker, AM and Eisensmith, SR.. *The role of parent, classmate, and teacher support in student engagement: Evidence from Ghana*. (International Journal of Educational Development, 2017)
- Brendon Clark; Karl Lidemalm, *Språkskap: Swedish as a Social Language* (Ergonomidesign, 2011)
- Catarina Reis Oliveira, *Indicadores de Integração de Imigrantes 2020:*

Relatório Estatístico Anual. (Lisbon, Observatório das Migrações, ACM, I.P, 2020).

- Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR (CVVM), "Postoje české veřejnosti k cizincům – březen 2020", (CVVM, 2020). Disponible sur: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5207-postoje-ceske-verejnosti-k-cizincum-brezen-2020>
- Claire Healy, *Cidadania Portuguesa: A Nova Lei da Nacionalidade de 2006* (Lisbon, Alto-Comissariado Para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2011). Disponible sur: https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/177157/Estudo45_WEB.pdf/258cd874-463a-4bfd-b928-036878fc7999
- Clara Almeida Santos, *Imagens de Mulheres Imigrantes na Imprensa Portuguesa. Análise do ano 2003*. (Lisbon, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2007).
- CZSO: Český statistický úřad. *Cizinci v České republice 2019*. (Praha: Český statistický úřad. 2019). Disponible sur: <https://www.czso.cz/documents/10180/91605941/29002719.pdf/74e31838-8cfa-4e93-9aed-4771e13683a8?version=1.0>
- Denmark Statistik, *Befolkningens løn* (København Ø, Temapubl, 2013). Disponible sur: <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/19581/befloen.pdf>
- D. R. Garrison, *Critical thinking and self-directed learning in adult education: an analysis of responsibility and control issues* (Adult Education Quarterly, vol. 42, no. 3, 1992. p. 138)
- D. R. Garrison, *Self-directed learning: toward a comprehensive model* (Adult Education Quarterly, vol. 48, no. 1, pp. 18–33, 1997)
- Det Nationale Integrationsbarometer, "Dan overblik over tal og tendenser på uddannelsesområde", Danmark Statistiks database. Disponible sur: <https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/uddannelse>
- E. Gelpi, *A Future for Lifelong Education*, (Department of Adult and Higher Education, The University of Manchester, 1979)
- Éric Moriame, Sandrine Pitot, *L'atlas des populations immigrées en Guadeloupe* (e l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques et l'Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances, 2006). Disponible sur: <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1289809>

- European Commission, *Portugal: Record Number of Citzenships Granted in 2019* (2021). Disponible sur: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-record-number-citizenships-granted-2019_en.
- European Commission, *Portugal: Spotlights on Female (Brazilian) Immigrants, Portugal's Largest Foreign Group*, (2021). Disponible sur: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-spotlights-female-brazilian-immigrants-portugals-largest-foreign-group_en.
- European Commission, "Portugal: Strategic plan for migrations 2015-2020 approved", 30 November 2021. Disponible sur: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/portugal-strategic-plan-migrations-2015-2020-approved_en
- FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, *Cost of exclusion from healthcare. The case of migrants in an irregular situation*. (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015) Disponible sur: <http://fra.europa.eu/en/publication/2015/cost-exclusion-healthcare-case-migrants-irregular-situation>.
- G. Manning, *Self-directed learning: a key component of adult learning theory* (Journal of the Washington Institute of China Studies, vol. 2, no. 2, 2007)
- Gabinete de Estratégia e Planeamento, *Boletim Estatístico – agosto de 2021* (Lisbon, 2021). Disponible sur: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/beago2021.pdf/61f9eb5f-52ec-48dd-940b-ba8071759b56>
- Gazzola, M. Language skills and employment status of adult migrants in Europe. In *The Linguistic Integration of Adult Migrants/ L'intégration linguistique des migrants adultes* (De Gruyter Mouton, 2017) pp. 297-302
- Heatly, MC and Votruba-Drzal, E. *Developmental precursors of engagement and motivation in fifth grade: Linkages with parent- and teacher-child relationships*. (Journal of Applied Developmental Psychology, 2018)
- Ho D. Kuhn and V. Ho, *Self-directed activity and cognitive development* (Journal of Applied Developmental Psychology, vol. 1, no. 2, pp. 119–133, 1980).
- Holý, Dalibor, *Ekonomická migrace ze Slovenska*. (Statistika & my, 2015). Disponible sur: <https://www.statistikaamy.cz/2015/10/15/ekonomicka-migrace-ze-slovenska/>

- Holý, Dalibor "Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně." (Statistika & my, 2018). Disponible sur: <https://www.statistikaamy.cz/2018/04/27/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>
- Hradečná, P., Jelínková, M., Ezzeddine, P., & Havelková, H. *Ženy na vedlejší koleji(?): gender, migrace a stárnutí* (Sdružení pro integraci a migraci, 2016)
- Instituto Nacional de Estatística, *População Estrangeira em Portugal* (Lisbon, 2007).
- International Organization for Migration, *Glossary on Migration* (International Organization For Migration, 2019)
- International Trade Union Confederation, *ITUC Economic and Social Policy Brief: Gender Gaps in Social Protection* (Brussels, 2018). Disponible sur: <https://www.ituc-csi.org/brief-wage-gap>
- J. Mezirow, "A critical theory of self-directed learning," in *Self-directed Learning: From Theory to Practice. New Directions for Continuing Education*, S. Brookfield, Ed., (Jossey-Bass, San Francisco, 1985)
- Joana Miranda, *Mulheres imigrantes em Portugal. Memórias, dificuldades de integração e projectos de vida*. (Lisbon, Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, 2009).
- Klvačová, P.'Když sem jdeš, tak to musíš vydržet'. Vyrovnávání se nerovností ve výpovědích cizinek žijících v České republice." In Šanderová, J. (ed.). *Sociální nerovnosti v kvalitativním výzkumu*. (Praha: ISS UK FSV., 2007)
- Kocourek Jiří, *Analýza přístupu imigrantek a imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice* (MPSV, 2007). Disponible sur: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/739492/Anal%C3%BDza+-+publikace/d5582df7-6f3e-4705-b23f-275c523180a0>
- Labour Market Integration of Refugees – *Strategies and good practices, a study for the EMPL commission*
- M. S. Knowles, *Self-directed Learning: A Guide for Learners and Teachers*, (New York, Association Press, 1975)
- Macáková Libuše, *Selected problems of integration of foreigners in the Czech Republic* (Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, vol. 8, No.1, 2013), p. 109-124.
- Matheová Beáta (MigraceOnline.cz), "Vykořisťování žen migrantek na trhu práce", (MigraceOnline.cz, 30. 3. 2016). Disponible sur: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/vykoristovani-zen-migrantek-na-trhu-prace>

- OECD, *Better Policies Series. Promoting Well-Being and Inclusiveness in Sweden* (OECD Publishing, 2016)
- Organisation for Economic Co-operation and Development, "Portugal", in *International Migration Outlook 2019* (OECD Publishing, 2019). Disponible sur: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/64450159-en/index.html?itemId=/content/component/64450159-en>
- Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 63-A/2007. Disponible sur: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/council-ministers-resolution-no-63-a2007-0_en
- Portugal, Council of Ministers Resolution n.º 74//2010. Disponible sur: <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/74-2010-341856>
- Portugal, Nationality Law, Organic Law No. 2/2006. Disponible sur: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=735&tabela=leis
- Portugal, Resolution of the Council of Ministers no. 141/2019. Disponible sur: https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/noticias/2020/PDF/Tradução_Resolução_CM_141-2019_-_Plano_Nacional_de_Implementação_do_Pacto_Global_das_Migrações.Final_Limpa_002_002.pdf
- Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de L'immigration, *Les orientations de La politique de L'immigration OFII* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2011) Disponible sur: <https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/rapport.pdf>
- Secrétariat général du comité interministériel de contrôle de L'immigration, *Rapport d'activité 2012 de l'Office français de l'immigration et de l'intégration external* (Paris, Direction de l'Information légale et administrative, 2012). Disponible sur: https://www.ofii.fr/wp-content/uploads/2020/08/Rapport_Immigration_2012H_Web.pdf
- Serviços de Estrangeiros e Fronteiras, *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020* (Oeiras, 2021). Disponible sur: <https://sefstat.sef.pt/Docs/Rifa2020.pdf>
- Statista, *Share of the foreign born population in Sweden in 2020, by education level and origin* (Statista Research Department, 2020) Disponible sur: <https://www.statista.com/statistics/532639/sweden-foreign-born-population-2015-by-level-of-education-and-country-of-birth/>

- Statistics Sweden, "Educational attainment of the population", Swedish Register of Education database. Disponible sur: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/education-and-research/education-of-the-population/educational-attainment-of-the-population/>
- Statistics Sweden, "Summary of Population Statistics 1960–2021", SCB database. Disponible sur: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population/population-composition/population-statistics/pong/tables-and-graphs/yearly-statistics--the-whole-country/summary-of-population-statistics/>
- Stejskalová, Alice *Nejhůře a nejlépe placené práce v Česku. Nový žebříček ukazuje, kdo si polepšil dvojnásobně* (Aktuálně. cz 2017). Disponible sur: <https://zpravy.aktualne.cz/finance/nejhure-a-nejepe-placene-prace-v-cesku-novy-zebricek-ma-cis-r~20b5b864185211e7a70b002590604f2e/>
- Swedish Public Employment Service, *Arbetslösheten minskar mest bland män* (2019) Disponible sur: <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/press/pressmeddelanden?id=E959110C714713A4>
- Swedish Public Employment Service, *Drygt 30 procent fler utrikesfödda kvinnor i arbete tack vare ny matchningsmetod* (2021). Disponible sur: <https://arbetsformedlingen.se/omoss/press/pressmeddelanden?id=1275BEDE62850127&pagenindex=2&year=2021&uniqueIdentifier=Riket>
- The Human Rights Council, *The Impact of Migration on Migrant Women and Girls: A Gender Perspective Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants A/HRC/41/38*. Disponible sur: <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/G1910791.pdf>
- Theis Sten Holt Engmann, *Tyrkere er den tredjestørste indvandrergroupe i Danmark* (Denmark Statistiks, 2018). Disponible sur: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2018/2018-06-22-tyrkere-er-den-tredjestoerste-indvandrergroupe-i-danmark#:~:text=Denne%20tidlige%20indvandring%20skyldes%2C%20at,fandt%20sted%20i%201960'erne.&text=Indvandrere%20fra%20Tyrkiet%20er%20i,eller%20som%20resultat%20af%20familiesammenf%C3%B8ringer.>
- Theis Sten Holt Engmann, *Fakta om indvandrere og efterkommere i Danmark* (Denmark Statistiks, 2019). Disponible sur: <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2019/2019-02-18-fakta-om-indvandrere-og-efterkommere-i-danmark>

“Tripartite discussions in 2016 and 2017” (København Ø, The Danish Agency for Labour Market and Recruitment, 2018). Disponible sur: <https://www.star.dk/en/social-partners/tripartite-discussions-in-2016-and-2017/>

Uherek Zdeněk, *Migration from Ukraine to the Czech Republic with Respect to the War Conflict in Eastern Ukraine* (Warsaw, Centre of Migration Research Working Papers, No. 93/151, 2016)

United Nations, DESA-Population Division and UNICEF, *Migration Profiles – Common Set of Indicators* (2014). Disponible sur: <https://esa.un.org/migmgprofiles/indicators/files/Portugal.pdf>.

UN General Assembly, *Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration – Intergovernmental Negotiated and Agreed Outcome* (2018), Disponible sur: https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_for_migration.pdf

“Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2015” (Praha, 2016)

ANNEXE

Résumé des obstacles à travers le partenariat

En résumé, les principaux obstacles qui entravent l'accès des femmes nées à l'étranger à l'éducation dans l'ensemble du partenariat comprennent:

- Obstacles liés au genre.
- Identités culturelles – certaines femmes ne s'identifient pas à l'éducation et à l'emploi car elles considèrent que leur rôle au sein de la famille est différent de l'idéal européen. Dans certains cas, c'est peut-être la famille qui retient la femme, en raison d'un manque de compréhension du processus et de ce qu'il implique.
- Difficultés avec la garde des enfants.
- Niveau de langue insuffisant pour poursuivre des études supérieures.
- Impossibilité de compléter des cours de langue officielle sans soutien financier.
- Compétence d'acquisition linguistique limitée.
- Absence de diplôme professionnel.
- Peu ou peu d'expérience professionnelle (travail/études).
- Insécurité financière.
- Faible identité professionnelle.
- Manque de compétences dans l'utilisation de la technologie (préférence pour les smartphones plutôt que les ordinateurs portables).
- Manque de compétences en matière d'organisation et de planification.

- Manque de sensibilisation sur les ressources disponibles.
- Manque de connaissances sur ses propres possibilités et sur la manière d'y parvenir.
- Accès difficile à l'information et manque de connaissances/informations dans la famille immédiate.
- Réseau non compatible.
- Différentes approches de l'apprentissage ou compétences d'apprentissage sous-développées. Celles-ci proviennent d'une expérience d'étude insuffisante ou d'une expérience de systèmes éducatifs faisant autorité, ce qui pose des problèmes lorsque, par exemple, des études en Scandinavie, où l'apprenant est censé être indépendant, autorégulé, et assumer la responsabilité de leur propre apprentissage.

Résumé des plats à emporter de l'évaluation des besoins:

- Mettre l'accent sur le développement des compétences organisationnelles et apprendre à apprendre la compétence.
- Concentrez-vous sur le traitement des rôles de genre en relation avec l'identité professionnelle.
- L'inclusion de la famille dans le processus est essentielle pour démystifier les valeurs du marché du travail occidental.
- Évaluer le potentiel académique dès le début; définir les bases nécessaires à la capacité et à la maturité intellectuelle des participants au programme.
- Démontrer ce qu'il faut pour réussir; aspects pratiques, compétences, attitudes, capacités et responsabilités.
- Petites étapes; travailler vers la prochaine meilleure étape sur le chemin de la migration.
- Axé sur le recrutement; migrants dans l'éducation des adultes (l'éducation fait le lien avec l'éducation de base pour adultes).

- Suscitez l'anticipation de la fierté de la réussite et envisagez une situation financière différente à l'avenir.
- Les réseaux sociaux sont très importants pour ces femmes, et souvent elles doivent demander à l'extérieur de leur réseau communautaire de recouper les informations qu'elles ont reçues.

NOUS CONTACTER!



DANEMARK: cecilia@coneqt.dk

LA SUÈDE: paraskevi.devreli@ikf.se

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE: vadura@skolapelican.com

PORTUGAL: info@aidlearn.pt

GUADELOUPE/FRANCE: mc@marysecoppet.com



facebook.com/UPSIM-107133871461228



instagram.com/upsim_she_can