PUBLIC SERVICE
AND INTEGRATION OF MIGRANTS
IN THE EUROPEAN UNION

Compte-rendu des travaux préparatoires du groupe de travail 'C' « Intégration linguistique et culturelle »

Ce document a été élaboré par un groupe restreint de participants de la CESI représentant différents syndicats, pays et secteurs afin de servir de base aux échanges qui auront lieu dans le cadre du colloque de Vienne.

Pour rappel, la CESI concentre ici ses travaux sur l'intégration des migrants légaux/réguliers abordés ici en tant qu'usagers des services publics du pays d'accueil.

L'approche interculturelle semble jouer un rôle déterminant dans l'intégration des migrants. Elle vise en premier lieu à promouvoir un environnement propice à l'interaction entre les migrants et les ressortissants nationaux et, partant, à l'intégration des migrants dans un contexte local et à une appréciation positive de leur héritage culturel. De nombreux professionnels des secteurs les plus divers (éducation, santé, agences de placement, sécurité) doivent tenir compte de la dimension interculturelle dans l'exercice de leur activité quotidienne. A cet égard, différentes mesures peuvent être mises en œuvre tant du côté des fournisseurs de services publics (étendre ou approfondir les compétences professionnelles culturelles et linguistiques des agents en contact direct avec les migrants, proposer des formations portant, par exemple, sur les réglementations en matière d'immigration ou sur les questions culturelles et religieuses, recruter des profil professionnels distincts, tels que des médiateurs interculturels par exemple) que du côté des « utilisateurs » (p.ex. cours de langue, cours d'éducation civique).

Partant de ces éléments, un groupe de travail s'est réuni afin de préparer l'atelier 'Intégration linguistique et culturelle des migrants' qui aura lieu dans le cadre du colloque de Vienne. Ce fut l'occasion pour les participants à ce groupe de travail de présenter les situations des Etats-membres dont ils sont issus et d'approfondir trois questions posées :

- Pourquoi et comment une approche interculturelle et linguistique peut-elle favoriser l'intégration des migrants dans la « société hôte » ?
- Quels sont les principaux « catalyseurs » de l'intégration culturelle et linguistique ?
- Quelles mesures le secteur public peut-il prendre pour soutenir l'intégration culturelle et linguistique des migrants (exemples de bonnes pratiques) ?

Les participants ont souligné qu'à son arrivée, le migrant est souvent confronté à une double difficulté: d'une part, acquérir la maîtrise de la langue du pays d'accueil sans pour autant perdre la pratique de la langue du pays d'origine (voire la transmettre à la génération suivante)

et d'autre part, acquérir et respecter les codes culturels du pays d'accueil tout en demeurant le porteur de sa culture d'origine.
De leur côté, les employés des services publics sont bien souvent les premiers interlocuteurs des primo-arrivants, lesquels retiennent très souvent de ce contact une forte première impression, déterminante pour leur volonté de s'intégrer.
D'où l'importance de la communication et l'importance la maîtrise d'une langue commune, par priorité la langue du pays d'accueil.

D'où, concernant les catalyseurs, l'importance des **systèmes d'éducation** et d'enseignement.
Et ce, en premier lieu, pour l'éduction des enfants. Si l'intégration des enfants est réussie, on observe davantage de succès avec les parents. Cet enjeu a été rappelé par nos participants qui ont souligné que c'est avec les enfants que l'on se doit de commencer.
Il a également été souligné l'importance de la prise en charge rapide du migrant (participation à des cours de langue ou scolarisation) dans les deux premières années de l'arrivée du migrant.
Parce que l'intégration dépend en grande partie du facteur économique, il est important de faire figurer au nombre des catalyseurs l'**insertion professionnelle**. Pour ce faire, des cours de langue technique et sectorielle, adaptée à la recherche ou pratique d'un emploi dans un secteur donné devraient être proposés aux migrants. L'intégration au sein d'une équipe de travail favorise l'intégration linguistique et culturelle du migrant.
Autre catalyseur important, l'**éducation civique des migrants**.
Les participants ont souligné la nécessité de clarté absolue des règles applicables aux migrants :

- Droits quant à sa propre culture
- Devoirs (quant à la mission de s'intégrer, de tenir compte des règles du pays d'accueil)

Une formation civique devrait être donnée par les institutions du pays d'accueil dans le cadre de stage de formation pour adultes. Les migrants devraient quant à eux s'engager à apprendre les règles et les codes du pays d'accueil, les respecter, les faire leurs (« auto-responsabilisation du migrant »).
Enfin, **la culture de l'accueil** de la part de la société d'accueil apparaît comme une condition à la bonne intégration des migrants.
L'intégration suppose en effet l'existence d'une réceptivité de la part de la société d'accueil à l'égard de ceux qui viennent à sa rencontre, afin qu'ils soient perçus comme une valeur ajoutée et non comme une menace. Dans cette perspective, le pays d'accueil se doit de favoriser le dialogue interculturel. Au-delà de compétences linguistiques et juridiques, il est également nécessaire que les employés des services publics aient une sensibilité interculturelle, face à des usagers de plus en plus divers et aux côtés, parfois, de nouveaux collaborateurs issus de l'immigration.

En écho à ces catalyseurs, un certain de nombre de bonnes pratiques ont été présentées par les participants ainsi que par deux experts, représentants des employeurs (Ville de Vienne et DG Enseignement de la Communauté française de Belgique) conviés lors de la dernière réunion.
(Voir encadrés ci-dessous)

Ces mesures concrètes visent autant les migrants que les employés des services publics.
Pour cette dernière catégorie, les bonnes pratiques font état d'initiatives en termes de formation des employés publics. Il est à noter que dans la plupart des cas, le succès de ces bonnes pratiques relève de l'implication de nombreux acteurs, à savoir le service public mais également d'autres acteurs comme les organisations représentatives de migrants, les collectivités locales et territoriales, voire les administrations centrales (ambassades).

Ci-dessous quelques exemples de bonnes pratiques présentées dans le cadre du groupe de travail :

Le programme 'Langue et Culture d'Origine' (LCO), Belgique

Le programme LCO est le fruit d'un partenariat entre la Communauté française de Belgique et sept pays (Espagne, Grèce, Italie, Maroc, Turquie, Portugal, Roumanie). Il vise à enseigner la langue et la culture d'origine aux enfants dont les familles sont issues de l'immigration et à faciliter leur intégration dans la société d'accueil. D'autres partenariats sont en cours d'étude avec la Chine et la Pologne.
Concrètement, le programme propose deux types de cours :

- des **cours** gratuits et facultatifs **de langue et de culture d'origine**, à l'école mais en dehors des heures de cours. Ces cours s'adressent prioritairement aux enfants dont les familles sont originaires des pays concernés mais sont également ouverts aux élèves d'autres origines.
- des **cours d'ouverture aux cultures**, intégrés dans l'horaire scolaire et dispensé dans la langue de l'enseignement (FR) à tous les élèves de la classe quelles que soient leurs origines. Ces cours visent l'éducation au dialogue interculturel.

Ces cours sont pris en charge par des 'enseignants LCO' recrutés et rémunérés par les pays d'origine.
En 2010-2011, 193 établissements scolaires (primaire et secondaire) ont intégré le programme LCO.
Pour plus d'informations : www.enseignement.be/lco

Le programme 'Start Wien', Autriche

La Ville de Vienne accueille chaque année 4000 migrants.
Partant du constat que l'intégration ne se fait pas seule, il faut pour y parvenir que la société d'accueil prenne ses responsabilités, d'une part, et demande aux immigrés de prendre leurs responsabilités (auto-responsabilisation), d'autre part.
Aussi la ville de Vienne a mis en place un programme intitulé 'Start Wien', paquet de mesures adressées aux nouveaux arrivants visant une intégration économique et professionnelle du migrant :

- 'Start Coaching' :

Premier entretien avec le migrant, proposé en 18 langues.
Lors de cet entretien, on explique notamment au migrant le pacte d'intégration, l'offre en matière de cours d'allemand, comment s'orienter dans la ville, les organismes de recherches d'emploi, la scolarisation des enfants.

- Passeport de formation à Vienne :

Délivré si le migrant a participé à des cours de langue, d'informations sur la ville ou de formation professionnelle pour lesquels il reçoit des chèques-formation.

- Modules d'informations

Ces modules sont dispensés dans 15 langues et sont destinés à orienter le migrant dans la ville. (Santé, Logement, Education, Emploi, Vie pratique)

- Coaching de deuxième niveau

Ce coaching est destiné aux personnes nécessitant davantage d'informations.
A ce jour, 7200 personnes ont obtenu un passeport de formation à Vienne et 15500 personnes ont participé aux modules d'informations. Pour plus d'informations : www.startwien.at

D’autres exemples de bonnes pratiques ont également été cités et présentés dans le cadre du groupe de travail :

- Programme EQUAL (projets favorisant, entre autres, l’inclusion sociale et intégration des migrants)
- Coaching ou accompagnement administratif de l’employeur vis-à-vis de l’employé migrant
- Dialogue interculturel pour les jeunes (PT)
- Festival « Mundo Mix » (PT) http://www.mercadomundomix.com.pt/
- Réseau CLAII (PT): centres locaux d’aide à l’intégration des immigrés
- One-Stop-Shop (PT): fera l’objet d’une présentation dans le cadre du Colloque de Vienne
- The EMIGRANT Association in Czestochowa (PL): http://www.akademiaemigrant.pl
- Programme LCO (B): Langue et Culture d’origine (Voir encadré ci-dessus)
- Programme ‘Start Wien’ (A) (Voir encadré ci-dessus)

***