

UCL

Université
catholique
de Louvain

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication (ESPO)
Institut des sciences du travail (TRAV)

**« Comment améliorer l’insertion socio-professionnelle des Demandeurs de Protection
Internationale (anciennement demandeurs d’asile) ? »**

Mémoire réalisé par

Morad Amahlaoui

Promoteurs :

Isabelle Ferreras

Filip Dorssemont

Année académique 2020-2021

Master 60 en sciences du travail

Université Catholique de Louvain

**FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES,
POLITIQUES ET DE COMMUNICATION**

MÉMOIRE EN VUE DE L'OBTENTION DU TITRE DE MASTER EN
SCIENCES DU TRAVAIL

**« Comment améliorer l'insertion socio-professionnelle des Demandeurs de
Protection Internationale (anciennement demandeurs d'asile) ? »**

PAR

AMAHLAOUI MORAD

SOUS LA DIRECTION DE

MADAME FERRERAS ISABELLE ET MONSIEUR DORSSEMONT FILIP

REMERCIEMENTS

Je souhaite remercier avant tout mes deux promoteurs, Madame Ferreras et Monsieur Dorssemont, d'avoir été présent tout au long de la composition de ce travail.

Merci pour leurs disponibilités et pour leurs patiences surtout après ces deux dernières années exceptionnelles en tous points !

Je souhaite également remercier tous mes professeurs de la faculté des sciences du travail pour l'apprentissage qu'ils m'ont légués tout au long de mon parcours d'étudiant.

Je souhaite continuer mes remerciements à toutes les personnes qui m'ont aidé à la finalisation de ce travail de fin d'études

Pour clôturer, j'ai une pensée pour mes proches ainsi que mon épouse qui m'ont toujours soutenu tout au long de ce projet malgré les difficultés.

Table des matières

Paper 1 : Droit	5
1. Introduction	5
2. Les concepts	7
3. Les instances juridiques compétentes pour les Demandeurs de Protection Internationale ..	11
3.1. Sur le plan fédéral	11
3.2. Sur le plan régional	15
4. Le droit au travail des Demandeurs de Protection Internationale	16
4.1. Réglementation européenne	18
4.2. Réglementation belge	23
5. Quelles perspectives pour l'avenir ?	30
6. Le projet ETCC (Employer Tailored Chained Cooperation)	32
7. Conclusion.....	34
Paper 2 : Sociologie.....	36
1. Introduction	36
2.Histoire de l'immigration en Belgique.....	37
2.1. De 1945 à 1974	38
2.2. De 1974 aux années '90	41
2.3. De 1995 à maintenant.....	42
2.4. Et aujourd'hui ?	43
3. Immigrer pour travailler	45
3.1. Quelques chiffres.....	48
3.2. Le travail socialisateur	50
3.3. En quête d'une identité sociale et professionnelle	52
3.4. La difficile insertion	55
4. Conclusion.....	65
Note d'articulation.....	67
1. L'exemple suédois.....	67
2. Exemples de bonnes pratiques en Belgique	68
3. Pistes d'amélioration	70
4. Conclusion.....	73

Bibliographie : 75

1. Introduction

En 2020, 16.190 personnes ont introduit une demande de protection internationale auprès de l'Office des Etrangers (OE) de notre pays¹. L'immigration est aussi une réalité puisque l'an passé, 144.169 personnes ont immigré en Belgique². Ce qui représente un nombre non négligeable de personnes qui, un jour ou l'autre, vont se retrouver sur le marché de l'emploi. Sans compter que, depuis les années 2000, le nombre de demandes d'asile introduites en Europe n'a eu de cesse d'augmenter, jusqu'à atteindre son pic en 2015³.

Dans ce travail, j'ai donc décidé de me pencher sur ce qui est mis en place et ce qui pourrait être amélioré, sur le terrain, pour faciliter l'accueil socio-professionnel des demandeurs d'asile. Mon choix de sujet est notamment motivé par ma propre histoire. Je suis en effet issu d'une famille de migrants sur le territoire belge. C'est donc un sujet qui me tient particulièrement à cœur mais, bien évidemment, je garderai, dans mon travail de recherche et d'analyse, une distance professionnelle et déontologique avec mon histoire personnelle.

J'ai donc eu envie de me pencher sur les difficultés que vivent les migrants et leur famille, notamment en ce qui concerne l'accès au monde du travail. Ces difficultés ont de multiples origines. Il y a d'abord les procédures administratives qui peuvent être longues et compliquées (notamment à cause de la barrière de la langue ou du niveau éducationnel des arrivants) mais aussi les difficultés liées à leur intégration sociale et à leur épanouissement dans la société. L'exil que vivent ces familles n'est pas sans conséquence sur leur personnalité. Il laisse de profonds traumatismes et des blessures morales. Certains migrants ont fait le grand voyage

¹ Source : SPF Intérieur, bilan 2020 (14 janvier 2021), disponible sur : <https://www.ibz.be/fr/presse/statistiques-dasile-bilan-2020-14-janvier-2021>, consultée le 2/07/2021

² Source : <https://statbel.fgov.be/en/themes/population/migration>, consultée le 3/07/2021

³ PIRONET Didier, *L'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail. Etat de la situation en 2017*, Centre d'Éducation Populaire André Genot, février 2018, 33 p., consultée le 2/07/2021

et découvrent une vie à laquelle ils n'étaient pas habitués. Ils sont souvent obligés de s'adapter à une nouvelle manière de penser, voir ou être qui leur est imposée.

Dans tous les cas, il en résulte un choc, au minimum culturel, qui fait que, souvent, l'identité du migrant se perd ou se dissout dans un processus institutionnalisé d'assimilation de la culture du pays d'accueil. Le migrant perd totalement ses repères et il en découle, souvent une crise identitaire qui se traduit par le fait, notamment, de ne pas savoir où est sa place dans la société, de ne pas trouver cette place et de se sentir exclu.

Ajoutons à cela des difficultés d'insertion sur le marché du travail qui, s'il n'est déjà pas facile pour les autochtones, est d'autant plus compliqué pour ceux qui ont connu l'exil et se sont installés chez nous. Je pense notamment ici à la longue procédure pour obtenir une reconnaissance de l'équivalence des diplômes et formations.

Ce sont donc ces éléments qui m'ont amené à me poser cette question : « Comment améliorer l'insertion socio-professionnelle des Demandeurs de Protection Internationale (anciennement demandeurs d'asile) ? ». La procédure pour rester en Belgique est longue. Je ne mets évidemment pas cela en cause mais cela présente des difficultés pour les demandeurs de protection internationale qui ont une série de démarches à effectuer pour tenter de décrocher un emploi, dans un pays qu'ils ne connaissent pas, dont ils ne parlent bien souvent pas la langue et qui peut donner l'impression de mettre des bâtons dans les roues, notamment pour ce qui est de l'équivalence des diplômes/formations.

Dans ce travail, je vais commencer par expliquer les concepts (différence entre migrants, demandeurs de protection internationale (DPI), exilés, réfugiés...) avant de me pencher sur les instances compétentes en matière de droit d'accueil. Dans notre pays, cela se joue au niveau fédéral mais aussi régional. Le droit de séjour et l'accès au marché du travail relèvent, par exemple, du fédéral alors que le parcours d'intégration de même que la reconnaissance des compétences ou diplômes et l'équivalence des diplômes sont des matières gérées par le régional.

Il est également intéressant de mieux comprendre le contexte juridique en matière du droit du travail pour les DPI et de mettre en avant le cadre légal belge et européen qui traite de la question de l'insertion au travail du public-cible. Quels sont les dispositifs mis en place en droit belge/européen et comment sont-ils capables de s'adapter à la situation sanitaire, par exemple ? Sont-ils un frein ou, à l'inverse, un tremplin pour une nouvelle vague d'immigration ? Je présenterai, à ce sujet, quelques chiffres montrant que l'immigration est en baisse dans notre pays, ce qui n'empêche pas de continuer à travailler pour tenter d'améliorer le parcours d'accès à l'emploi des DPI qui restent, chaque année, plusieurs milliers dans notre pays.

Pour tenter de répondre à ces différentes questions, j'orienterai mes recherches, principalement sur des articles de loi et les textes issus de la littérature juridique.

Enfin, je terminerai par une brève présentation du projet européen ETCC (Employer Tailored Chained Cooperation) qui, sur deux ans, a multiplié les initiatives et activités pour comprendre et améliorer la recherche d'emploi pour les DPI, dans sept pays de l'Union européenne dont la Belgique.

2. Les concepts

Pour démarrer ce travail, il me paraît important de clarifier quelques concepts. Dans les conversations qu'on peut entendre tous les jours, on a parfois l'impression que la population mélange les termes, utilisant sans distinction le terme de migrant, d'exilé, de réfugié ou encore de demandeur d'asile pour désigner n'importe quelle personne étrangère qui arrive en Belgique et qui est en demande de régularisation de sa situation.

Il me paraît donc utile de faire, ici, une distinction entre ceux qu'on nomme exilés, migrants et réfugiés. D'après Wikipédia, « *L'exil est l'état (social, psychologique, politique...) d'une personne qui a quitté sa patrie volontairement ou sous la contrainte – bannissement, déportation, impossibilité de survivre ou menace d'une persécution – et qui vit dans un pays*

étranger avec ce que cela implique de difficultés (langue, insertion, identité...) et de sentiment d'éloignement de son pays (nostalgie, déracinement...) »⁴.

La notion de **migrant** évoque, elle, le mouvement, le déplacement d'un pays à un autre. La migration est définie comme « *le déplacement d'une population qui passe d'un territoire dans un autre pour s'y établir, définitivement ou temporairement* »⁵. La définition d'exilé évoque davantage la dimension anthropologique de la vie sociale, des contraintes sociales, économiques et politiques inhérentes à l'exil. L'exil implique clairement une idée de contrainte même lorsqu'il est volontaire et choisi. Plus que la notion de migrant, celle d'exilé laisse entendre que le départ du pays a été subi.

Par ailleurs, une classification de sens commun distingue « migrants » et « réfugiés » : d'un côté, ceux qui partent à l'étranger chercher du travail ; de l'autre, ceux qui fuient leurs pays en raison de persécutions.

D'après le Département des Affaires Economiques et Sociales des Nations Unies, **les réfugiés** se trouvent hors de leur pays d'origine en raison d'une crainte de persécution, de conflit, de violence ou d'autres circonstances qui ont gravement bouleversé l'ordre public et qui, en conséquence, exigent une « protection internationale »⁶. La Convention de 1951 relative au statut des réfugiés mais aussi toute une série d'instruments régionaux et les statuts du HCR (l'agence des Nations Unies pour les réfugiés) permettent de donner une définition claire du réfugié.

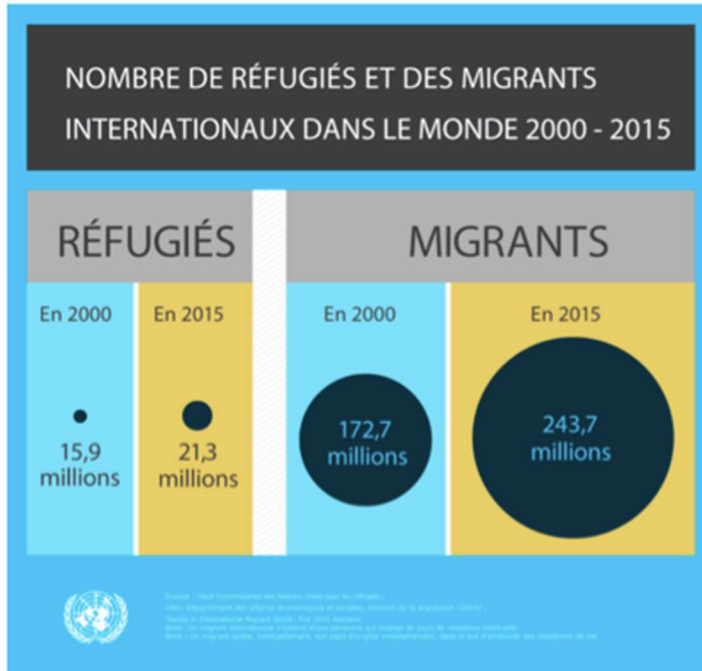
Pour ce qui est du **migrant**, il n'existe pas de définition juridiquement reconnue du terme « migrant » mais, d'après les Nations Unies, ce terme désigne « *toute personne qui a résidé dans un pays étranger pendant plus d'une année, quelles que soient les causes, volontaires ou involontaires, du mouvement, et quels que soient les moyens, réguliers ou irréguliers, utilisés*

⁴ Source : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Exil>, consultée le 7/07/2021

⁵ Source : www.cnrtl.fr, consultée le 7/07/2021

⁶ Source : <https://refugeesmigrants.un.org/fr/definitions>, consultée le 7/07/2021

pour migrer ». Cependant, il est courant d’y inclure certaines catégories de migrants de courte durée, tels que les travailleurs agricoles saisonniers qui se déplacent à l’époque des semis ou des récoltes.



Source infographique : Département des Affaires Economiques et Sociales des Nations Unies

Les personnes qui sont arrivées en Belgique après un long voyage peuvent demander l’asile. Un **demandeur d’asile**, nouvellement appelé « Demandeur de Protection International » est donc quelqu’un qui cherche à obtenir une protection dans un autre pays.

L’asile étant un lieu où une personne se sentant menacée peut se mettre en sécurité, le **droit d’asile** renvoie au fait que, dans différentes civilisations, les sociétés ont reconnu un droit à chaque être humain de trouver refuge face à des menaces et des persécutions.

Le terme *asile* vient du grec ancien *ἀσύλον* (*asylon*, « qu’on ne peut piller ») et du latin *asylum* (« lieu inviolable, refuge »). En 1657, le romancier et poète français Paul Scarron définit l’asile comme « tout lieu où l’on se met à l’abri d’un danger »⁷.

⁷ Source : Wikipédia, consultée le 8/07/2021

Au XIX^e siècle, le mot est aussi devenu synonyme d'établissement pour infirmes, vieillards ou aliénés.

La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) énonce, dans son article 14, que « *devant la persécution, toute personne a le droit de chercher asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays* »⁸.

La Convention de Genève de 1951 a, pour sa part, donné à cette protection une traduction en droit international public. Signée par la Belgique, elle définit les critères que doivent remplir une personne afin d'être reconnue comme « réfugiée » : un réfugié est « *une personne qui, craignant d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social déterminé ou de ses opinions politiques, se trouve hors de son pays dont elle a la nationalité et qui ne peut, ou du fait de cette crainte ne veut, se réclamer de la protection de ce pays* »⁹.

Pour ce qui est de ceux qu'on qualifie de « **sans papiers** », ce sont souvent des demandeurs d'asile déboutés, des personnes arrivées clandestinement ou avec un visa touristique, d'anciens étudiants...

Il n'existe d'ailleurs pas, à ce jour, de statistiques fiables concernant le nombre de personnes en séjour irrégulier. On estime, généralement, qu'il y a dans les 100.000 personnes sans papiers en Belgique.

⁸ Source : <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>, consultée le 8/07/2021

⁹ Source : <https://www.unhcr.org/fr/convention-1951-relative-statut-refugies.html>, consultée le 15/07/2021



Source photo : CIRE asbl

3. Les instances juridiques compétentes pour les Demandeurs de Protection Internationale

3.1. Sur le plan fédéral

Dans notre pays, le **fédéral** exerce **trois compétences** pouvant influencer l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'asile, à savoir l'accès au séjour en Belgique, l'accueil des demandeurs d'asile et l'accès au marché du travail.

Pour ce qui est du **droit de séjour**, la matière est régie par la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers. Cette loi a fait l'objet d'une multitude de modifications depuis son adoption. On notera cependant qu'un certain nombre de dispositions peuvent affecter l'insertion socioprofessionnelle des demandeurs d'asile. C'est, par exemple, le cas pour les demandeurs d'asile placés en centre fermé. Pendant ce temps, les personnes concernées sont dans l'impossibilité de préparer leur éventuelle insertion sur le marché du travail belge.

S'ils ne sont pas en centre fermé, les demandeurs d'asile reçoivent une attestation d'immatriculation (appelée « carte orange ») d'une durée de trois mois, renouvelable tous les trois mois jusqu'à la fin du traitement de la demande d'asile. Pendant ce temps, ils sont inscrits dans un registre d'attente. S'ils obtiennent le statut de réfugié, ils reçoivent un titre de séjour d'une durée limitée de cinq ans et peuvent alors bénéficier des mêmes services qu'un Belge.

Le statut du demandeur de protection internationale dont la demande a été refusée est moins clair. S'il introduit un recours suspensif contre le refus devant le Conseil du Contentieux des Etrangers (CCE), il reçoit un document appelé « annexe 35 » qui précise que « *l'intéressé-e n'est ni admis-e, ni autorisé-e au séjour mais peut demeurer sur le territoire du Royaume dans l'attente d'une décision du Conseil du Contentieux des Etrangers* ». Ce qui met évidemment un frein au travail pouvant être réalisé avec les DPI.

L'accueil des demandeurs de protection internationale est aussi une matière fédérale. Toute personne souhaitant introduire une demande de protection internationale doit le faire à l'Office des Etrangers, administration qui traite toutes les questions liées au séjour et qui enregistre officiellement les demandes.

Ajoutons également **l'accès au marché du travail**. Jusqu'en juillet 2014, la question de l'accès au marché du travail des migrants relevait de la compétence du fédéral tandis que les Régions devaient gérer la mise en œuvre concrète des mesures fédérales. En juillet 2014, avec la sixième réforme de l'Etat, cette matière a été, en grande partie, régionalisée mais ça n'a pas été le cas en ce qui concerne l'accès au marché du travail des demandeurs de protection internationale, le législateur ayant estimé que cette matière étant fortement liée au séjour, elle devait rester dans les mains du fédéral.

Il existe actuellement trois types de permis de travail : le permis A, le permis B et le permis C. Pour pouvoir travailler ou suivre une formation qualifiante, les demandeurs de protection internationale doivent disposer d'un permis de travail C, d'une durée maximale d'un an renouvelable, qui leur permet de travailler dans n'importe quel secteur d'activité et ne nécessite pas d'avoir trouvé au préalable un employeur.

Sur le terrain, la procédure de protection internationale est une procédure qui peut aboutir, soit à la reconnaissance du statut de réfugié, soit à l'octroi de la protection subsidiaire, soit au refus des deux statuts ¹⁰.

Le demandeur de protection internationale introduit une seule demande, sans faire de choix entre les deux statuts d'asile. Sa demande sera d'office analysée, d'abord sous l'angle de la Convention de Genève en vue de lui octroyer le statut de réfugié, puis seulement, à titre subsidiaire, sous l'angle de la protection subsidiaire.

Plusieurs instances ont des compétences en matière d'asile :

- l'Office des étrangers (OE): le délégué du Ministre de l'Intérieur est compétent en matière de séjour et d'asile ;
- le Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) : il peut octroyer ou refuser l'asile ;
- le Conseil du Contentieux des Etrangers (CCE): une juridiction administrative de plein contentieux en matière d'asile ;
- Conseil d'Etat (CE): une juridiction administrative compétente pour la cassation administrative ;
- Le Haut-commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR): il peut donner un avis dans des dossiers individuels. Il faut également distinguer la procédure d'asile « normale » des

¹⁰ Source : <https://www.adde.be/ressources/fiches-pratiques/asile/procedure-d-asile>, consultée le 20/07/2021

procédures spécifiques (demandes prioritaires, demandes irrecevables et procédures accélérées).

Concrètement, la première étape consiste à demander une attestation au Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA). Une fois cette attestation délivrée, il faut d'introduire une demande d'inscription au registre des étrangers de la commune où le demandeur réside et d'y présenter l'attestation.

La commune remettra ensuite une pièce d'identité qui peut prendre deux formes :

- une carte électronique pour étrangers de type B (le plus souvent) qui donne droit de séjour en Belgique;
- une carte électronique pour étrangers de type C qui donne le droit de s'établir en Belgique. Cette carte est valable 5 ans. Tout renouvellement doit être demandé.

Afin de pouvoir travailler en Belgique, il n'est pas nécessaire d'avoir un permis de travail. Si le statut de réfugié est reconnu, la personne a le droit de travailler en Belgique, selon les mêmes conditions que les Belges (y compris quant aux allocations et revenus de remplacement).

De la même manière, aucune carte professionnelle n'est demandée afin de travailler en Belgique comme indépendant si un tel statut est souhaité. L'employeur n'a pas non plus de formalité supplémentaire à accomplir et peut directement engager.

Je me focaliserai cependant sur les personnes qui sont toujours demandeurs de protection internationale (DPI).

3.2. Sur le plan régional

D'autres compétences sont régionales. C'est le cas du **parcours d'intégration** qui est traité dans le Code Wallon de l'Action sociale et de la Santé¹¹. Ce texte explique le parcours d'intégration que doivent suivre certains migrants lors de leur arrivée sur le territoire wallon. Au fil du temps, il a fait l'objet de plusieurs modifications, dont la plus importante a été de le rendre obligatoire en 2016.

Ce parcours est destiné aux primo-arrivants, *c'est-à-dire « toute personne étrangère séjournant en Belgique depuis moins de 3 ans et disposant d'un titre de séjour de plus de trois mois (...) »*.

Les demandeurs d'asile sont, par définition, exclus de ce parcours d'intégration puisqu'ils se voient remettre une attestation d'immatriculation valable 3 mois.

Une autre matière régionale concerne **l'emploi** et plus spécialement l'Office Wallon de la Formation et de l'Emploi (FOREM). Il s'agit de l'organisme wallon en charge de toutes les questions relatives à l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Il est donc en première ligne pour aider les migrants à trouver un emploi. Un service spécialisé y a même été mis en place pour assurer un suivi plus adapté des DPI. Des fonds supplémentaires ont même été dégagés pour favoriser l'inclusion de migrants dans les formations organisées. En région bruxelloise, c'est Actiris qui joue ce rôle.

La **reconnaissance des compétences ou diplômes** ainsi que **l'équivalence des diplômes** sont aussi gérées par le régional.

Ce système semble cependant inadapté à la situation particulière de la grande majorité des demandeurs d'asile qui, par définition, ont dû quitter leur pays dans la précipitation et sans

¹¹ Idem note 3

prendre le temps d'emmener, dans leurs bagages, leurs documents administratifs. Or, les conditions pour espérer l'équivalence sont très strictes et prévoient notamment l'obligation de fournir des documents écrits tels que des bulletins scolaires en version originale ou encore la copie certifiée conforme d'un diplôme obtenu.

Devoir payer des frais administratifs (environ cent cinquante à deux cents euros) rend l'équivalence encore plus difficile d'accès pour les demandeurs d'asile qui ne disposent pas de ressources financières importantes. Sans compter qu'il arrive fréquemment que, même en possession des documents nécessaires, la valeur des études réalisées dans le pays d'origine ne soit pas reconnue comme équivalente aux diplômes belges. Ce qui oblige les migrants à reprendre des études s'ils souhaitent exercer, chez nous, le même métier qu'auparavant et qui n'est pas de nature à améliorer l'état psychologique des demandeurs d'asile confrontés à une telle situation.

Face à la difficulté d'obtenir l'équivalence de leur éventuel diplôme, ils doivent souvent se rabattre sur d'autres systèmes pas nécessairement adaptés à leurs spécificités, ce qui implique que les réfugiés et les DPI sont souvent surqualifiés pour le travail qu'ils effectuent.

Enfin, **les aides à l'emploi et à la formation de travailleurs** sont aussi régionales. Sous certaines conditions, les entreprises qui engagent ou forment des DPI peuvent bénéficier d'aides, notamment financières, sous la forme de subsides ou de réductions de cotisations sociales. Il y a, par exemple, les Plans Formation Insertion (PFI), les Aides à la Promotion de l'Emploi (APE), les plans Activa ou encore les « Articles 60 ».

Ces aides peuvent évidemment constituer un incitant supplémentaire pour motiver les employeurs à participer au processus d'insertion socioprofessionnelle des DPI.

4. Le droit au travail des Demandeurs de Protection Internationale

Avant de développer le droit au travail pour les demandeurs d'asile, il me semble important de rappeler comment fonctionne l'accueil des demandeurs de protection internationale en

Belgique¹². Ils reçoivent une aide matérielle qui est garantie pendant l'examen de leur demande de protection internationale. Elle se traduit par un hébergement dans une structure d'accueil (un centre collectif ou un logement individuel).

Leur accueil est assuré tout au long de l'examen de la demande. La durée du séjour varie en fonction du traitement du dossier par les instances d'asile, c'est-à-dire de quelques semaines à plus d'une année, sans compter les éventuels recours.

Les demandeurs ne reçoivent pas d'aide financière. L'aide prévue est uniquement une aide matérielle (l'hébergement et l'accompagnement). Cependant, les demandeurs reçoivent, chaque semaine, de l'argent de poche (quelques euros) qui peut être complété lorsque la personne effectue des tâches au bénéfice de la communauté dans le centre (comme le nettoyage ou l'aide à la distribution des repas...).



Source photo : Fedasil

En effet, les résidents séjournant en structure d'accueil percevant des revenus professionnels sont tenus de payer la contribution à l'aide matérielle sur base de leur revenu mensuel,

¹² FEDASIL, "L'accueil des demandeurs d'asile en Belgique", 28 pages, consulté le 10/08/2021

conformément à l’instruction Fedasil du 30 avril 2013 concernant l’octroi de l’aide matérielle aux DPI bénéficiant de revenus professionnels liés à une activité de travailleur salarié (art. 35/1 de la loi du 12 janvier 2007 sur l’accueil des demandeurs d’asile et de certaines autres catégories d’étrangers, arrêté royal du 12 Janvier 2011 relatif à l’octroi de l’aide matérielle aux demandeurs d’asile bénéficiant de revenus professionnels liés à une activité de travailleur salarié, info fiche permis de travail)¹³ .

Rappelons que le Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) est chargé d’examiner la demande de protection internationale. Si le CGRA accorde le statut de réfugié, le DPI bénéficie de la protection de la Belgique et reçoit un permis de séjour temporaire (d’abord pour cinq ans). Il part alors à la recherche de son propre logement et, s’il n’a pas de revenus, peut demander une aide sociale auprès d’un CPAS.

En ce qui concerne leur intégration, elle commence évidemment dans le centre d’accueil. Les demandeurs de protection internationale y reçoivent des informations sur la vie en Belgique, les normes et valeurs de notre pays. Des cours de langue sont également organisés dans le centre, généralement par des bénévoles. S’ils reçoivent un titre de séjour, l’intégration se poursuivra après le séjour dans le centre.

Les DPI peuvent-ils travailler ? Pas en arrivant sur le territoire. Les demandeurs de protection internationale peuvent demander un permis de travail quatre mois après l’introduction de leur demande de protection internationale, et sous certaines conditions. J’y reviendrai plus loin.

4.1. Réglementation européenne

En ce qui concerne **l’accès à l’emploi**, les DPI ont accès au marché du travail en Autriche, Belgique, Finlande, Allemagne, Grèce, Suède, Espagne, au Portugal ou encore aux Pays-Bas mais cet accès est souvent restreint. Le degré d’ouverture varie fortement d’un Etat membre à

¹³ THOUMSIN Cécile, “Travail des demandeurs de protection internationale”, disponible sur : <https://www.uvcw.be/etrangers/actus/art-3256>, consulté le 10/08/2021

l'autre. Ainsi, aux Pays-Bas, les DPI ont le droit de travailler environ douze semaines par an, tandis qu'en Espagne, ils ne peuvent travailler que dans certaines régions. En Grèce, ils ont immédiatement accès au marché du travail, contrairement à la plupart des autres pays européens où il existe une période d'attente d'au moins trois mois.

De plus, même quand il leur est théoriquement permis de travailler, dans la pratique, il leur est souvent difficile d'obtenir cette autorisation. En Finlande, les demandeurs de protection internationale ont le droit de demander un permis de travail trois mois après avoir déposé leur demande de protection internationale mais ce permis ne leur sera accordé que si l'emploi visé ne peut pas être occupé par un autochtone ou un résident. En Autriche, les demandeurs d'asile peuvent demander un permis de travail une fois passé le cap de la procédure d'éligibilité mais les bases juridiques de l'octroi de ce permis ne sont pas claires.

Concrètement, l'article 11 de la directive sur les conditions d'accueil (2003/9/CE) prévoit la possibilité pour les États membres d'autoriser les DPI à travailler, sans en faire toutefois une obligation¹⁴. L'accès au marché du travail doit néanmoins être accordé si aucune décision n'a été prise en première instance un an après la présentation de la demande de protection internationale, si ce retard ne peut être imputé au demandeur. Les États membres peuvent cependant accorder la priorité aux citoyens de l'Union européenne, ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers en séjour régulier.

L'article 26, paragraphes 1 et 3, de cette même directive concernant les normes relatives aux conditions à remplir pour bénéficier d'une protection internationale (directive 2011/95/CE, dite directive « qualification ») reconnaît aux réfugiés et aux bénéficiaires d'une protection subsidiaire le droit d'exercer une activité salariée ou en tant qu'indépendants. Ils doivent avoir le même accès que les ressortissants de l'État d'accueil aux procédures de reconnaissance des qualifications. L'article 28 de la directive « qualification » prévoit qu'il convient d'accorder aux bénéficiaires d'une protection internationale qui ne sont pas en mesure de fournir des

¹⁴ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, "Manuel de droit européen en matière d'asile, de frontières et d'immigration", Conseil de l'Europe, 2013, 288 p., consulté le 4/07/2021

preuves documentaires de leurs qualifications l'accès aux systèmes appropriés d'évaluation de leur formation antérieure.

Les États membres sont aussi tenus de garantir **l'accès à la formation professionnelle** dans les mêmes conditions que pour leurs ressortissants.

Pour ce qui est des migrants en situation irrégulière, l'accès à de nombreux droits sociaux dépend du caractère régulier de la présence ou du séjour du migrant dans l'État d'accueil. L'UE ambitionne en effet de mettre un terme à l'arrivée et à la présence de migrants économiques en situation irrégulière. À cette fin, la directive relative aux sanctions et mesures à l'encontre des employeurs (2009/52/CE) constitue sa mesure phare puisqu'elle interdit aux employeurs de recourir au travail des ressortissants de pays tiers en situation irrégulière sous peine d'amendes, voire de poursuites pénales dans les cas les plus graves.

Cette directive lie tous les États membres de l'UE, à l'exception du Danemark, de l'Irlande et du Royaume-Uni. Elle vise également à offrir aux travailleurs migrants en situation irrégulière un certain degré de protection contre des employeurs peu scrupuleux.

Concrètement, conformément à cette directive, les employeurs doivent, avant de recruter un ressortissant de pays tiers, vérifier que celui-ci dispose d'une autorisation de séjour valable et avertir les autorités nationales compétentes dans le cas contraire. Par ailleurs, dans la mesure où des migrants en situation irrégulière travaillent dans des familles, la directive s'applique également aux particuliers en tant qu'employeurs. Les employeurs qui ne procèdent pas aux contrôles nécessaires et dont il est constaté qu'ils emploient des travailleurs migrants en situation irrégulière encourent des sanctions financières, parmi lesquelles le paiement des frais de retour des travailleurs illégaux dans leur pays d'origine.

La directive protège aussi les migrants en faisant en sorte qu'ils récupèrent des éventuels arriérés de rémunération de la part de leur employeur et en leur donnant accès à l'aide de tiers, tels que des syndicats ou des ONG.

L'Europe se soucie bien évidemment de cette main d'œuvre qui va intégrer, tôt ou tard, le marché européen du travail. C'est dans ce contexte que naissent diverses initiatives comme EQUAL. Financée par le Fonds Social Européen (FSE), l'initiative EQUAL étudie de nouvelles manières de lutter contre la discrimination et les inégalités dont sont victimes les travailleurs et les demandeurs d'emploi¹⁵.

Le thème « Demandeurs d'asile » a été introduit dans EQUAL à l'époque où l'UE cherchait à adopter une approche commune en matière d'accueil des demandeurs de protection internationale. EQUAL a aussi été une opportunité de développer et de partager des bonnes pratiques dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'asile à travers les Etats membres, à un moment où l'image publique donnée des demandeurs d'asile et les politiques les concernant suscitent de plus en plus d'hostilité.

Le temps d'attente pour une décision à propos d'une demande de protection internationale peut durer de quelques jours ou semaines à plusieurs années. Pendant ce temps, dans la plupart des Etats membres, les demandeurs d'une protection internationale n'ont pas le droit de travailler et, dans de nombreux cas, ils ne peuvent pas non plus accéder à une formation, ni même à un enseignement professionnel. Ils n'ont pas ou peu d'opportunités d'occuper un emploi rémunéré, ce qui contribue à l'incertitude dans laquelle ils doivent vivre, rendant tout projet d'avenir difficile et pouvant, du coup, avoir des effets négatifs sur leur motivation et leur équilibre psychologique. Cela renforce également leurs craintes que leur demande d'asile soit rejetée et de devoir retourner dans leur pays d'origine.

Ajoutons à cela que les demandeurs de protection internationale et les réfugiés sont confrontés à de nombreux obstacles à leur insertion sociale et professionnelle. Ils connaissent souvent mal la langue de leur pays d'accueil, ils peuvent être seuls, séparés des membres de leur famille et n'ont donc pas le soutien d'un réseau social d'entraide. Ils souffrent aussi parfois de séquelles post-traumatiques et de problèmes de santé mentale et physique.

¹⁵ EQUAL, "Demandeurs d'asile dans l'UE : les défis de l'intégration", "Document de référence pour la conférence européenne de Dublin, 1er avril 2004", 24 pages, consulté le 4/07/2021

On notera que l'incapacité des gouvernements à résorber les obstacles fonctionnels à l'insertion peut exacerber la marginalisation des réfugiés et influencer négativement sur l'ensemble de la société, avec des problèmes de précarité, d'exclusion sociale ou encore de ghettoïsation.

Notons, en ce qui concerne les formations professionnelles financées par l'Etat, qu'au Danemark et en France, des ONG prennent en charge la formation des DPI. En Italie, des formations professionnelles et des cours de langues sont organisés par les autorités locales. Pour ce qui est des enfants des demandeurs de protection internationale, dans tous les Etats membres, ils peuvent fréquenter l'école locale, sauf au Portugal.

Signalons enfin qu'il existe une Convention internationale de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille (1990) qui veille à ce que les travailleurs migrants ne soient pas victimes d'exploitation et jouissent des mêmes droits que les autres travailleurs. Jusqu'à présent, les pays signataires sont des pays d'origine de migrants.

Depuis plusieurs années, différentes associations plaident pour que cette convention de l'ONU soit ratifiée et signée par davantage de pays, notamment des pays européens, mais, à ce jour, aucun Etat membre de l'Union européenne ne l'a signé.

Concrètement, au niveau belge, la ratification n'apporterait pas une protection plus importante pour les travailleurs irréguliers. Ce serait davantage un geste symbolique car elle signifierait que la Belgique s'engage à respecter les droits de tous les travailleurs même s'ils n'ont pas de titre de séjour valable. Cela permettrait aussi de renforcer les droits des personnes sans-papiers qui, en leurs qualités de travailleurs migrants, participent à la vie économique du pays.

4.2. Réglementation belge

Une personne qui introduit une demande d'asile après le 31 mai 2007 reçoit une annexe 25 (à la frontière) ou une annexe 26 (dans le Royaume). Après un contrôle de résidence positif, elle reçoit une attestation d'immatriculation valable trois mois, renouvelable trois fois de trois mois, puis de mois en mois. Le DPI conserve ce titre de séjour jusqu'à ce qu'il soit statué sur sa demande par le CGRA. En cas de décision négative du CGRA et de recours devant le Conseil du Contentieux des Etrangers, le demandeur d'asile est mis en possession **d'une annexe 35** ¹⁶.

Dans notre pays, je l'ai dit, les personnes qui ont introduit une demande de protection internationale ne sont **pas autorisées à travailler pendant les quatre premiers mois de la procédure**. Ce délai a été ramené à quatre mois en 2015, contre six auparavant. Durant cette période de quatre mois, le document de séjour qui est délivré aux demandeurs d'asile comporte la mention « Marché du travail : non ». Par conséquent, ces personnes n'ont pas le droit de travailler.

Si, à l'issue de cette période de quatre mois, le Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides n'a toujours pas statué sur la demande, les demandeurs sont provisoirement autorisés à travailler. Dans ce cas, le document de séjour sera adapté et comportera la mention « Marché du travail : illimité ». À partir de ce moment, les demandeurs d'asile sont autorisés à travailler.

La récente crise sanitaire a cependant eu des répercussions sur le travail des demandeurs d'asile puisque, à l'occasion du Conseil des ministres du 11 avril 2020, le gouvernement a décidé de **modifier la procédure en vigueur**, en raison de la crise du Covid. Cette réglementation a été mise en place pour quelques mois seulement.

Le Conseil des ministres avait donc décidé de donner **un accès immédiat au marché du travail** pour les personnes qui ont introduit une demande de protection internationale avant le 18 mars 2020. Ces personnes ne devaient donc plus attendre quatre mois et pouvaient travailler dans tous les secteurs et toutes les entreprises. Cette mesure a notamment été prise pour permettre aux personnes présentes dans les centres d'accueil d'apporter leur aide pour la récolte des fruits et légumes, suite au manque de personnel dans les secteurs de l'agriculture et de l'agriculture, en raison de la crise Covid.

¹⁶ AUSSEMS Gaëlle, "Guide pratique séjour et droit au travail de l'étranger", Association, pour le Droit des Etrangers, mai 2014, 71 p. , consulté le 4/08/2021

L'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n° 14 précité indiquait en son article 3 du Chapitre 3 intitulé « Suspension de la condition de l'article 18, 3° de l'arrêté royal du 2 septembre 2018 portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour » que « la condition de l'article 18, 3° de l'arrêté royal du 2 septembre 2018 portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour, qui prévoit que seuls les demandeurs qui, quatre mois après avoir introduit une demande de protection internationale, n'ont pas reçu notification de la décision du Commissaire Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) peuvent travailler, est temporairement suspendue dans la mesure où leur demande a été enregistrée au plus tard le 18 mars 2020¹⁷.



Source photo : Fedasil

Les démarches pour le demandeur de protection internationale désireux de travailler dans l'horticulture étaient simples :

- prévenir son assistant social de son désir de travailler en tant que travailleur saisonnier ;
- avec son assistant, remplir le formulaire auprès du FOREM (Wallonie) ou du VDAB (Flandre) ;

¹⁷ Idem note 11

- le Forem ou le VDAB recontactent les demandeurs qui choisissent, ensuite, avec l'aide de l'assistant social, le job qui leur convient le mieux.

Sur la base des règles d'avant-Covid, pour pouvoir travailler en Belgique, les demandeurs de protection doivent **disposer d'un permis de travail C**¹⁸. Ce permis de travail permet aux ressortissants étrangers qui réunissent les **deux conditions** suivantes d'avoir accès au marché du travail belge :

- avoir introduit une demande d'asile ;

et quatre mois après l'introduction de la demande, ne pas avoir reçu de décision du Commissariat Général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA). Les demandeurs d'asile peuvent donc travailler dans le cadre du permis de travail C, dans l'attente de la décision du CGRA ou du Conseil du Contentieux des Étrangers. (Base légale : Arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, art. 17, 1^o, a.).

Signalons que si la réglementation permettant aux candidats réfugiés d'obtenir un permis C date de 2003, leur accès effectif au marché du travail a été interrompu pendant plusieurs années. A l'origine, il était en effet réservé aux personnes dont la demande d'asile était jugée « recevable ». Or, cette notion a été supprimée depuis, à l'occasion de la réforme de la procédure d'asile en 2007. Il a fallu attendre le début 2010 pour que la réglementation relative au travail soit adaptée à la nouvelle procédure d'asile et que les demandeurs d'asile puissent à nouveau travailler ¹⁹.

¹⁸ CRIEL Peggy, "Les demandeurs d'asile et le permis de travail : quelques règles de base", 15/09/2015, disponible sur : <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/les-demandeurs-dasile-et-le-permis-de-travail-quelques-regles-de-base>

¹⁹ LA REDACTION, "Le travail légal des demandeurs d'asile", 4/07/2013, disponible sur : <https://www.micmag.be/le-travail-legal-des-demandeurs-d-asile/>, consulté le 4/08/2021

Les détenteurs d'un permis de travail C peuvent entrer en ligne de compte pour n'importe quel engagement comme travailleur salarié par n'importe quel employeur. La durée de validité du permis de travail C est mentionnée sur le permis. Sa durée varie en fonction de la durée du droit de séjour en Belgique mais ne peut, en tout cas, jamais être supérieure à douze mois.

Un employeur peut, lui, engager un travailleur qui dispose d'un permis de travail C et d'un document de séjour valable. Il n'est pas soumis à des obligations supplémentaires sur le plan administratif. Il ne doit donc pas, par exemple, demander d'autorisation d'occupation. Il doit, par contre, vérifier si la prolongation du permis de travail C et des documents de séjour a été introduite à temps et a bien été obtenue.

Pour ce qui est de **procédure de demande**, en fonction de la région où il habite, le demandeur de protection internationale doit introduire sa demande de permis de travail C auprès de l'Administration de l'Économie et de l'Emploi (Région de Bruxelles-Capitale), du Service main d'œuvre étrangère de la direction générale du FOREM de sa commune de résidence (Wallonie) ou du Dienst Arbeidsmigratie de sa province de résidence (Région flamande). Le dossier de demande doit être accompagné de différents documents comme un formulaire de demande, une feuille de renseignements et une copie du titre de séjour.

Le service compétent vérifiera si le demandeur satisfait à toutes les conditions.

Si le résultat de cet examen est positif, le service compétent octroiera un permis de travail modèle C qui sera envoyé à la commune de résidence du DPI qui, elle, informera la personne de la disponibilité du document.

En ce qui concerne **le statut d'indépendant**, Un étranger ne peut exercer d'activité professionnelle indépendante en Belgique sans être titulaire d'une carte professionnelle qui n'est délivrée qu'à l'étranger admis à séjourner plus de trois mois ou sans en être dispensé. Une carte professionnelle acquise sur base d'un titre de séjour particulier n'a plus de validité dès le

retrait de ce titre. (Base légale : Loi du 19 février 1965 relative à l'exercice, par les étrangers, des activités professionnelles indépendantes, art. 4, §1 et §3)²⁰ .

Du côté de l'entreprise qui souhaite engager des travailleurs ayant le statut de DPI, des questions doivent se poser. Rappelons que le réfugié reconnu en Belgique est dispensé de permis de travail, le candidat-réfugié ne l'est pas. L'entreprise devra, elle, en tout cas être attentive au titre de séjour: le travailleur étranger doit être en possession d'un **titre de séjour valable** ²¹.

Précisons qu'une fois qu'une personne obtient le statut de réfugié, en Belgique, elle a le droit de rester cinq ans en Belgique (avant de demander une résidence permanente) et elle a le droit de travailler dans le pays.

Je ferai ici une petite parenthèse sur la problématique de l'annexe 35. Comme expliqué précédemment, ce document est remis à tout demandeur de protection internationale qui, s'étant vu refuser le statut de réfugié par le CGRA, introduit un recours suspensif devant le Conseil du Contentieux des Etrangers.

Comme l'explique Didier Pironet dans son rapport, le manque de clarté quant à la valeur juridique de ce document pose de sérieux problèmes d'interprétation dont pâtissent les demandeurs d'asile concernés ²². La meilleure illustration de cela, c'est la position adoptée par le FOREm concernant le suivi des formations qu'il organise. Il considère en effet que le demandeur d'asile qui se voit remettre une annexe 35 ne peut plus continuer la formation (ou le suivi spécifique qui lui est offert) et ce, avec effet immédiat. Ce qui a pour conséquence de mettre en péril l'insertion socioprofessionnelle du demandeur d'asile alors même qu'il est possible qu'il obtienne, plus tard, le statut de réfugié.

²⁰ Idem note 14

²¹ Source : 1890.Brussels, consultée le 27/07/2021

²² Idem note 3

C'est d'autant plus étonnant et dommageable que les autres Régions interprètent la réglementation d'une autre manière. Ainsi, en Flandre, un demandeur d'asile sous annexe 35 peut terminer une formation en cours et même entamer une nouvelle formation. Cette position est sans conteste plus favorable aux demandeurs d'asile et est une conséquence du manque de précision et de clarté de la législation actuelle.

L'origine du problème réside dans l'Arrêté royal du 17 août 2013 qui a totalement modifié le système. Par le passé, l'annexe 35 mentionnait que la personne était « *autorisée à séjourner dans le Royaume en attendant qu'il ait été statué sur son recours auprès du Conseil du Contentieux des Etrangers* ». Aucun problème ne se posait alors en ce qui concerne le suivi de formations puisque leur séjour était clairement considéré comme régulier.

Depuis août 2013, l'annexe 35 mentionne que la personne concernée « *n'est ni admise ni autorisée au séjour mais peut demeurer sur le territoire du Royaume dans l'attente d'une décision du Conseil du Contentieux des Etrangers* ». Une circulaire stipule que les personnes sous annexe 35 doivent être radiées des registres de la population.

Le Conseil d'Etat a toutefois jugé, dans un arrêt du 18 juin 2015, que cette radiation ne doit pas être appliquée aux demandeurs d'asile. Le demandeur d'asile doit donc rester inscrit dans le registre d'attente.

Diverses associations ont introduit un recours en annulation auprès du Conseil d'Etat contre la modification de l'annexe 35. Malheureusement, ce recours a été rejeté.

Le Conseil d'Etat précise que l'annexe 35 permet à la personne de rester sur le territoire sans pour autant lui octroyer un titre de séjour en bonne et due forme. Le demandeur d'asile n'est toutefois pas en séjour illégal, ce qui est conforme à la Directive européenne 2013/32 mais on se retrouve dans une « zone grise » où la personne n'est pas en séjour illégal mais ne bénéficie pas non plus d'un titre de séjour. Ce qui n'est donc pas très clair...

Notons que quelques décisions judiciaires plaidant pour une interprétation plus extensive que celle du FOREm ont déjà été prises. Didier Pironet rappelle, à ce sujet, un arrêt de la Cour du Travail de Liège, rendu le 26 mai 2015, qui a condamné le FOREm à inscrire un demandeur d'asile sous annexe 35 comme demandeur d'emploi. Pour ça, la Cour s'est basée sur l'article 1er bis du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi qui définit le demandeur d'emploi comme « *une personne physique qui recherche, en tant qu'usager, une activité professionnelle, salariée ou indépendante, et qui réside sur le territoire de la région de langue française* ». La Cour a estimé, même si le demandeur d'asile n'est plus domicilié en Région wallonne, il y réside toujours et qu'il doit donc être inscrit comme demandeur d'emploi.

5. Quelles perspectives pour l'avenir ?

On le verra dans la troisième partie de ce travail mais des initiatives existent pour aider à l'insertion socio-professionnelle des DPI.

Fedasil et Actiris ont, par exemple, signé le 6 avril dernier, un accord de coopération pour favoriser l'insertion socio-professionnelle des demandeurs d'asile hébergés dans la Région de Bruxelles-Capitale²³.

Concrètement, les demandeurs d'asile y reçoivent désormais des conseils et des informations sur le marché de l'emploi ainsi que sur l'offre de services d'Actiris. L'accompagnement des demandeurs d'asile est aussi facilité dans l'ensemble de leurs démarches d'insertion professionnelle : inscription, identification de leurs compétences, orientations, formations et aide dans la recherche d'un emploi.

Les demandeurs d'asile concernés sont ceux qui ont introduit une demande de protection depuis minimum quatre mois et qui attendent toujours la décision des instances d'asile. Les personnes qui ont reçu un statut de protection (réfugié ou protection subsidiaire) sont aussi concernées par cet accord de coopération.

« Notre volonté est de préparer au mieux l'intégration de nos résidents. Fedasil disposait déjà d'accords semblables avec le VDAB en Flandre et avec le Forem en Wallonie. Je suis ravi que les structures d'accueil en région bruxelloise puissent rejoindre cette dynamique positive de mise à l'emploi. C'est une réelle plus-value pour nos résidents, mais aussi pour la société », a expliqué Michael Kegels, directeur général de Fedasil, au sujet de cette nouvelle collaboration.

²³ FEDASIL, "Collaboration entre Actiris et Fedasil", 15/04/2021, disponible sur : <https://www.fedasil.be/fr/actualites/accueil-des-demandeurs-dasile/collaboration-entre-actiris-et-fedasil>, consulté le 27/07/2021

L'idée étant de faciliter la mise à l'emploi des demandeurs d'asile bruxellois où de nombreux postes sont vacants, faute de candidats suffisants. Mieux informés, les demandeurs de protection internationale en pourront donc s'orienter vers divers métiers et développer les compétences nécessaires. Objectif ? Une insertion plus rapide sur le marché de l'emploi, une fois le statut légal obtenu.

Notons que les chiffres de l'immigration sont en baisse dans notre pays. C'est notamment dû à la politique migratoire belge que j'évoque dans le second paper mais pas que. L'an passé, 16.910 personnes ont introduit une demande de protection internationale auprès de l'Office des Etrangers (OE). Ce nombre est inférieur à celui de 2019, année où 27.742 personnes avaient introduit une telle demande mais il faut remonter à l'année 2008 pour avoir un nombre de demandes aussi peu élevé²⁴.

Le nombre de demandes de protection internationale n'a pas seulement diminué dans notre pays. Il a également baissé de manière importante dans les autres États membres de l'Union européenne. Cette diminution est clairement due au contexte Covid.

Alors qu'en Belgique, en janvier 2020, le nombre de demandes était encore assez élevé (2.739 demandes), une très forte baisse a été observée entre mars et juillet, une période liée à la suspension temporaire de l'enregistrement et à la restriction des possibilités de voyager. À partir du mois d'août, le nombre de demandeurs a, de nouveau, progressivement augmenté. Ceci dit, la migration des personnes par avion a très fortement baissé, probablement en raison des mesures sanitaires imposées (vaccination ou tests PCR).

Ce qui m'amène à penser que, même si les chiffres de l'immigration sont en baisse, il y aura toujours des milliers de demandeurs d'asile qui arriveront dans notre pays et qu'il faudra aider à joindre le marché de l'emploi, tôt ou tard.

²⁴ COMMISSARIAT GENERAL AUX REFUGIES ET AUX APATRIDES, Statistiques d'asile – Bilan 2020, 14/01/2021, disponible sur : <https://www.cgra.be/fr/actualite/statistiques-dasile-bilan-2020>, consulté le 28/06/2021

6. Le projet ETCC (Employer Tailored Chained Cooperation)

En février 2019, le projet ETCC (Employer Tailored Chain Cooperation) a été officiellement présenté. Il bénéficiait d'une aide de l'AMIF, le Fonds européen pour l'Asile et la Migration, et avait pour mission de faciliter l'accès à l'emploi des demandeurs de protection internationale et des réfugiés. Le projet souhaitait mettre en contact les employeurs, les organismes de soutien et les demandeurs d'emploi. Pas moins de 7 États membres de l'Union européenne (Allemagne, Belgique, Pays-Bas, France, Italie, Royaume-Uni et Chypre) ont travaillé ensemble autour de ce projet.

Les partenaires pour la Belgique étaient Fedasil, le Forem et la Chambre de Commerce et d'Industrie de Wallonie Picarde (CCI WAPI).

Le projet s'est déroulé en quatre étapes. Il y a eu l'examen des compétences des demandeurs et d'autre part, les besoins des employeurs (par exemple, les métiers en pénurie). Ensuite, il a fallu combler le fossé entre employeurs et chercheurs d'emploi demandeurs ou réfugiés en sensibilisant les employeurs au recrutement de ce groupe cible, entre autres au moyen de formations spécifiques.

En a découlé une adéquation entre l'offre et la demande, en examinant, par exemple, dans quelle mesure les différents États membres peuvent efficacement organiser un salon de l'emploi. Enfin, une attention toute particulière a été consacrée à l'emploi durable. Le projet se concentrant notamment sur le soutien dont les demandeurs de protection internationale ont besoin pour garder leur emploi ou sur les questions des employeurs, comme les contrats de travail, par exemple.

Les résultats de ce projet ont été présentés fin 2020 ²⁵. Le projet a duré deux années et a permis de développer, tester et évaluer différents outils comme une bourse à l'emploi (Jobday), un outil de screening des compétences ainsi qu'une formation sur les situations professionnelles.

Dans notre pays, par exemple, le projet a donné naissance à « @Level2Work » lancé par les services publics pour l'emploi VDAB et Actiris en collaboration avec l'agence d'intégration Agentschap Integratie en Inburgering. Ce projet visait à amener les nouveaux arrivants hautement qualifiés sur le marché du travail par l'intermédiaire d'un guichet unique d'information destiné à accompagner les nouveaux arrivants dans leur recherche d'emploi, en regroupant tous les partenaires concernés derrière un même guichet, tels que les services publics pour l'emploi, les agences d'intégration, les organisations de soutien...

Autre exemple, chez nous, avec de nombreux outils qui ont été testés afin de créer des mécanismes plus solides pour établir des liens entre les besoins des employeurs et les compétences et l'expérience des réfugiés et des DPI. Ces liens s'avèrent essentiels pour créer à la fois des emplois durables et un modèle global durable. L'un de ces outils belges était le lancement d'une plateforme web de soutien post-recrutement qui vise à mettre en relation les capacités des réfugiés et des demandeurs d'asile et les besoins spécifiques des employeurs. Il ressort de l'évaluation que l'emploi durable de même que l'accès à un emploi décent à long terme pour les individus ainsi que la création d'un modèle durable nécessitent des mécanismes qui développent des relations plus étroites entre les employeurs, le groupe cible et toutes les parties prenantes. Les outils numériques tels que les plateformes web s'avèrent très pertinents dans ce cadre-là.

²⁵ FEDASIL, "Conclusions d'un projet européen sur la mise à l'emploi", 26/11/2020, disponible sur : <https://www.fedasil.be/fr/actualites/sensibilisation/conclusions-dun-projet-europeen-sur-la-mise-lemploi>, consulté le 09/08/2021

7. Conclusion

Décrocher un job quand on est demandeur de protection internationale est compliqué. L'instabilité du séjour des DPI est clairement un frein pour les employeurs au moment d'engager un travailleur. En effet, si le DPI se voit refuser le statut de réfugié, il ne peut plus travailler légalement puisqu'il n'a plus de titre de séjour et que son permis de travail perd sa validité.

La procédure pour obtenir des papiers en Belgique est longue (je ne mets évidemment pas cet élément en cause) et compliquée pour les demandeurs de protection internationale qui, on l'a dit, ne parlent bien souvent pas la langue et ont subi un choc émotionnel et psychologique. Ils bénéficient évidemment de l'aide de divers organismes et bénévoles mais le chemin reste long.

Pour ce qui est du marché de l'emploi, on l'a vu, la reconnaissance et l'équivalence des diplômes restent un parcours du combattant pour les DPI. A ce niveau, c'est évidemment compliqué d'agir. Il est normal que les autorités exigent de voir les diplômes et certifications dont disposent les demandeurs de protection internationale mais, je l'ai expliqué, bien souvent, ces DPI ont quitté leur pays sans ces documents, ce qui rend la procédure de reconnaissance compliquée.

Sans compter que le monde de l'entreprise n'est pas nécessairement toujours très ouvert à une telle main d'œuvre. Il subsiste des craintes et une méfiance vis-à-vis de cette population : est-elle fiable, parle-t-elle assez bien notre langue, va-t-elle rester dans notre pays ? Autant de questions que peuvent se poser de potentiels employeurs.

Il semble donc utile d'effectuer un travail de sensibilisation à l'égard de ces mêmes employeurs en mettant notamment en avant leur responsabilité sociétale mais également les avantages que cela représente de travailler avec des demandeurs de protection internationale qui sont, souvent, extrêmement motivés, étant donné que le travail représente pour eux un moyen de subvenir à leurs besoins mais aussi de retrouver une certaine estime de soi. Sans compter qu'intégrer une approche multiculturelle au sein d'une entreprise ne peut qu'être bénéfique à tout le monde.

L'aspect psychologique n'est peut-être pas non plus suffisamment pris en compte. Quand ils arrivent chez nous, les DPI souffrent généralement de traumatismes psychologiques plus ou moins importants qu'il convient de prendre en charge. Or, pour pouvoir suivre des formations, il faut que les personnes aient une disponibilité d'esprit. Comment envisager un avenir professionnel serein et épanouissant si de nombreux problèmes sont présents dans votre tête ? Il ne faut pas non plus négliger le fait que l'incertitude concernant la suite de leur demande d'asile et donc leur futur dans le pays peut encombrer leur esprit. Un travail devrait donc être réalisé sur ce point-là notamment par le biais d'entretiens individuels permettant de contextualiser et expliquer clairement et précisément le déroulement de la procédure, les suites possibles, les solutions qui pourraient être proposées selon tel ou tel scénario...

De nombreuses initiatives voient le jour pour aider les demandeurs de protection internationale dans leur (futur) parcours professionnel chez nous. Des associations et autres bénévoles consacrent du temps et de l'énergie à cette population fragilisée tandis que le gouvernement peut aussi montrer des signes d'ouverture, comme ce fut le cas avec le secteur horticole lors de la crise sanitaire. J'évoquerai dans la note d'articulation toute une série de pistes pour améliorer cette situation comme l'intégration de l'apprentissage de la langue dans un programme professionnel et/ou une formation au poste de travail, l'élaboration de programmes spéciaux de formation professionnelle pour les DPI en vue de faciliter le processus d'apprentissage ou encore les partenariats, les stages et autres formes de placement.

1. Introduction

Quelle que soit l'époque, les mouvements de population ont toujours été une réalité humaine. Souvent, ce sont des causes mixtes qui poussent des populations sur les routes de l'exil : la pauvreté, des conflits armés, des difficultés sociales et politiques, la peur d'être persécuté du fait de sa race, de sa religion, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses convictions politiques... Certains quittent leur patrie pour des raisons économiques. Souvent, dans une extrême pauvreté, ils espèrent, en franchissant les frontières de leur pays, offrir à leurs enfants un avenir meilleur. Il faut savoir que, souvent, c'est aussi pour leur famille et leur communauté que les migrants partent, pour pouvoir envoyer de l'argent à ceux qui sont restés sur place et améliorer ainsi leurs conditions de vie.

Lors de la phase exploratoire de ce travail, je me suis rendu compte que les littératures scientifiques abordent la thématique de l'immigration, sous différents angles, comme, par exemple, les sans papiers ou encore les migrants, mais plus rarement sous l'angle de vue des demandeurs de protection international.

Par ailleurs, ma pratique professionnelle me permet d'aborder de près la trajectoire de différents individus en quête d'une nouvelle vie sociale, familiale et professionnelle en Belgique.

J'ai donc fait le choix d'aborder la thématique de l'insertion socio-professionnelle des individus issus des migrations. Comme le mentionne le journal L'Echo, en 2017, 163.918 personnes ont immigré en Belgique, 119.382 l'ont quittée, selon les chiffres de Statbel ²⁶. Le solde migratoire, de 44.000 personnes, reste donc finalement peu élevé, bien moins important qu'au début des années 2010 mais a des conséquences sur le marché de l'emploi. Cela représente plusieurs milliers de personnes qui, chaque année, vont chercher un travail.

²⁶ BALBONI Julien, *Mythes et réalités de l'immigration en Belgique*, 19/12/2018, disponible sur : <https://www.lecho.be/dossiers/1819/chiffres-immigration-belgique.html>

Comme j'ai pu le constater dans la partie juridique de ce travail, le législateur offre, sous certaines conditions, la possibilité de travailler à ceux qui sont encore dans la procédure mais les demandeurs de protection internationale (DPI) rencontrent de nombreuses difficultés dans leur insertion socio-professionnelle que nous aborderons dans la partie analyse.

Ce papers est consacré à l'histoire de l'immigration qui a connu différentes phases et différentes formes dans notre pays. J'évoquerai également le travail comme motivation pour quitter son pays, le travail socialisateur ainsi que la quête d'une identité sociale et professionnelle dans le chef des demandeurs de protection internationale.

J'aborderai également les obstacles rencontrés dans le parcours socioprofessionnel avant d'aborder des pistes de solutions dans la note d'articulation.

2. Histoire de l'immigration en Belgique

L'histoire de l'immigration en Belgique est aussi vieille que celle de notre pays né en 1830 même si sa forme va évoluer au fil du temps. Si, jusqu'à la fin du 19^e siècle, cette migration est davantage limitrophe, elle est devenue, par la suite, plus internationale et moins liée à une recherche d'emploi.

La Belgique est aussi un pays d'émigration. Vers 1600, des migrants wallons ont quitté nos contrées pour aller s'établir en Suède, à l'invitation principalement du financier liégeois, Louis De Geer, qui cherchait à internationaliser ses affaires à travers tout l'Europe et qui a pris, dans ses valises, des artisans spécialisés dans les métiers du fer (charbonniers, marteleurs...). L'homme a alors mis sur pied un mouvement de migration de main-d'oeuvre, la seule méthode connue à l'époque pour organiser un transfert de technologies. Ces artisans (environ 2.000 personnes) s'installèrent notamment dans de vastes complexes de forges (Leufsta, Österby...).

Ils y vivaient relativement isolés des autochtones, fiers de leur origine et soucieux de conserver leur identité « wallonne »²⁷.

A cette même époque, dans l'autre sens, l'immigration vers la Belgique est faite de migrants hautement qualifiés (mineurs, métallurgistes...) issus de régions urbaines qui débarquent dans les bassins industriels. Cette migration a davantage pour ambition l'ascension sociale rapide que la sortie de la misère.

A la fin des années 1880, la situation va progressivement changer en raison de l'accroissement du rôle de l'État, en matière de régulation sociale : les émigrants « non-résidents » deviennent les souffre-douleurs d'une politique d'immigration répressive. Clairement, on exclut désormais les étrangers sans emploi.

Il y a ensuite eu la seconde guerre mondiale et tous les bouleversements (notamment économiques) qu'elle va engendrer comme une forte demande en matière de main d'œuvre. Avant une période, dans les années 2000, où un sérieux frein sera mis sur l'immigration.

2.1. De 1945 à 1974

La première phase importante d'immigration s'étend de l'après-guerre à 1974 et se caractérise par une ouverture claire et assumée aux travailleurs migrants et aux réfugiés. A cette époque, la Belgique a besoin de bras pour reconstruire et développer le pays à l'issue d'une guerre dévastatrice, dans des secteurs aussi divers que l'industrie lourde, le secteur minier ou même la métallurgie et le textile..

²⁷ Sous la direction de C. SAPPIA et L. COURTOIS, « *Histoire et mémoire (XVIIe-XXIe siècles), De fer et de feu l'émigration wallonne vers la Suède* », Louvain-la-Neuve, 2008, 32 p.

Ces secteurs ont stimulé la migration vers notre pays, en recrutant, dans leur pays d'origine, des travailleurs polonais, italiens mais aussi des tchèques, hongrois ou yougoslaves ²⁸.



Source : Sudinfo. Des travailleurs italiens dans la mine.

Pour assurer la venue de cette main d'œuvre, la Belgique a signé des conventions avec des pays exportateurs de main d'œuvre (comme l'Italie, l'Espagne et la Grèce, dans un premier temps, avant le Maroc et la Turquie).

De nombreux droits et devoirs des travailleurs immigrés (et de leur famille) figurent dans ces conventions. Elles fixent, par exemple, les droits en matière de sécurité sociale, comme les conditions d'octroi des allocations familiales et les conditions en matière de regroupement familial. Ceci dit, tous les étrangers ne disposent pas des mêmes droits : les Turcs peuvent procéder au regroupement familial après un mois d'installation alors que les Marocains doivent attendre 3 mois.

²⁸ CIRE, *Immigration en Belgique : une histoire de politiques et de discours*, juin 2016, 7 pages

Notre pays a aussi signé la Convention de Genève (en 1953) qui instaure le statut de réfugié et s'engage à accorder une protection aux personnes qui fuiraient des persécutions dans leur pays.

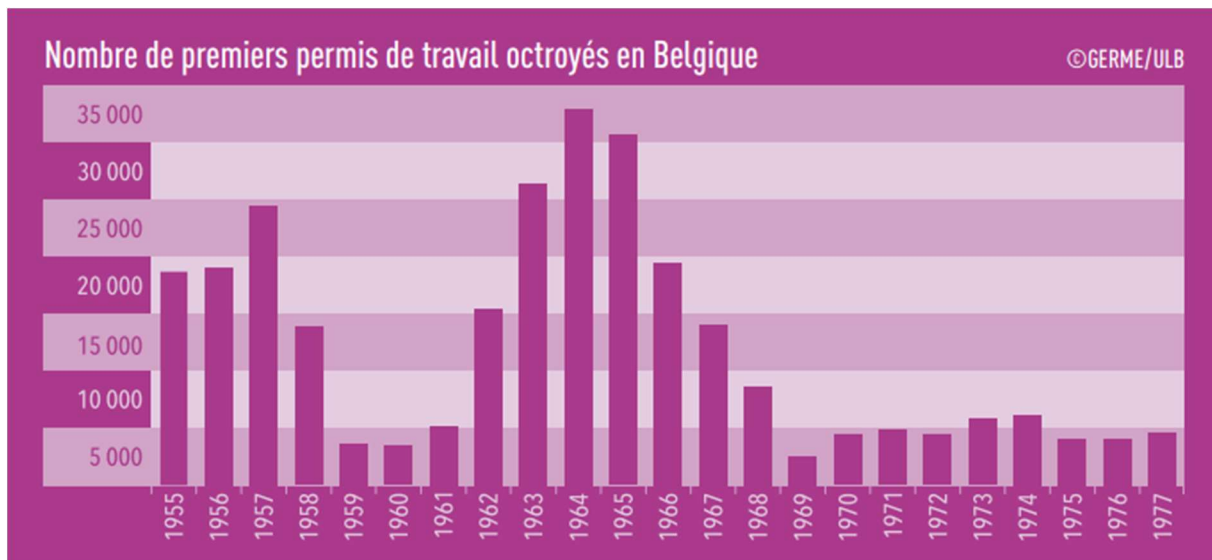
Entre 1946 et 1948, 75.000 Italiens arrivent en Belgique et sont dispatchés vers les cinq bassins charbonniers belges²⁹.

La Belgique devient même le pays de la Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier (CECA) qui, en chiffres absolus, occupe le plus de travailleurs étrangers mais, très rapidement, certains travailleurs, dont les mineurs italiens, vont être confrontés à une grande désillusion : les conditions de travail sont extrêmement pénibles.

Le début des années 1960 est marqué par un besoin de main d'œuvre de plus en plus important, notamment en raison d'une croissance économique soutenue. A cette époque, de nouveaux secteurs recrutent. C'est le cas de la chimie, de la construction ou encore des transports. Entre 1961 et 1967, plus de 130.000 premiers permis de travail à l'immigration sont accordés.

A cette époque, la demande pour des travailleurs est tellement forte que les autorités n'appliquent plus à la lettre la législation exigeant un permis de travail comme préalable à la délivrance d'un permis de séjour. Du coup, de nombreux travailleurs immigrés (principalement des Marocains et des Turcs) vont arriver, dans le pays, avec un statut de « touristes » et ils ne régulariseront leur séjour sur le territoire qu'une fois qu'ils auront trouvé un emploi.

²⁹ idem note 3



Source infographie : GERME/ULB

2.2. De 1974 aux années '90

L'année 1974 marque le début de la seconde phase d'immigration en Belgique, avec un événement marquant : la fermeture des frontières de notre pays. C'est une période de crise économique et pétrolière qui ne cesse de s'aggraver. Le chômage monte en flèche et divers secteurs (sidérurgie, chimie...) commencent à connaître de grandes difficultés³⁰.

C'est aussi à cette époque que l'État décide de prendre en charge l'accueil des demandeurs d'asile et de voter une loi contre le racisme (1981). On assiste alors à un durcissement des conditions d'accès au séjour ainsi qu'au début de l'enfermement des étrangers que le pays envisage d'expulser. Le premier centre d'accueil ouvert pour demandeurs d'asile voit le jour en 1986 et le premier centre fermé, antichambre de l'expulsion des étrangers non souhaités, deux ans plus tard. C'est aussi à partir de ce moment-là qu'on commence à entendre parler des « sans papiers », pour désigner ceux qui n'ont pas de titre de séjour.

³⁰ VIVRE EN BELGIQUE, *Histoire de l'immigration en Belgique au regard des politiques menées*, disponible sur : www.vivreenbelgique.be

Les demandes d'asile vont alors commencer à augmenter significativement, en particulier à partir de 1989 et la chute du mur de Berlin.

La réponse sera un durcissement des conditions d'accès et d'examen des dossiers de demandes d'asile.

La situation n'est alors simple pour personne à une époque où la population belge et son gouvernement avaient imaginé que cette immigration serait provisoire. La réalité va être toute différente.

2.3. De 1995 à maintenant

Une autre phase importante d'immigration vers la Belgique démarre en 1995³¹. Elle s'inscrit dans la continuité de la politique de fermeture des frontières démarrée en 1974. Elle voit naître une restriction des droits à l'égard des migrants et d'une répression croissante à leur égard. C'est également à ce moment qu'a démarré la communautarisation des politiques migratoires à l'échelle de l'Union européenne, dans un but de sécurisation des frontières et de lutte contre l'immigration clandestine.

En janvier 2000, le gouvernement belge a organisé, durant trois semaines (mesure temporaire), une campagne de régularisation à la suite notamment à la mobilisation des personnes sans papiers et des organisations de défense du droit des étrangers. À cette occasion, 37.173 dossiers ont été introduits concernant plus de 50.000 personnes. La majorité des demandes (69 %) ont reçu une réponse positive.

Le 11 septembre 2001 marque cependant une rupture. L'intégration des personnes étrangères, vue comme un échec, n'est désormais plus une priorité et on constate des reculs en matière de

³¹ Idem note 5

droit d'asile et d'accueil, de regroupement familial, de régularisation, d'accès à la nationalité belge...

En découle un nombre de plus en plus important de personnes sans papiers qui n'arrivent pas à obtenir le fameux titre de séjour.

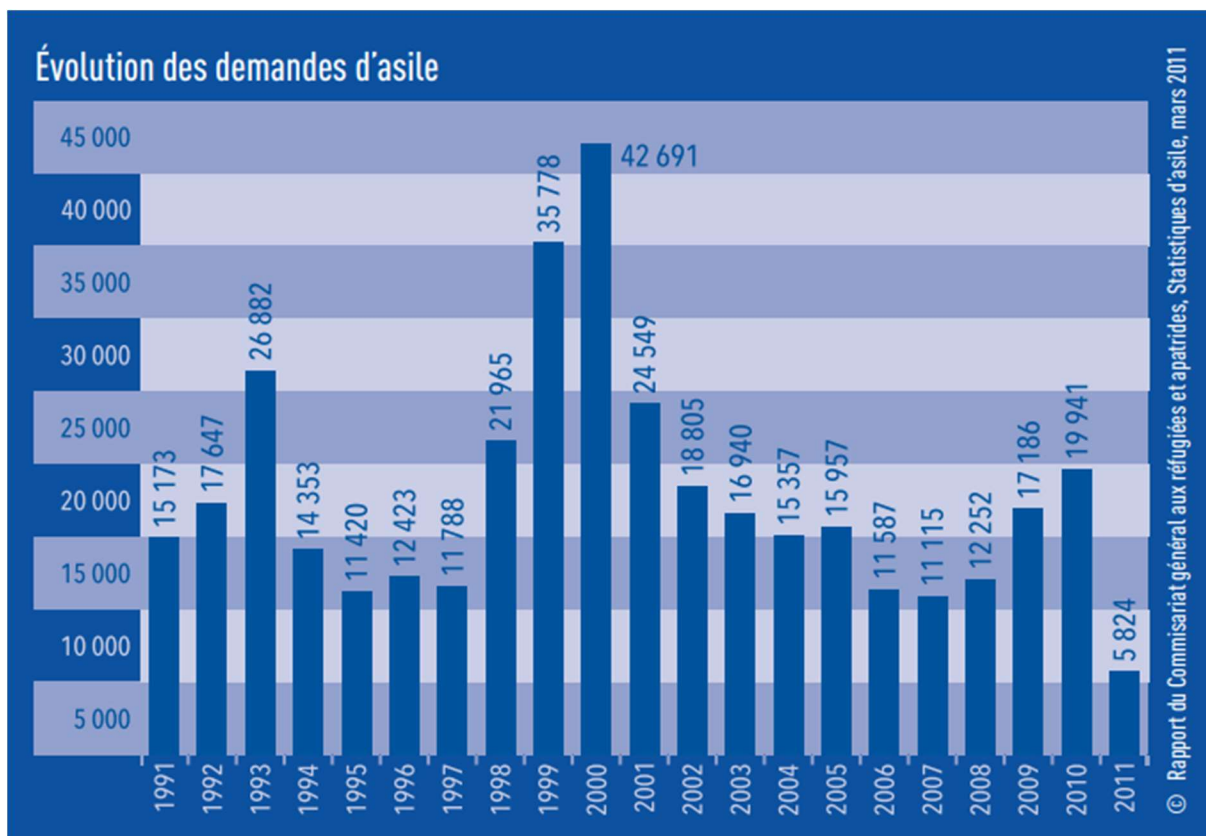
Notre pays connaît, à cette époque, une progression de l'immigration : 140.375 cas en 2010 et 138.071 pour l'année suivante. On a ainsi dépassé de loin les précédents maximums observés en 1948 et 1964.³²

Enfin, on assiste aussi un renforcement de l'enfermement et des expulsions. Les personnes migrantes sont davantage perçues comme une menace pour la société belge. Sur le plan économique, certains estiment qu'elles volent notre travail ou qu'elles mettent en péril notre sécurité sociale et on assiste à une sorte de processus de criminalisation des personnes migrantes.

2.4. Et aujourd'hui ?

Le nombre de demandes d'asile a fortement augmenté sur les 20 dernières années, en Belgique. Si le regroupement familial prédomine toujours sur les autres formes d'immigration, on a vu apparaître on l'a dit, un accroissement des mouvements migratoires à travers l'émergence des demandes d'asiles qui coïncide, d'une part, avec la chute du mur de Berlin et, d'autre part, avec les conflits des pays du Balkans et l'instabilité au sein de certains pays du continent africain (Rwanda, Congo...).

³² Source : <https://www.myria.be/fr/chiffres>



Source infographie : Rapport du Commissariat Général aux Réfugiés et Apatrides, mars 2011.

Les chiffres montrent que les réfugiés qui arrivent en Europe sont majoritairement des hommes peu qualifiés. Presque un tiers de ces demandeurs de protection internationale sont âgés de moins de 18 ans et un peu plus de la moitié d'entre eux (53 %) a entre 18 et 34 ans. Jusqu'en 2014, environ 20 % des réfugiés et demandeurs d'asile qui arrivaient en Europe avaient suivi une scolarité dans l'enseignement supérieur mais l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) indique que ces chiffres ont baissé au cours des dernières années³³.

Il faut également aborder un phénomène qui domine depuis le début des années 1990 : le recours à une main d'œuvre illégale. Dans certains secteurs où la mécanisation et l'accroissement de la

³³ ADECCO, *Les réfugiés et le marché du travail : il est grand temps de créer des chances*, 20/06/2017, disponible sur : <https://blog.adecco.be/fr/actualites/refugies-marche-du-travail-conseils/>

productivité sont faibles (horticulture, construction...), on voit que la demande de travailleurs immigrés s'affirme.

Chaque année, des dizaines de milliers de personnes sont prêtes à tout pour pénétrer sur le territoire de l'Union européenne. Frédéric Loore et Jean-Yves Tistaert, auteurs de l'ouvrage « *Belgique en sous-sol* », expliquent que ces personnes de nationalité étrangère sont généralement les premières victimes des réseaux mafieux (immigration illégale, traite et trafic d'êtres humains...) ³⁴ .

On le sait, à l'heure actuelle, les règles d'admission dans les états membres de l'Union européenne sont particulièrement restrictives. Ce qui fait dire aux deux auteurs qu'elles favorisent les migrants possédant des compétences spécifiques ou travaillant dans des secteurs bien précis, ce qui a des conséquences sur l'immigration illégale.

Concrètement, tout est fait pour décourager les migrants irréguliers de se rendre en Belgique mais, dans le même temps, ils sont encouragés à venir dans la mesure où ils continuent à trouver des opportunités de travail car la demande pour ce genre de main-d'œuvre est toujours présente, que ce soit dans les entreprises (construction, textile, horeca...) ou dans la sphère privée (travailleurs domestiques).

3. Immigrer pour travailler

Les populations quittent leur pays pour un autre pour diverses raisons. Howard Becker parlait de « *la carrière migratoire* » pour évoquer « *un processus de changement de statut ou de position* » ³⁵ .

³⁴ DEPASSE RIX, *Quel rapport entre le travail décent et les "sans-papiers"?*, 1/12/2008, disponible sur : <https://www.cncd.be/Quel-rapport-entre-le-travail>

³⁵ MARTINIELLO Marco et REA Andrea, *Des flux migratoires aux carrières migratoires*, dans "Migrations, pluralisation, ethnicisation des sociétés contemporaines", 2011, disponible sur : <https://journals.openedition.org/sociologies/3694>

Dans l'approche de Becker, la migration est définie comme un processus global au travers lequel coexistent différentes formes de migrations et différentes étapes par lesquelles passent les personnes qui ont fait le choix volontaire ou involontaire de quitter leur pays.

Entre 2003 et 2012, une grande enquête a été menée auprès de 150 migrants iraniens, venus en Allemagne, en Belgique, en France et au Royaume-Uni. L'idée était de voir comment un migrant envisage son avenir, comment il se positionne dans les différents espaces sociaux mais aussi comment il construit sa carrière dans cet espace hétérogène³⁶.

Pour Nader Vahabi, la définition de la carrière donnée par Howard Becker est intéressante mais sa problématique correspond davantage à des individus qui ne quittent pas leurs cadres sociaux d'origine et sont moins confrontés à des problèmes d'acculturation et d'intégration que les migrants qui arrivent dans un nouveau pays.

Pour lui, une dimension individuelle, renvoyant à l'âge, à l'éducation, au genre, au statut juridique et à la durée du séjour, permet de combattre une vision stéréotypée de ce que l'on appelle « les migrants », pour reprendre l'analyse d'Azouz Begag, qui estime qu'on va « *créer artificiellement un ensemble homogène [...] mû par les mêmes attitudes, les mêmes comportements et porteur d'un unique projet social* »³⁷.

L'enquête épingle différentes trajectoires qui auront un impact différent sur les immigrés :

- la trajectoire directe et légale ;
- la trajectoire directe et clandestine mais maîtrisable ;
- la trajectoire à recommencements multiples ;

³⁶ VAHABI Nader, *La construction sociologique de la carrière migratoire: le cas des migrants iraniens en Europe*, Centre d'Information et d'Etudes sur les Migrations Internationales; 2013/6, n°150, pages 13 à 39. Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2013-6-page-13.htm>

³⁷ BEGAG, Azouz, *La mobilité spatiale des immigrés et ses effets sociaux*, Migrations Internationales, vol. 26, n° 2, 1988, pp. 199-212, cité par MARTINIELLO, Marco ; REA, Andrea ; TIMMERMAN, Christiane ; WETS, Johan (sous la direction de), *Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique*, op. cit., p. 28.

- la trajectoire conflictuelle et hasardeuse

Comme l'explique l'enquête, en ce qui concerne la trajectoire directe et légale, « *la première figure emblématique d'une trajectoire simple et linéaire est celle de l'émigré devenu en terre d'immigration soit un immigré sans qualification, un simple manutentionnaire, soit un étudiant, soit encore un exilé politiquement engagé* ». Soit le migrant était en quête d'une vie meilleure, soit il arrivait dans le cadre d'un regroupement familial, soit il est parti pour suivre des études à l'étranger ou encore pour sauver sa peau. Parmi les personnes interrogées, 40 % entraient dans ce cadre.

Le réseau de connaissances, particulièrement le réseau familial, est un élément primordial pour l'obtention directe d'un visa.

Pour ce qui est de la trajectoire directe et clandestine mais maîtrisable, ceux qui entraient dans cette catégorie dans l'enquête, représentaient, généralement, une catégorie d'individus possédant un fort capital économique, social, parfois culturel, qui quittent leur pays soit directement par l'aéroport (mais avec un faux document de voyage), soit avec l'aide d'un passeur, en franchissant les frontières clandestinement. Cette trajectoire illégale est de plus en plus banale en Iran et dans d'autres pays et les autorités ne l'ignorent pas, nombre de fonctionnaires participant d'ailleurs à ce système fondé sur la corruption.

Le départ pour l'étranger est, dans ce cas, une forme de preuve de la contrainte qui s'exerce sur le futur émigré et le pousse à quitter le pays.

La trajectoire à recommencements multiples fait référence à des personnes qui avaient préalablement décidé de s'installer dans un pays mais qui, après un certain nombre d'années, ont dû reprendre le chemin de la migration. Leur trajectoire migratoire a été brisée : après une période de séjour dans un pays, elles ont été contraintes de recommencer leur parcours à zéro.

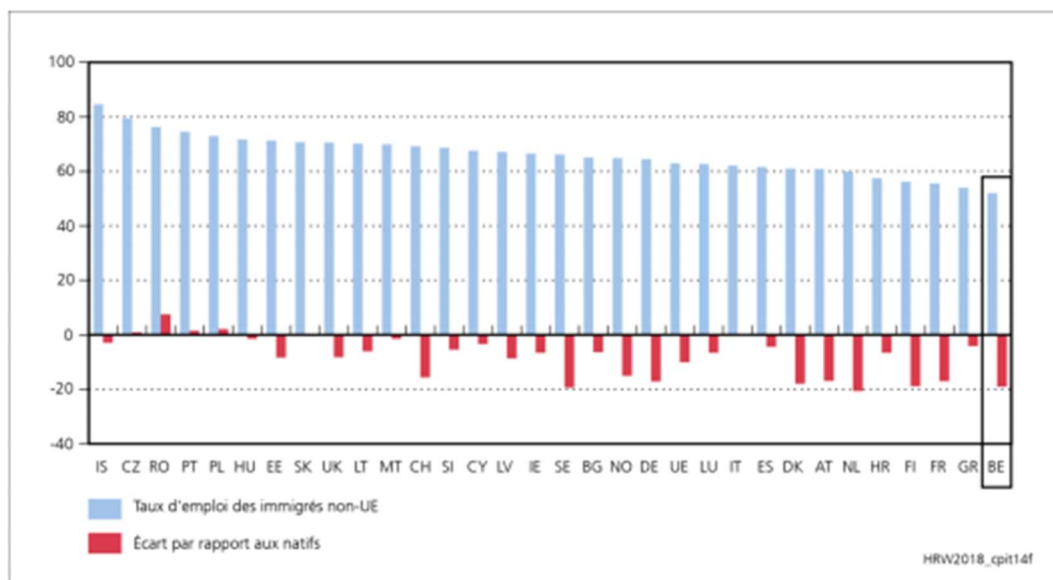
La trajectoire conflictuelle et hasardeuse se réfère à des personnes en proie à l'imprévu, qui maîtrisent mal leur migration. Pour ces migrants, ce sont les hasards et les contraintes de la

trajectoire qui déterminent la destination, et non l'inverse. De ce fait, plus qu'un itinéraire allant du pays de départ au pays de destination en un seul voyage, on assiste à des itinéraires à multiples rebondissements, des trajectoires non linéaires avec des séjours transitoires irréguliers parfois très longs dans des pays limitrophes ou des pays intermédiaires qui jalonnent le trajet.

3.1. Quelques chiffres

Si l'on compare sur le plan international, la Belgique présente le taux d'emploi le plus faible (chiffres 2017) pour les immigrés non-Union européenne mais également le troisième écart de taux d'emploi par rapport aux natifs le plus élevé, derrière les Pays-Bas et la Suède. Ce constat n'est pas neuf puisque la Belgique occupait déjà la deuxième place (derrière la Pologne) dix ans auparavant. Le taux d'emploi des immigrés non-UE est resté quasiment inchangé à un niveau de 50 % environ entre 2008 et 2017 ³⁸.

Taux d'emploi et écart de taux d'emploi par rapport aux natifs pour les immigrés non-UE en comparaison internationale (en pourcentage de la population âgée de 20 à 64 ans, écart en point de pourcentage, 2017).



Source: Eurostat (EFT).

³⁸ Rapport *Les immigrés nés hors Union européenne sur le marché du travail en Belgique*, Conseil Supérieur de l'Emploi, 2018, 178 p.

Dans les pays étudiés, et notamment en Belgique, l'écart de taux d'emploi entre natifs et immigrés non-Union européenne est plus marqué pour les personnes ayant un haut niveau d'éducation (-16,7 pp (points de pourcentages) en Belgique et -12 pp en moyenne dans l'UE), le seul pays qui fait exception est la Hongrie avec un écart très légèrement positif à 0,1 pp.

Par contre, les écarts diminuent pour les personnes moyennement éduquées (-15,4 pp en Belgique et -7,3 pp en moyenne dans l'UE). Les personnes immigrées ayant un niveau d'éducation faible ne sont, par contre, pas toujours pénalisées. Ainsi, dans de nombreux pays (comme l'Italie, l'Espagne, le Portugal ou le Luxembourg), elles sont même plus souvent en emploi que les natifs.

Ceci dit, le niveau de taux d'emploi d'un immigré peu éduqué reste sensiblement inférieur à celui d'un immigré hautement éduqué. Pour la Belgique, en 2017, les personnes nées en dehors de l'UE et présentant un niveau d'éducation faible n'étaient en emploi qu'à 39,3 %, contre 54,1% pour les moyennement éduqués et 67,2% pour les hautement éduqués.

Toujours selon le rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi (2018), les trois Régions du pays présentant des populations et des conditions économiques différentes vivent des situations différentes en ce qui concerne l'emploi des immigrés.

C'est au nord du pays que l'on retrouve le taux d'emploi le plus élevé pour les immigrés non-Union européenne (49 % contre 40,7 % en Wallonie et 38,6 % à Bruxelles, en 2014). Néanmoins, même si la Région flamande est aussi celle qui affiche le plus haut taux d'emploi pour les natifs, l'analyse des écarts de taux d'emploi entre immigrés et natifs montre que les différences sont légèrement moins prononcées en Wallonie et à Bruxelles (22 points de pourcentage) qu'en Flandre (25 pp) mais avec des niveaux absolus qui restent élevés dans les trois Régions.

Le rapport montre aussi que c'est encore plus compliqué quand on est une femme immigrée. En effet, par rapport à un homme, une femme native a de 10 à 11 % de probabilité en moins

d'être en emploi. Ces taux sont doublés pour les femmes immigrées puisqu'elles auront une probabilité d'emploi de 21 à 23 % inférieure à celle des hommes immigrés.

La raison de l'immigration a aussi son incidence sur la probabilité d'emploi des personnes d'origine étrangère. Les personnes qui sont venues dans le cadre d'un regroupement familial ou dans le cadre d'une demande de protection internationale ont une probabilité d'emploi significativement plus faible (-6 à -7 % pour les regroupés familiaux et -3 % pour les réfugiés). Par contre, les personnes venues initialement pour faire des études n'ont pas des taux d'emploi significativement inférieurs à ceux des immigrés qui sont venus en Belgique pour le travail.

Signalons enfin que l'acquisition de la nationalité belge augmente significativement la probabilité d'emploi. Deux immigrés présentant des caractéristiques similaires mais l'un ayant la nationalité belge et l'autre une nationalité étrangère auront des probabilités d'emploi différentes de 13 à 14 %. De même, le nombre d'années de résidence a des conséquences sur l'emploi même si la relation n'est pas linéaire: le gain marginal d'une année de résidence supplémentaire devient de moins en moins grand à mesure que le temps passé en Belgique devient plus important.

En conclusion, sur base du rapport, on constate qu'au cours de la période 2008-2014, les natifs présentaient des taux d'emploi moyens de 75,6 % alors que les immigrés nés en dehors de l'Union européenne étaient en emploi à 49,6 %. L'écart de la probabilité d'emploi s'élève donc à 26 points de pourcentage.

3.2. Le travail socialisateur

Être actif sur le marché de l'emploi est, pour le migrant, un facteur important du processus de socialisation. C'est ce qui va lui permettre de s'identifier à un citoyen classique. Dans la société, le travail est en effet un élément-clé de la construction d'une identité sociale positive.

D'après Yves Clot, la plupart des migrants commencent à travailler illégalement pendant une période provisoire, de deux et cinq ans³⁹. D'après lui, ce passage auquel les individus sont contraints pour survivre en l'absence d'un statut juridique reconnu serait tout simplement le premier pas vers la socialisation dans le pays hôte et cela, dans un contexte de précarité lié à des emplois temporaires et à des modes de vie sans cesse menacés de déséquilibre.

L'enquête précitée permet donc d'avancer l'hypothèse de l'existence d'un double élément (un statut juridique et un emploi stable), condition d'une socialisation réussie. Pour cela, le migrant devra s'appuyer sur des ressources culturelles et sociales.

La ressource culturelle inclut, par exemple, la maîtrise d'une langue étrangère (au moins celle de l'anglais), un diplôme dans un domaine précis, un savoir-faire pratique ou même une compétence dans certains domaines de travail. Sans compter que la ressource culturelle facilite la communication avec d'autres personnes en migration.

La ressource sociale est, elle, composée de l'ensemble des ressources relationnelles d'un individu. Pour un migrant, c'est une ressource qui dépend du volume des ressources matérielles, symboliques et relationnelles de ses connaissances et de la possibilité qu'il a de les mobiliser avec succès mais aussi de la volonté de ses relations d'engager leurs ressources pour l'aider.

L'enquête conclut que *« l'interaction des différentes ressources culturelles et sociales mobilisées ainsi que leur utilisation dans un processus de recherche d'emploi sont des éléments propres à chacun des migrants et s'avèrent déterminants dans la construction de leur "carrière migratoire" »*.

L'emploi est, en tout cas, vu comme vecteur d'intégration et de solidarité et c'est d'autant plus vrai quand les demandeurs de protection internationale ont obtenu leur statut de réfugié car même si ces derniers continuent de rencontrer des difficultés après avoir obtenu leur statut, ils

³⁹ CLOT Yves, Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie, Paris : Éd. La Découverte, 1995, 274 p. (voir pp. 224-246).

accèdent petit à petit au marché du travail. Et là, plus le temps passe, plus le taux d'emploi des réfugiés s'améliore, d'autant plus s'ils ont commencé à travailler durant la procédure d'asile⁴⁰.

Différents facteurs influencent leur rapprochement de l'emploi. C'est le cas du contexte économique plus ou moins favorable de la région d'accueil mais aussi d'une politique ciblée comme celle des parcours d'intégration.

3.3. En quête d'une identité sociale et professionnelle

Comme on a pu le voir au travers de l'histoire de l'immigration en Belgique et des différentes formes migratoires, on peut distinguer très clairement deux catégories : l'immigration « choisie » et « l'immigration « subie » .

Mouna Viprey explique que « *les politiques migratoires restent avant tout dictées par les besoins économiques du marché du travail. Dès le départ, les actifs étrangers ont été recrutés et retenus dans des secteurs d'activité qui ne trouvaient pas de main-d'œuvre autochtone suffisante. La présence importante et ancienne de la main-d'œuvre étrangère est par conséquent une donnée structurelle dans un certain nombre de branches. C'est la raison pour laquelle les gouvernements successifs n'ont eu de cesse d'alterner des politiques d'immigration accueillantes en période de plein emploi et des politiques restrictives et de contrôle en période de crise* »⁴¹.

La migration « choisie » permettait à des migrants infra qualifiés de construire une identité professionnelle et un épanouissement familial et social. En revanche, la forme de migration « subie » évoque une dimension contraignante par les pays d'accueil qui doivent intégrer ces nouveaux mouvements migratoires et par les individus qui ont dû fuir leur pays et qui subissent cette immigration.

⁴⁰ CIRE, *Demandeurs d'asile, réfugiés... Quels obstacles et leviers sur le chemin de l'emploi?*, décembre 2016, 8 p.

⁴¹ VIPREY Mouna, *Immigration choisie, immigration subie : du discours à la réalité*, La Revue de l'Ires, 2010/1 (n° 64), p. 149-169. DOI : 10.3917/rdli.064.0149. URL : <https://www.cairn-int.info/revue-de-l-ires-2010-1-page-149.htm>

Conscient du fait que le groupe des DPI n'est pas essentiellement constitué d'individus ayant subi des persécutions reprises par la Convention de Genève et que d'autres sont présents pour des raisons économiques, je fais néanmoins le choix de ne pas faire de distinction entre ces deux groupes et ce, en raison de leur légitimité de demander l'asile aux instances compétentes qui sont les seules à pouvoir remettre un avis favorable ou non à l'obtention de statut de réfugié.

Pour ce qui est de l'identité sociale et professionnelle que les demandeurs de protection internationale doivent se construire, je me dois d'évoquer l'intégration qui, d'après les éléments que j'ai recueillis, n'est pas la même au nord et au sud du pays.

Au nord, il y a une espèce de dualité avec, d'une part, une politique de soutien et de reconnaissance aux associations d'immigrés et, d'autre part, des programmes d'intégration qui rejoignent plutôt un modèle dit « assimilationniste »⁴². Sous l'influence de ses voisins néerlandais, la Flandre a mis en place, depuis 2004, un parcours d'intégration civique (inburgering) fondé sur trois axes principaux :

- des cours d'orientation sociale qui portent sur les connaissances élémentaires (institutions publiques, questions pratiques...) et qui aident à participer activement à la société flamande ;
- des cours élémentaires de néerlandais ; la langue étant considérée comme un facteur capital d'intégration dans la société. La durée de ces cours oscille entre 90 et 600 heures ;
- une aide personnalisée en matière d'orientation de carrière.

Au terme de ce parcours, l'intégrant recevra une attestation d'intégration civique.

Le décret fondateur a été modifié en 2006 pour que ce parcours ne se limite plus aux seuls nouveaux arrivants. Il est désormais ouvert à tous les étrangers et Belges d'origine étrangère inscrits en Région flamande ou bruxelloise, qu'ils soient primo-arrivants ou anciennement arrivés.

⁴² XHARDEZ Catherine, *Les différentes routes de l'intégration sur une nouvelle terre d'immigration*, dans *Outre-Terre* 2014/3 (n°40), pages 333 à 343, disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-outre-terre2-2014-3-page-333.htm>

Au sud du pays, la politique d'intégration a été davantage orientée vers l'action sociale et la lutte contre l'exclusion sociale. Ces mesures sont inspirées par un modèle plus républicain : les Wallons sont ceux qui vivent sur le territoire et tous doivent avoir des mêmes droits. L'intégration en Wallonie repose principalement sur le décret du 4 juillet 1996 qui met en place des Centres Régionaux d'Intégration (CRI) ainsi que des initiatives locales pour les migrants.

Parallèlement à cela, la déclaration gouvernementale de 2009 a montré une volonté de mettre en place un véritable parcours d'accueil et d'insertion des primo-arrivants, avec des cours de français ou d'alphabétisation, un module d'initiation à la citoyenneté et à la vie pratique ainsi qu'un module d'orientation socioprofessionnelle.

Tous les partis se sont, en tout cas, accordés sur la nécessité de mettre en place un parcours d'intégration. Les débats entre majorité et opposition ont surtout concerné les modalités pratiques, en particulier le caractère obligatoire ou non de ce parcours. En mars 2014, le décret relatif au parcours d'accueil pour le primo-arrivant souhaitant s'installer durablement en Wallonie a été voté par le Parlement wallon. Il rend obligatoire un module d'accueil, avec une information sur les droits et devoirs ainsi qu'un bilan des acquis et diplômes.

Enfin, à Bruxelles la politique d'accueil des primo-arrivants est un enjeu particulier, dans une région qui possède le plus grand nombre de personnes étrangères et d'origine étrangère du pays.

Ici, en raison du découpage institutionnel des compétences, rien n'est simple. Le même parcours d'intégration qu'en Flandre existe mais, du côté francophone, en juillet 2013, une étape décisive a été franchie à Bruxelles car, si pendant des années, seul un « inburgering » était proposé, la Cocof (Commission Communautaire Française) a voté un décret qui prévoit l'instauration d'un parcours d'accueil francophone pour les primo-arrivants.

Deux parcours sont donc désormais proposés à Bruxelles mais aucun des deux n'est obligatoire, en raison d'un mécanisme institutionnel complexe.

Comment, dans ce contexte, se forger une identité sociale et professionnelle quand on est un demandeur de protection internationale ?

Rappelons qu'une fois devenue réfugiée, la personne acquiert le droit de travailler sans permis de travail. La personne réfugiée peut alors bénéficier du revenu d'intégration sociale à condition qu'elle dispose d'un lieu de résidence et démontre l'impossibilité de subvenir à ses dépenses. Cette aide pécuniaire, comme les autres formes de soutien apportées par le CPAS, est évidemment très importante pour démarrer une nouvelle vie. Elle favorise évidemment l'autonomie financière de la personne.

J'ajouterai, ici, une petite parenthèse concernant l'enculturation, un terme proposé par Margaret Mead pour définir le processus par lequel le groupe va transmettre à l'enfant, dès sa naissance, des éléments culturels, normes et valeurs partagés. L'enculturation traduit le processus de transmission de la culture du groupe à l'enfant et s'avère bien utile pour l'intégration dans un pays d'accueil.

3.4. La difficile insertion

Trouver un emploi adéquat dans le pays d'accueil est l'une des principales difficultés rencontrées par les réfugiés dans le cadre de leur intégration. C'est ce qui ressort d'un rapport de l'Association Mondiale des Services d'Emploi Publics⁴³. Il constate que tant les migrants que les réfugiés et les demandeurs de protection internationale ont de grosses difficultés à trouver un emploi lorsqu'ils arrivent dans leur pays de destination, notamment au sein de l'Union européenne.

D'après le rapport, plus de 80 % des ressortissants de pays tiers âgés de 15 à 64 ans résidant dans les États membres de l'Union européenne y occupent des emplois peu qualifiés ou non qualifiés ou sont considérés comme des travailleurs peu ou non qualifiés.

⁴³ PEROMINGO Miguel, *Un emploi avant tout : la difficile insertion des réfugiés sur le marché du travail*, Association Mondiale des Services d'Emploi Publics, 2014, 5 p.

Les réfugiés seraient aussi considérés comme les moins qualifiés parmi les migrants, alors même que ce dernier groupe a déjà beaucoup de mal à faire reconnaître ses compétences. Les études menées dans plusieurs pays montrent que les réfugiés ont plus de difficultés que les migrants à intégrer le marché du travail, et cela même si leurs niveaux de compétences ne sont pas nécessairement inférieurs. Le rapport épingle également le fait que les réfugiés n'ont généralement qu'un accès limité aux mesures de soutien à l'emploi, comme les allocations de chômage.

Une étude du SPP Politique scientifique (BELSPO) et du Centre fédéral Migration, menée par l'Université Libre de Bruxelles et la KULeuven, en 2015, a montré que le temps était un élément primordial dans l'insertion socio-professionnelle des DPI⁴⁴.

Une intégration rapide sur le marché du travail a une influence positive sur la suite de la carrière professionnelle des DPI.

Or, l'expérience montre que les demandeurs d'asile sont souvent contraints d'attendre un certain temps avant de pouvoir suivre des cours de langues ou des formations professionnelles, ce qui constitue un frein pour une carrière active. Concrètement, plus une personne réside longtemps dans le pays, plus grandes seront ses chances d'avoir une carrière active et de ne plus dépendre d'une aide publique.

L'étude montre aussi qu'une personne qui travaille déjà pendant sa procédure d'asile a plus de chances de développer une carrière active. C'est d'autant plus vrai au Nord du pays qu'en Wallonie et à Bruxelles. Il apparaît également que les demandeurs de protection internationale venant d'Afrique ont plus de chances de trouver un emploi que ceux en provenance des Balkans ou d'Asie Centrale.

⁴⁴ MYRIA, *Participation au marché du travail des réfugiés : pas de temps à perdre*, 22/01/2015, disponible sur : <https://www.myria.be/fr/publications/participation-au-marche-du-travail-des-refugies-pas-de-temps-a-perdre>

Les difficultés rencontrées par des DPI dans le cadre de leur insertion professionnelle sont de plusieurs ordres ⁴⁵. Je vais les évoquer ci-dessous.

Rappelons qu'une part non négligeable (65%) des personnes immigrées en provenance de pays hors Union européenne déclare faire face à des obstacles pour obtenir un emploi convenable en Belgique ⁴⁶.

3.4.1. La barrière de la langue

Un mauvaise connaissance de la langue du pays d'accueil, ici du français, est le premier obstacle cité quand on évoque les difficultés des migrants et des demandeurs de protection internationale pour accéder au marché de l'emploi ⁴⁷. C'est évidemment compréhensible : il est compliqué de mettre une personne à l'emploi si elle n'est pas capable de comprendre les instructions qui lui sont données, ce qui concerne aussi bien la sécurité au travail que le contenu du travail lui-même.

La non maîtrise de la langue est aussi un frein important pour l'accès aux formations puisque nombre d'entre elles requièrent une connaissance minimale du français.

Ce point doit donc se retrouver au coeur des priorités des acteurs de l'insertion socio-professionnelle, en prenant en compte, par exemple, l'intérêt d'organiser des formations de « français langue étrangère » orientées vers les métiers même si, sur un plan pratique, c'est compliqué à organiser. Cela peut se faire, par exemple, au travers de cours théoriques auxquels s'ajoutent des stages de terrain où l'acquisition du français pourrait se faire de manière pratique.

⁴⁵ PIRONET Didier, *L'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail. Etat de la situation en 2017*, Centre d'Education Populaire André Genot, février 2018, 33 p.

⁴⁶ Rapport *Les immigrés nés hors Union européenne sur le marche du travail en Belgique*, Conseil Supérieur de l'Emploi, 2018, 178 p.

⁴⁷ Voir note 17

En Wallonie, le système mis en place ne répond clairement pas à cette attente. Si des formations en langue sont dispensées dans les centres d'accueil, elles sont toutefois peu orientées vers les métiers.

3.4.2. L'incertitude quant à l'avenir

L'incertitude quant à la durée du séjour des demandeurs de protection internationale a évidemment des conséquences sur leur recherche d'un emploi. C'est un frein incontestable pour les employeurs au moment d'engager un travailleur. Un DPI qui se voit refuser définitivement le statut de réfugié ne peut plus travailler légalement puisqu'il ne dispose plus d'un titre de séjour et que son permis de travail perd sa validité. L'employeur pourrait alors considérer que le jeu n'en vaut pas la chandelle et qu'il vaut mieux ne pas engager un DPI qui risque de devoir quitter le territoire d'ici quelques mois. Concrètement, aujourd'hui, les DPI refusés se retrouvent du jour en lendemain sans papiers et sans perspective d'avenir tandis que les employeurs se retrouvent privés d'un membre de leur personnel sans disposer de la possibilité de le garder dans l'entreprise, du moins légalement.

C'est donc, on l'a vu, tout l'intérêt d'effectuer un travail de sensibilisation à l'égard des employeurs en mettant notamment en avant leur responsabilité sociétale ainsi que les avantages que cela peut représenter de travailler avec des demandeurs de protection internationale.

Une solution pourrait résider dans la possibilité de permettre aux DPI refusés d'obtenir, sous certaines conditions, un permis de séjour dont les conditions d'obtention dépendraient du travail qu'ils ont déjà effectué en Belgique.

Rappelons qu'en Belgique, le temps d'attente s'élève à 4 mois mais c'est parfois encore plus compliqué dans d'autres pays européens. Ce temps d'attente peut atteindre un an au Royaume-Uni. Par contre, en Grèce, au Portugal et en Suède, les demandeurs de protection internationale

peuvent rapidement commencer à travailler alors qu'en Lituanie et en Irlande, ils ne peuvent tout simplement pas exercer de profession⁴⁸.

3.4.3. La localisation des centres d'accueil

A leur arrivée, les demandeurs de protection internationale sont dispatchés par Fedasil dans les centres du pays en fonction de différents critères :

- la composition familiale : les autorités essaient, autant que possible de mettre les membres d'une même famille ensemble ;
- la langue de procédure : si la procédure de procédure est le français, le lieu d'accueil sera choisi en région de langue française ;
- la connaissance d'une langue nationale : si le demandeur de protection internationale parle bien le français, il est placé dans un centre où on parle le français ;
- l'état de santé est aussi un élément, en ce qui concerne les personnes vulnérables (mineurs étrangers non accompagnés...).

Par ailleurs, il se fait que la plupart des centres d'accueil sont éloignés des centres urbains, avec des transports en commun parfois rares, ce qui rend plus difficile l'accès à une formation ou la possibilité de chercher un emploi. Les demandeurs d'asile souffrent aussi, souvent, d'une sensation d'isolement importante.

⁴⁸ ADECCO, *Les réfugiés et le marché du travail : il est grand temps de créer des chances*, 20/06/2017, disponible sur : <https://blog.adecco.be/fr/actualites/refugies-marche-du-travail-conseils/>

Notons que, parallèlement à cela, l'état du marché de l'emploi de la Région où le DPI est placé n'est pas un élément pris en compte pour choisir le centre où résidera le demandeur de protection internationale. C'est pourtant un point qui permettrait d'améliorer l'insertion socio-professionnelle.

3.4.4. La question du genre

L'intégration sur le marché de l'emploi des femmes demandeuses de protection internationale, spécialement si elles ont des enfants en bas âge, est aussi un problème. On l'a vu précédemment. Dans la plupart des centres d'accueil, aucune crèche ou garderie n'est disponible ou alors uniquement pour des durées très courtes, ce qui rend la recherche d'un job compliquée de même que la reprise d'une formation. Les mères DPI se retrouvent donc le plus souvent bloquées dans leur recherche à cause du manque de structure adaptée.

3.4.5. L'état psychologique et mental

Je l'ai dit, la grande majorité des demandeurs de protection internationale a vécu des moments très difficiles, dans leur pays d'origine ou durant le trajet qui les a menés jusqu'à chez nous. Les DPI doivent souvent emprunter des routes dangereuses ou faire appel à des passeurs pour pouvoir fuir leur pays et demander l'asile en Europe. Ils sont donc régulièrement soumis à toutes sortes de dangers et de situations (viols, vols, décès de compagnons de voyage...).

A leur arrivée, ils souffrent souvent de traumatismes psychologiques qu'il conviendrait de mieux prendre en charge pour leur permettre d'avoir une disponibilité d'esprit nécessaire quand on cherche un travail.

3.4.6. Le manque de collaboration entre les services

L'insertion socioprofessionnelle des demandeurs de protection internationale implique l'intervention de nombreux acteurs (le FOREm, Actiris, les Centres régionaux d'intégration, les hautes écoles, les centres de formation, les employeurs, la Croix-Rouge...) et il se fait qu'ils ne travaillent pas toujours main dans la main.

Les demandeurs de protection internationale peuvent avoir un traitement différent selon le centre d'accueil où ils sont placés car les programmes et formations offerts par les centres gérés par FEDASIL sont différents de ceux proposés par la Croix-Rouge.

Un autre problème qui se pose concerne les différences existant entre les conditions d'accès aux formations mises en place par les opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle. Des niveaux d'exigence différents pour le français sont parfois requis pour une formation similaire, sans compter que tous les acteurs n'utilisent même pas le même référentiel. Il est donc très compliqué de s'y retrouver.

3.4.7. La reconnaissance des qualifications et des formations

Chez nous, les trois Communautés linguistiques suivent chacune leur propre procédure en matière de reconnaissance des qualifications étrangères. Elles vérifient si le diplôme correspond à un diplôme d'enseignement belge. Cette équivalence est indispensable pour l'exercice des professions réglementées et si l'employeur relève du service public.

Pour ce qui est des professions non réglementées, les employeurs privés sont libres d'engager du personnel sur la base du diplôme étranger sans décision d'équivalence mais ils peuvent la demander, s'ils le souhaitent.

Notons qu'une équivalence du diplôme secondaire est nécessaire si la personne a été formée à l'étranger et qu'elle souhaite étudier dans l'enseignement supérieur ou terminer ses études

secondaires en Belgique, travailler et bénéficier des barèmes salariaux légaux fixés selon le niveau d'études, s'installer comme indépendant ou pour suivre une formation professionnelle.

Pour ce qui concerne les diplômes de l'enseignement supérieur, une équivalence de diplôme peut être demandée au service compétent des Communautés.

Sur la base des informations récoltées auprès du service équivalences de la Fédération Wallonie-Bruxelles et reprises dans le Conseil Supérieur de l'Emploi (2018) précité, l'examen d'une requête pour une équivalence d'un diplôme du supérieur dure en principe 4 mois maximum et environ 40 jours sont nécessaires pour la décision.

Le coût de la procédure, pour les personnes qui n'ont pas étudié dans l'Union européenne, est de 150 à 200 euros selon le pays d'origine, sans compter la durée nécessaire aux démarches pour constituer le dossier complet, ni les frais tels que ceux de la certification conforme des copies (traducteur juré...).

Pour les demandes de l'enseignement secondaire, la procédure dure de 4 à 12 semaines et son coût oscille entre 150 à 200 euros.

En 2017, dans la fédération Wallonie-Bruxelles, 3470 demandes d'informations écrites relatives à l'introduction d'un dossier de demande d'équivalence de l'enseignement supérieur ont été reçues et 1.151 décisions d'équivalence ont été prises (dont 90 demandes qui concernaient des réfugiés).

En Flandre, la procédure dure de 60 à 120 jours, coûte de 90 à 180 euros et le prix peut grimper jusque 300 euros pour la reconnaissance spécifique d'un doctorat.

En Communauté germanophone, la durée de la démarche dépend de la demande d'équivalence (secondaire ou supérieur, demande générique ou complète quant au contenu du diplôme). Les procédures d'équivalence y sont gratuites.

Pour les réfugiés, qui sont souvent dans l'incapacité de prouver leurs qualifications, la reconnaissance peut se révéler particulièrement ardue. Les raisons évoquées sont, souvent, le coût de la demande, la longueur du délai d'attente avant l'obtention d'une réponse ainsi que la non-possession du diplôme original et l'incapacité d'en demander une copie au pays d'origine.

Les réfugiés et les bénéficiaires de la protection subsidiaire sont exemptés des frais de procédure dans les trois Communautés. Ils doivent tout de même supporter les autres frais qui y sont liés, comme la traduction des diplômes ou la certification de ceux-ci.

Sur le terrain, une identification et une reconnaissance rapides des compétences et qualifications dont disposent les demandeurs d'asile serait une bonne piste pour pouvoir leur proposer le parcours d'insertion socio-professionnelle le plus adapté à leur cas.

La plupart des instruments de mesure ne permettent pas de prendre en compte l'ensemble des compétences dont disposent les migrants, étant donné que les outils sont créés dans la perspective de demandeurs d'emploi nationaux ou européens et, par conséquent, sont adaptés à la culture et aux compétences européennes.

La validation des compétences reste un élément important dans le parcours vers l'emploi. Les services chargés de la validation des compétences ont pour mission de reconnaître officiellement les savoir et savoir-faire professionnels acquis en dehors des filières de formation classiques (belges ou étrangères).

Pour obtenir un titre de compétences qui est, en quelque sorte, la preuve officielle des compétences professionnelles, le candidat doit passer une épreuve de validation de ces compétences dans un centre de validation agréé. Cela consiste en une mise en situation qui est jugée par des professionnels du métier. Ce système représente donc une opportunité pour les immigrés qui ont les compétences mais qui ne disposeraient pas le diplôme officiel requis pour exercer certains types de métiers.

Un dispositif de validation des compétences professionnelles a été initié par les trois gouvernements francophones. Il implique les partenaires sociaux, les services publics de l'emploi (SPE) et les opérateurs d'enseignement et de formation professionnelle. Sur la période 2015-2018 (4 premiers mois), 7.883 titres de compétences ont été délivrés dans les centres de validation agréés en Wallonie et à Bruxelles (toutes origines des personnes confondues), avec un taux de réussite aux examens d'environ 75 %.

Depuis le lancement de ces procédures (il y a 13 ans), ce sont 17.243 épreuves qui ont été réussies. La démarche de validation existe pour une quarantaine de métiers dans des secteurs aussi divers que le service aux personnes, la construction, la logistique ou encore l'administration.

Ceci dit, des améliorations pourraient encore être apportées. Développer des outils plus ouverts à la diversité des demandeurs de protection internationale et à leurs profils professionnels serait donc une piste d'amélioration.

Sans compter que les tests préalables à certaines formations sont construits sur base de standards européens, auxquels les demandeurs d'asile ne sont pas du tout préparés.

On peut aussi observer des inadéquations entre demande de qualification par l'employeur et le diplôme obtenu par le travailleur demandeur de protection internationale. D'après un rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi (2018), ce type d'inadéquations est plus fréquent chez les immigrés non-Union européenne et ce aussi bien en termes de surqualification que de sous-qualification⁴⁹. On constate que 13 % des Belges sont surqualifiés pour le poste qu'ils occupent alors que ce taux est de 21 % pour les immigrés non-Union européenne. Cela concerne aussi bien des personnes hautement éduquées qui occupent des postes moyennement ou peu qualifiés que des personnes moyennement éduquées qui occupent des postes peu qualifiés.

⁴⁹ Rapport *Les immigrés nés hors Union européenne sur le marché du travail en Belgique*, Conseil Supérieur de l'Emploi, 2018, 178 p.

Alors qu'en moyenne l'ensemble des travailleurs immigrés soit moins souvent en adéquation avec les compétences requises que les travailleurs natifs, ce n'est pas le cas des immigrés ayant un niveau d'éducation faible. Ceux-ci obtiennent plus fréquemment des emplois « en accord » avec leur niveau d'éducation puisque 46 % occupent un poste peu qualifié contre 26 % seulement pour les natifs qui ont pu accéder à un emploi d'un niveau plus qualifié.

En comparaison internationale, la Belgique figure même parmi les pays dans lesquels la surqualification des immigrés est la plus répandue.

3.4.8. L'accès au marché du travail

On l'a vu, le demandeur de protection internationale ne peut obtenir son permis de travail qu'après 4 mois de procédure d'asile, ce qui ralentit l'insertion sur le marché du travail d'un certain nombre de demandeurs. Sans compter que l'intervention de l'organisme public pour l'emploi est conditionnée par la possession d'un permis de travail C. Le travail d'accompagnement ne peut donc pas commencer avant 4 mois. Un accès direct au marché du travail permettrait d'ouvrir plus de possibilités aux demandeurs d'asile.

4. Conclusion

Un peu partout en Europe, la réussite des immigrés sur le marché du travail tend à être inférieure à celle des citoyens natifs et c'est davantage le cas en Belgique, on l'a vu précédemment. De nombreux facteurs interviennent dans leur processus d'intégration au marché du travail et aucune mesure politique unique ne peut, à elle seule, offrir la clé du succès.

La recherche effectuée révèle toutefois certains facteurs clés de l'intégration au marché du travail des réfugiés comme le temps qui joue un rôle crucial et contribue grandement au changement de la position socio-économique des nouveaux migrants. Plus la durée de la présence du réfugié est longue, plus la probabilité que le réfugié a de trouver un travail et de cesser d'être dépendant de l'aide sociale est élevée.

De plus, il faut du temps pour apprendre les normes et pratiques sociales concernant le pays d'installation. Le temps est également synonyme de possibilité d'apprendre la langue locale et de créer et développer un lien social.

Néanmoins, certains réfugiés sont plus vulnérables. Le genre, l'âge et la situation familiale sont des facteurs à prendre en compte. Les femmes rencontrent beaucoup plus de difficultés que les hommes, quel que soit leur statut familial. Les personnes qui vivent en famille s'en sortent manifestement mieux que les célibataires.

Le réseau social peut s'avérer bénéfique dans la recherche d'un emploi. Il convient toutefois de ne pas en surestimer l'importance. Le taux de chômage de la communauté africaine en Belgique reste assez élevé. Enfin, le contexte institutionnel et structurel joue un rôle très important dans les modalités d'intégration du marché du travail. La probabilité d'avoir un emploi en Flandre est doublée par rapport à la Wallonie.

1. L'exemple suédois

La Suède compte parmi les pays les plus accueillants d'Europe pour les réfugiés. Ce pays a notamment misé sur une approche qui place le travail au cœur des priorités de l'accueil des réfugiés⁵⁰. Les nouveaux arrivants sont directement inscrits à un programme d'insertion professionnelle : ils ne sont pas placés dans des camps d'attente ni relégués dans des systèmes sociaux.

Dès que le réfugié a obtenu son statut de résident, l'Arbetsförmedlingen, le service public de l'emploi du pays, l'aide dans sa recherche d'emploi et investit, dès le départ, dans l'employabilité de chaque réfugié. Une fois le bilan de compétences effectué, dans le cadre du programme d'insertion, il tient compte des diplômes ainsi que de l'expérience professionnelle, des compétences personnelles (savoir-être) et des expériences pertinentes.

Le réfugié joue un rôle actif dans cette évaluation, en expliquant, par exemple, ce qu'il attend du programme qui fournit l'assistance et l'encadrement nécessaires avec des formations préparatoires qui expliquent, entre autres, la réalité du marché du travail suédois.

D'autres éléments participent au succès du programme suédois comme la participation de nombreux organismes et partenaires au projet et notamment grâce à une étroite collaboration entre eux. Il en ressort qu'un bon partenariat avec les associations de migrants représente un atout certain pour réussir l'intégration des réfugiés. Sans compter que la poursuite de l'accompagnement du réfugié, après que celui-ci a commencé à travailler, facilite la pérennisation de l'emploi.

⁵⁰ PEROMINGO Miguel, *Un emploi avant tout : la difficile insertion des réfugiés sur le marché du travail*, Association Mondiale des Services d'Emploi Publics, 2014, 5 p.

La Suède privilégie également une approche holistique de l'intégration, qui ne se concentre pas seulement sur la recherche d'emploi : elle prévoit, par exemple, une aide pour la recherche d'un logement. Le pays permet également à un demandeur d'asile débouté, d'obtenir un permis de travail et de rester en Suède légalement, moyennant le respect de certaines conditions.

Le même genre de démarche est aussi menée au Canada où une politique nationale qui vise à attirer et à former des compétences susceptibles d'être réellement utilisées sur le marché du travail contribue à une perception relativement positive de la migration.

2. Exemples de bonnes pratiques en Belgique

Pour améliorer l'insertion socio-professionnelle des demandeurs de protection internationale, plusieurs initiatives ont vu le jour, mises en place par divers acteurs en Wallonie et à Bruxelles. Cet inventaire est évidemment loin d'être exhaustif mais j'en ai repéré quelques-unes qui me paraissent intéressantes et dont certaines sont citées dans l'étude du CEPAG sur les demandeurs d'asile ⁵¹.

Rappelons d'ailleurs qu'au niveau européen, la Commission européenne a, par exemple, communiqué, le 7 juin 2016, un plan d'action pour l'intégration des ressortissants de pays tiers, avec un volet consacré à l'insertion socio-professionnelle ⁵².

Chez nous, faisant suite à l'afflux important de demandeurs de protection internationale, la Fédération des Entreprises de Belgique a mis sur pied en 2015 un groupe de travail, la Task Force « Crise des réfugiés », pour réfléchir sur la question de l'intégration des réfugiés et des demandeurs de protection internationale (DPI). Cette task force a, par exemple, travaillé sur divers sujets, tels que l'accès au service bancaire de base et la question de l'emploi et de la

⁵¹ PIRONET Didier, *L'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail. Etat de la situation en 2017*, Centre d'Education Populaire André Genot, février 2018, 33 p.

⁵² Disponible ici : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0297_FR.html

formation. Ce travail a abouti à la publication d'un guide pour les employeurs afin de lutter contre la méconnaissance par les entreprises des règles en la matière.

Du côté du FOREm, un dispositif Primo-arrivants a été mis en place en 2016 car, avant cela, il n'y avait aucun service spécialisé pouvant gérer efficacement les cas de migrants. Les DPI bénéficiant d'un permis de travail font partie du public-cible de ce projet. Pour la mise en œuvre de ce projet, le territoire wallon a été découpé en 4 régions. Chaque région a un chef de projet et une équipe de quelques conseillers « migrants » qui vont travailler sur plusieurs axes dont l'identification des compétences des migrants. Par ailleurs, une convention de collaboration a été signée entre FEDASIL et le FOREm pour améliorer et coordonner les efforts entre ces organismes qui interviennent à des moments différents du processus d'insertion des DPI.

A Bruxelles, en 2016, suite au constat que de nombreuses personnes n'arrivaient pas à obtenir la validation de leurs compétences uniquement en raison d'une connaissance lacunaire du français, le Consortium de validation des compétences a réfléchi à un parcours pouvant être proposé aux personnes concernées en vue de les aider à obtenir ce document. C'est ce qui a donné naissance à l'action pilote Alphaval qui a regroupé de nombreux acteurs tels qu'Actiris (l'équivalent du FOREm à Bruxelles), l'IEPSCF-Uccle, Lire & Ecrire, la mission locale pour l'emploi de Schaerbeek...

Son but est de mettre sur pied des modules de formation en « français langue étrangère » pour permettre à la personne de passer la validation, en sachant que ces modules ont été construits en se basant sur les référentiels de métiers liés aux validations envisagées.

Toujours à Bruxelles, Fedasil et Actiris ont signé, en avril dernier, un accord de coopération qui vise à favoriser l'insertion socio-professionnelle demandeurs de protection internationale hébergés dans la Région de Bruxelles-Capitale. Cette nouvelle collaboration vise à améliorer la collaboration et la communication entre les deux organisations. Les DPI recevront des conseils et informations sur le marché de l'emploi et sur l'offre de services d'Actiris qui facilitera aussi l'accompagnement des demandeurs dans l'ensemble de leurs démarches

d'insertion professionnelle : inscription, identification de leurs compétences, orientations, formations et aide dans la recherche d'un emploi.

Sur le plan de la formation, l'université catholique de Louvain (UCL) a décidé d'agir, à son échelle, pour favoriser l'accès des réfugiés et demandeurs de protection internationale à ses cursus. Depuis la rentrée 2017, une année préparatoire spécialement destinée à ce public a été mise sur pied.

Des programmes de mentorat ont aussi été créés. Pour rappel, le mentorat est une pratique consistant à mettre en relation une personne disposant d'une expérience dans un domaine spécifique avec une autre personne plus jeune ou moins expérimentée. Dans ce cadre, le projet 109 a été mis sur pied par l'ASBL Le Monde des Possibles pour mettre en relation des jeunes migrants avec des seniors belges retraités ou en fin de carrière professionnelle, ces derniers ayant évidemment énormément de choses à apporter aux migrants. Parallèlement à cela, cette initiative permet aux seniors de découvrir les réalités vécues par les migrants et de s'ouvrir au monde.

3. Pistes d'amélioration

L'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail reste un enjeu de taille. Des efforts ont été consentis mais beaucoup de choses restent à améliorer comme la modification des épreuves d'accès à des formations ou les épreuves de validation qui sont actuellement, pour la très grande majorité, construites sur la base des standards occidentaux. Ces standards étant étrangers aux demandeurs d'asile, ces derniers éprouvent de sérieuses difficultés à dépasser ces épreuves qui sont pourtant une clé de l'insertion sur le marché du travail.

L'aspect multipartite des actions est aussi un axe important. Des contacts doivent donc être pris entre tous les acteurs, même ceux qui ne sont pas habitués à travailler ensemble tels que les syndicats, les employeurs ou encore les chambres de commerce. Une dimension partenariale

importante devrait dès lors accompagner la mise en œuvre de nouveaux projets, sans quoi aucune avancée importante ne sera possible.

D'un autre côté, le Centre fédéral Migration plaide en faveur d'un accès plus rapide aux formations et d'une simplification de la reconnaissance des diplômes ⁵³.

Un travail sur les politiques migratoires pourrait aussi être envisagé. On l'a vu, la précarité du séjour constitue un obstacle majeur sur la route de l'intégration, aussi bien professionnelle et culturelle que familiale. De nombreux demandeurs de protection internationale voient leur demande rejetée et se retrouvent sans papiers. Il pourrait être intéressant de leur permettre d'avoir une chance de pouvoir faire valoir des compétences et d'ouvrir la possibilité de suivre une formation pour ensuite répondre aux demandes du marché, tout en sachant que l'issue du séjour ne serait pas nécessairement favorable.

Améliorer l'information des nouveaux arrivants sur le fonctionnement du marché du travail et leur proposer un accompagnement rapproché et personnalisé sont aussi des pistes à explorer ⁵⁴.

Le secteur privé y va aussi de ses initiatives. Ainsi, Adecco Group, un groupe suisse actif dans le secteur des ressources humaines, travaille aussi à rapprocher les employeurs et les employés pour faciliter l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. Une de ses filiales allemandes a, par exemple, mis en place une ligne téléphonique pour les réfugiés à la recherche d'un travail ainsi qu'un système d'embauche électronique⁵⁵. Toujours en Allemagne, Adecco propose de filtrer et d'interroger les candidats réfugiés et de les mettre en contact avec des employeurs. En

⁵³ <https://www.myria.be/fr/publications/participation-au-marche-du-travail-des-refugies-pas-de-temps-a-perdre>

⁵⁴ CIRE, *Demandeurs d'asile, réfugiés... Quels obstacles et leviers sur le chemin de l'emploi?*, décembre 2016, 8 p.

⁵⁵ ADECCO, *Les réfugiés et le marché du travail : il est grand temps de créer des chances*, 20/06/2017, disponible sur : <https://blog.adecco.be/fr/actualites/refugies-marche-du-travail-conseils/>

Italie, depuis 2008, il fait passer, à des demandeurs de protection internationale, des évaluations pour le marché de l'emploi.

Chez nous, Adecco, Voka West-Vlaanderen et Vluchtelingenwerk Vlaanderen ont initié un projet-pilote visant à offrir des formations aux réfugiés. Des cours ciblés permettent à des réfugiés cherchant un emploi de se préparer à leurs futurs stages auprès de PME de Flandre occidentale.

Le groupe y va même de ses conseils pour l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. Pour lui, au plus vite les réfugiés chercheurs d'emploi se mettent au travail, au mieux ils se portent ces réfugiés, tout comme la société. Les procédures devraient donc, selon le groupe suisse, être accélérées et les temps d'attente raccourcis.

“Disposer d’une vue d’ensemble des compétences disponibles est crucial. Il est également indispensable de réaliser des évaluations et de trouver un accord sur la reconnaissance des diplômes au niveau international. Lors de la répartition des demandeurs d’asile, il est nécessaire de prendre en considération les besoins des marchés du travail locaux. Les demandeurs d’asile ne peuvent pas tous être accompagnés de la même manière. Un coaching ciblé et individuel offrira de meilleurs résultats. La réponse à la crise des réfugiés doit provenir d’une plus grande collaboration. Des points d’information régionaux pour les employeurs, une plateforme collaborative ou un salon de l’emploi consacré aux réfugiés constituent quelques solutions envisageables”, conclut le groupe.

A mon sens, il conviendrait de :

- de donner plus de sens aux propositions de formation et d'accompagnement en les individualisant autant que possible, en incluant l'enseignement de la langue, en favorisant un accès le plus direct possible aux formations qualifiantes et à l'emploi mais aussi en assouplissant divers filtres comme la non-reconnaissance des compétences et l'exigence d'une maîtrise générale du français.

- de développer des collaborations durables et fortes entre autorités, organismes d'insertion et entreprises, pour faire en sorte de mieux connecter les institutions concernées au marché et de mieux soutenir les professionnels de la formation et de l'accompagnement à développer une culture de coopération et d'évaluation dans le secteur.
- de rapprocher les employeurs des publics issus des migrations en rendant les processus d'embauche plus transparents, en informant sur les avantages des diversités pour les entreprises ou encore en offrant une meilleure visibilité aux projets réussis. Sans oublier de valoriser les entreprises et les services qui s'engagent dans des actions d'insertion.

4. Conclusion

Chez nous, on l'a vu, les initiatives se développent çà et là mais ça reste relativement limité et il manque clairement d'une réelle collaboration/concertation entre tous les acteurs concernés.

Le 7 août dernier, Sammy Mahdi, le Secrétaire d'Etat à l'Asile et à la Migration, évoquait de nouvelles pistes. Il expliquait, dans les colonnes de Sudpresse qu'il souhaitait « *l'activation des demandeurs d'asile* »⁵⁶.

« Je veux mettre le focus sur l'activation des demandeurs d'asile. Aujourd'hui, ils attendent un an une réponse en se tournant les pouces puisqu'ils ne peuvent rien faire. Je ne dis pas qu'on va leur apprendre la langue, car cela ne leur servirait à rien si on leur refusait le droit de rester en Belgique. Mais si on leur apprenait de nouvelles compétences, ils pourraient les utiliser, soit pour trouver rapidement un travail si on les autorise à rester chez nous, soit pour trouver un travail dans leur pays d'origine s'ils doivent retourner », expliquait-il.

⁵⁶ SWYSEN Didier, *« Je veux l'activation des demandeurs d'asile, 6/08/2021, Sudpresse, disponible sur : <https://lameuse.sudinfo.be/816433/article/2021-08-07/sammy-mahdi-jamais-une-greve-de-la-faim-ne-me-fera-changer-ma-politique>*

Le secrétaire d'État entend également donner un coup d'accélérateur au code migratoire, « *le monstre du Loch Ness dont on parle depuis vingt ans mais il n'y a toujours rien. Incroyable ! J'ai installé une commission d'académiciens qui travaille là-dessus depuis plusieurs mois. Dans le droit des étrangers, il y a des articles qui font référence à des choses qui ont changé ou n'existent plus tant ce droit a été modifié. Magistrats et avocats ne savent plus à quel saint se vouer !* »

Sammy Mahdi se félicite également de la décision qui accorde un an à un étudiant étranger, ayant terminé ses études en Belgique, pour trouver un emploi. « *Avant, s'il n'avait pas un emploi le jour de la fin de ses études, il recevait un ordre de quitter le territoire. C'était étrange : voilà quelqu'un à qui l'on donnait l'opportunité d'étudier chez nous, ce qui a un coût pour les autorités, mais à qui on ne permettait pas de venir renforcer notre économie* », note encore le Secrétaire d'Etat.

Au final, si on peut regretter qu'il ait fallu attendre la hausse massive des demandes d'asile en 2015 pour que la question de l'insertion socio-professionnelle des demandeurs de protection internationale se retrouve au centre des préoccupations des différents acteurs, on ne peut que se réjouir des progrès réalisés depuis lors. Le mouvement est clairement lancé mais il faut maintenant veiller à le pérenniser, à l'amplifier et de l'accompagner pour éviter que les DPI ne deviennent un instrument dans les mains de l'un ou l'autre acteur. Ils doivent être mis au centre des réflexions et, dans la mesure du possible, associés à toutes les réflexions relatives à la mise sur pied d'un programme d'insertion socioprofessionnelle adapté.

Des efforts ont été consentis, c'est vrai, mais ça reste trop faible et trop marginal. L'Europe est consciente du problème et de nombreux pays européens prennent des mesures pour favoriser cette insertion. On voit, çà et là, fleurir de bonnes intentions mais qui restent trop locales. Il y a donc encore beaucoup de pain sur la planche...

Bibliographie :

Ouvrages :

- AUSSEMS Gaëlle, *Guide pratique séjour et droit au travail de l'étranger*, Association, pour le Droit des Etrangers, mai 2014, 71 p.

- BEGAG, Azouz, *La mobilité spatiale des immigrés et ses effets sociaux*, *Migrations Internationales*, vol. 26, n° 2, 1988, pp. 199-212, cité par MARTINIELLO, Marco ; REA, Andrea ; TIMMERMAN, Christiane ; WETS, Johan (sous la direction de), *Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique*, op. cit., p. 28.

- CLOT Yves, *Le travail sans l'homme ? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris : Éd. La Découverte, 1995, 274 p. (voir pp. 224-246).

- MARTINIELLO Marco et REA Andrea, *Des flux migratoires aux carrières migratoires*, dans *"Migrations, pluralisation, ethnicisation des sociétés contemporaines*, 2011, disponible sur : <https://journals.openedition.org/sociologies/3694>

- PIRONET Didier, *L'intégration des demandeurs d'asile sur le marché du travail. Etat de la situation en 2017*, Centre d'Education Populaire André Genot, février 2018, 33 p.

- Sous la direction de C. SAPPIA et L. COURTOIS, « *Histoire et mémoire (XVIIe-XXIe siècles)*, *De fer et de feu l'émigration wallonne vers la Suède* », Louvain-la-Neuve, 2008, 32 p.

- VAHABI Nader, *La construction sociologique de la carrière migratoire: le cas des migrants iraniens en Europe*, Centre d'Information et d'Etudes sur les Migrations Internationales;

2013/6, n°150, pages 13 à 39. Disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2013-6-page-13.htm>

- VIPREY Mouna, *Immigration choisie, immigration subie : du discours à la réalité*, La Revue de l'Ires, 2010/1 (n° 64), p. 149-169. DOI : 10.3917/rdli.064.0149. URL : <https://www.cairn-int.info/revue-de-l-ires-2010-1-page-149.htm>

- XHARDEZ Catherine, *Les différentes routes de l'intégration sur une nouvelle terre d'immigration*, dans *Outre-Terre* 2014/3 (n°40), pages 333 à 343, disponible sur : <https://www.cairn.info/revue-outre-terre2-2014-3-page-333.htm>

Articles :

- Association pour le Droit des Etrangers, *La procédure d'asile*, 09/2018, disponible sur : <https://www.adde.be/ressources/fiches-pratiques/asile/procedure-d-asile>

- ADECCO, *Les réfugiés et le marché du travail : il est grand temps de créer des chances*, 20/06/2017, disponible sur : <https://blog.adecco.be/fr/actualites/refugies-marche-du-travail-conseils/>

- BALBONI Julien, *Mythes et réalités de l'immigration en Belgique*, 19/12/2018, disponible sur : <https://www.lecho.be/dossiers/1819/chiffres-immigration-belgique.html>

- COMMISSARIAT GENERAL AUX REFUGIES ET AUX APATRIDES, *Statistiques d'asile – Bilan 2020*, 14/01/2021, disponible sur : <https://www.cgra.be/fr/actualite/statistiques-dasile-bilan-2020>, consulté le 28/06/2021

- CRIEL Peggy, *Les demandeurs d'asile et le permis de travail : quelques règles de base*, 15/09/2015, disponible sur : <https://www.partena-professional.be/fr/knowledge-center/infoflashes/les-demandeurs-dasile-et-le-permis-de-travail-quelques-regles-de-base>

- DEPASSE RIX, *Quel rapport entre le travail décent et les "sans-papiers"?*, 1/12/2008, disponible sur : <https://www.cncd.be/Quel-rapport-entre-le-travail>

- EQUAL, *Demandeurs d'asile dans l'UE : les défis de l'intégration, Document de référence pour la conférence européenne de Dublin, 1er avril 2004*, 24 pages.

- FEDASIL, *Collaboration entre Actiris et Fedasil*, 15/04/2021, disponible sur : <https://www.fedasil.be/fr/actualites/accueil-des-demandeurs-dasile/collaboration-entre-actiris-et-fedasil>

- FEDASIL, *Conclusions d'un projet européen sur la mise à l'emploi*, 26/11/2020, disponible sur : <https://www.fedasil.be/fr/actualites/sensibilisation/conclusions-dun-projet-europeen-sur-la-mise-lemploi>

- LA REDACTION, *Le travail légal des demandeurs d'asile*, 4/07/2013, disponible sur : <https://www.micmag.be/le-travail-legal-des-demandeurs-d-asile/>

- PEROMINGO Miguel, *Un emploi avant tout : la difficile insertion des réfugiés sur le marché du travail*, Association Mondiale des Services d'Emploi Publics, 2014, 5 p.

- SECUREX, *Les réfugiés peuvent-ils travailler pendant la procédure d'asile ?*, 24/04/2020, disponible sur : https://www.securex.eu/lex-go.nsf/vwNewsWgsoc_fr/796965E3705B9056C125855400246BFB?OpenDocument

- SPF Intérieur, *Statistiques d'asile – Bilan 2020*, 14/01/2021, disponible sur : <https://www.ibz.be/fr/presse/statistiques-dasile-bilan-2020-14-janvier-2021>

- THOUMSIN Cécile, *Travail des demandeurs de protection internationale*, disponible sur : <https://www.uvcw.be/etrangers/actus/art-3256>

Brochures et rapports :

- CIRE, *Immigration en Belgique : une histoire de politiques et de discours*, juin 2016, 7 p.

- CIRE, *Demandeurs d'asile, réfugiés... Quels obstacles et leviers sur le chemin de l'emploi?*, décembre 2016, 8 p.

- Etude IRFAM Harmoniques, *Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi en Wallonie-Bruxelles : quel bilan ?*, 17/05/2021, disponible : <http://www.irfam.org/inclure-les-personnes-dorigine-etrangere-a-lemploi-en-wallonie-bruxelles/>

- FEDASIL, *L'accueil des demandeurs d'asile en Belgique*, 28 p.

- MYRIA, *Participation au marché du travail des réfugiés : pas de temps à perdre*, 22/01/2015, disponible sur : <https://www.myria.be/fr/publications/participation-au-marche-du-travail-des-refugies-pas-de-temps-a-perdre>

- VIVRE EN BELGIQUE, *Histoire de l'immigration en Belgique au regard des politiques menées*, disponible sur : www.vivreenbelgique.be

- Rapport *Les immigrés nés hors Union européenne sur le marché du travail en Belgique*, Conseil Supérieur de l'Emploi, 2018, 178 p.

Textes officiels :

- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Manuel de droit européen en matière d'asile, de frontières et d'immigration*, Conseil de l'Europe, 2013, 288 p.

- La Déclaration universelle des droits de l'homme, Nations Unies, disponible sur : <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>

- La Convention de 1951 relative au statut des réfugiés, UNCHR, disponible sur : <https://www.unhcr.org/fr/convention-1951-relative-statut-refugies.html>

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication