



Primo-arrivants : quels débouchés vers l'emploi ?

à Bruxelles, en Wallonie, en Flandre



Cellule Fédérale FSE

actes séminaire

JE **13.12** 07

INTRODUCTION	01
ATELIER 1 «Évolution du marché du travail et travailleurs primo-arrivants»	03
ATELIER 2 «Quels atouts pour les employeurs?»	13
ATELIER 3 «Le travail indépendant : créer son propre emploi»	26
ATELIER 4 «L'insertion professionnelle vue par les primo-arrivants.»	37
ATELIER 5 «Se former et/ou valoriser ses compétences?»	49
ATELIER 6 «Quelles méthodes d'accompagnement à l'emploi?»	61
CONCLUSIONS	73
ANNEXE	75

INTRODUCTION

Durant de longues années, la politique d'intégration sociale des personnes d'origine étrangère a visé les publics dits «de seconde génération» et ignoré les besoins spécifiques des immigrés primo-arrivants, non seulement en matière d'apprentissage de la langue, d'équivalence des diplômes et de compétences professionnelles mais aussi en matière de citoyenneté, d'information et d'orientation dans les structures publiques belges.

La campagne de régularisation des sans-papiers (1999) fit émerger une demande importante d'informations et de formations appropriées. Les dispositifs sociaux, des grandes villes notamment, furent submergés et l'offre de service dut s'adapter à ces nouveaux publics. En effet, beaucoup de personnes vivant dans la clandestinité se sont retrouvées sur le marché du travail, sans disposer ni de techniques de recherche d'emploi ni d'expérience professionnelle suffisantes pour s'insérer sur le marché de l'emploi.

Le séminaire organisé le 13 décembre 2007, dont voici les actes, s'est intéressé à la place des primo-arrivants sur le marché belge du travail en prenant notamment appui sur le projet européen coordonné par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme entre 2001 à 2007. Ce projet, le Centre l'a bâti et poursuivi dans le cadre d'un partenariat régional composé des trois organismes de placement (VDAB, ACTIRIS et FOREM) mais aussi d'associations de terrain bruxelloises et wallonnes¹.

Le séminaire ne visait pas à présenter les différentes actions mises en œuvre au cours du projet. Cet exercice fut réalisé en 2005, à l'occasion d'un colloque organisé dans les murs du SPF Emploi et Concertation sociale. L'objectif en 2007 était d'approfondir les différentes thématiques et questions qui ont jalonné la réflexion des acteurs du projet. Pour ce faire, nous avons fait appel non seulement à leur expertise de terrain et à leur sens de l'évaluation mais aussi à des spécialistes pour lesquels ces questions sont un sujet d'étude et de préoccupation, sans oublier la dimension genre qui fut présente tout au long du séminaire.

¹ Le Piment, le CIRE, le Centre bruxellois d'action interculturelle, les Centres régionaux d'intégration de Liège et de Verviers, les régionales Lire et Écrire de Liège-Huy-Waremme et de Verviers

Il fut notamment question de savoir si les primo-arrivants ont des caractéristiques sociales propres qui les distinguent des autres populations issues de l'immigration tant en matière de chômage et de discrimination qu'en matière d'apprentissage des langues, par exemple. Les partenaires du projet étant d'avis que si les primo-arrivants partagent ces difficultés avec bien d'autres demandeurs d'emploi, ils les ressentent sans doute plus durement et de manière amplifiée du fait de leur récent parcours migratoire.

La question s'est donc posée de savoir si ces caractéristiques impliquent qu'il faille prévoir des politiques spécifiques? Des dispositifs particuliers? En amont de l'emploi? Au moment de s'insérer sur le marché du travail? Durant les premiers mois du contrat de travail? C'est à ces questions que se sont attelés les différents partenaires du projet.

La logique du séminaire a suivi ces mêmes questionnements. Avant d'aborder la recherche d'emploi, ses méthodes et ses écueils, les ateliers du matin ont abordé la question de l'état du marché de l'emploi et celle du contexte dans lequel se retrouvent les primo-arrivants demandeurs d'emploi: description de ce marché du travail, opportunités d'emploi, existence de fonctions critiques, besoins des employeurs, atouts que peuvent offrir les primo-arrivants, et débouchés alternatifs au travail salarié, comme par exemple le travail indépendant.

Les ateliers de l'après-midi ont quant à eux donné d'une part la parole aux primo-arrivants eux-mêmes afin qu'ils relatent les difficultés rencontrées au cours de leur recherche d'emploi. Les organismes de formation et d'accompagnement à l'emploi ont d'autre part pu mettre leurs préoccupations en évidence: comment les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics prennent-ils en compte les expériences des primo-arrivants, les questions de qualification et de déqualification professionnelles et quelles méthodes d'accompagnement sont-elles utilisées?

Les actes de ce séminaire synthétisent les interventions en ateliers et mettent en évidence les lignes de force qui ont émergé des discussions.

ÉDOUARD DELRUELLE
Directeur adjoint

JOZEF DE WITTE
Directeur

ATELIER 1

Évolution du marché du travail et travailleurs primo-arrivants

Quelles sont les opportunités d'emploi pour les primo-arrivants sur un marché du travail en évolution constante ?

L'existence de fonctions critiques nous montre que les besoins des employeurs ne sont pas toujours rencontrés. Comment décrire ce marché du travail dans lequel doivent s'insérer les demandeurs d'emploi primo-arrivants ?

JACQUES OUZIEL

Directeur adjoint Emploi au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

PATRICK NOËL VERCRUYSSE

Coordinateur mise à l'emploi VDAB Anvers

GERY CHOTEAU

Analyste du Marché de l'Emploi et de la Formation FOREm

STÉPHANE THYS

Coordinateur de l'Observatoire bruxellois du marché de l'emploi ACTIRIS

JACQUES OUZIEL

Directeur adjoint Emploi au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

IMAGE GÉNÉRALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE SOUTENUE¹

On constate ces dernières années une croissance économique soutenue, particulièrement intensive en main d'œuvre, qui s'est surtout développée **dans le secteur marchand** (croissance de 3,1% en 2006 ; de 2,8% en 2007).

Les catégories de travailleurs qui ont été favorisées dans ce contexte de croissance sont essentiellement **les travailleurs salariés** (+ 40.000 en 2006 ; + 49.000 en 2007 ; +38.000 prévus en 2008). Dans cette progression on observe notamment une augmentation importante **des titres services** : ainsi en 2007, sur 49.000 postes d'emplois nets créés, 19.000 peuvent être attribués au développement des titres services. Cette constatation est d'importance non seulement en terme d'accroissement du nombre d'emplois, mais également parce que les titres services constituent pour de nombreuses personnes de nationalité étrangère ou d'origine étrangère une façon de **s'insérer sur le marché de l'emploi de façon légale**.

Le travail indépendant a connu une évolution qui s'est inversée au cours du temps. Longtemps en baisse, cette catégorie de travailleurs a crû en 2006 et en 2007, et en y incluant les prévisions pour 2008, on arrive quasiment à 23.000 nouveaux emplois. Les raisons de cette croissance sont liées à l'adhésion à l'Union Européenne de nouveaux membres, ce qui a entraîné des mouvements importants de main d'œuvre non salariée (ex. Pologne).

Par contre **l'emploi public** est en stagnation. Pour 2008 on prévoit quasiment une stabilisation, (+1.400 emplois).

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE CETTE CROISSANCE ÉCONOMIQUE SOUTENUE SUR L'ÉVOLUTION STRUCTURELLE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Le nombre de personnes actives occupées a augmenté : + 55.200 en 2006, + 61.000, en 2007, et les prévisions sont de + 44.400 pour 2008 (une telle augmentation n'ayant plus eu lieu depuis des nombreuses années)

Et cependant, malgré cet accroissement important de l'emploi, le taux d'emploi (qui donne une idée de l'évolution structurelle de ce qui se passe en dessous du marché du travail) évolue très lentement (62.6% en 2006, 63.1% en 2007, les prévisions pour 2008 étant de 63.5%).

En ce qui concerne l'évolution du taux d'emploi des belges et des personnes de nationalité étrangère, on relève que si **pour les hommes** il y a une lente convergence du taux d'emploi des belges et des étrangers, **pour les femmes par contre** l'écart reste très important : le taux d'emploi des femmes de nationalité étrangère se situe en dessous de 40% alors qu'il approche progressivement les 60% pour les femmes belges (pour certaines couches de la population féminine de nationalité étrangère le taux d'emploi augmente très peu ou même stagne pour certaines nationalités).

En ce qui concerne le chômage, l'autre composante du marché du travail, on constate que l'augmentation importante de l'emploi a heureusement eu des **répercussions positives sur l'évolution du chômage** : - 15.000 chômeurs en 2006, - 58.000 en 2007, et une prévision de - 20.000 chômeurs pour 2008. **Cependant**, comme pour le taux d'emploi, **le taux de chômage** (c'est à nouveau la mesure qui permet d'apprécier l'évolution structurelle du marché du travail), diminue aussi mais assez lentement : 13.8% en 2006, 12.7% en 2007 et une prévision de 12.2% pour 2008.

¹ Il s'agit ici d'un tableau fédéral. Les réalités régionales sont développées ultérieurement

PATRICK NOËL VERCRUYSE

Coordinateur mise à l'emploi pour le VDAB à Anvers

TOUT D'ABORD QUELQUES CHIFFRES SUR «L'INBURGERING»¹

En 2007 (jusqu'en octobre) le VDAB a reçu **3.266 «inburgeraars»** (soit des personnes qui font partie du groupe cible «inburgering»);

Parmi ces personnes, 1.616 (soit **environ 50%**) ont suivi un trajet «d'inburgering»;

Et 953 d'entre elles (soit **environ 30%**) ont suivi un **trajet d'orientation professionnelle** («loopbaanoriëntatie») dans le cadre du projet SAIDA²;

Parmi les personnes qui appartiennent au groupe cible «inburgering», 73,2% sont sortis du chômage.

QUELS SONT ACTUELLEMENT LES MOYENS UTILISÉS PAR LE VDAB POUR CONDUIRE LES PRIMO-ARRIVANTS VERS L'EMPLOI ?

Les primo-arrivants constituent un groupe relativement neuf sur le marché du travail, qui n'est pas directement "insérable" sur ce marché à cause des barrières linguistiques, des différences de cultures et d'un marché du travail qui ne leur ouvre pas encore totalement les portes. Le VDAB doit donc les préparer à ce marché qui leur demande souvent des choses très différentes de celles auxquelles ils sont habitués, et a un rôle important à jouer auprès des employeurs pour qu'ils ouvrent ce marché aux primo-arrivants. **L'objectif du VDAB est de rendre les primo-arrivants "insérables" sur le marché du travail endéans un délai raisonnable.**

Actuellement le VDAB met l'accent sur les **moyens suivants** pour conduire les primo-arrivants le plus rapidement possible vers l'emploi :

En choisissant les trajets les plus courts, sur mesure, avec comme objectif la mise au travail (au plus vite les personnes sont intégrées au marché du travail, au moins elles travaillent dans des emplois sous-qualifiés).

Mesures mises en œuvres :

- une "loopbaanorientatië" plus courte et sur mesure : le module de cours "Kiezen" développé par le VDAB existe en version courte et en version longue. Le VDAB va aussi sortir un module de cours "Kiezen" pour les analphabètes, et développe par ailleurs un module de cours spécifique pour les personnes hautement scolarisées afin de mieux répondre aux compétences acquises dans leur pays d'origine et éviter qu'elles se retrouvent dans des emplois sous-qualifiés;
- l'examen des compétences acquises à l'étranger afin de tester la possibilité de faire appel à celles-ci sur le marché belge ;
- des formations plus courtes directement liées à la fonction, la suppression des tests d'accès à toute formation, des formations modulaires, c'est-à-dire individuelles et sur mesure, afin de compenser ce qui manque dans les compétences acquises ; cela signifie

1 L'inburgering est un parcours d'intégration civique obligatoire en Flandre (facultatif à Bruxelles), pour les personnes étrangères inscrites sur le territoire flamand, consistant en cours d'apprentissage du néerlandais, en un cours d'orientation sociale (maatschappelijke oriëntatië) et en un cours d'orientation professionnelle (loopbaanoriëntatie). Pour en savoir plus voir www.binnenland.vlaanderen.be

2 Succesvol Anderstaligen Integreren via Duurzame Arbeid (Intégrer avec succès les allophones par de l'emploi durable) est un projet FSE mis en place par le VDAB afin de permettre aux allophones qui suivent un trajet d'inburgering de faire un choix éclairé concernant leur futur sur le marché du travail

GERY CHOTEAU

Analyste du Marché de l'Emploi et de la Formation FOREm.

Gery Choteau introduit le rapport 2007 «*Détection des métiers / fonctions critiques en 2005/2006*» réalisé par le service Analyse du Marché de l'Emploi et de la Formation du FOREm Conseil¹. Ce rapport identifie, pour la Wallonie, **38 fonctions critiques**, c'est-à-dire des métiers /fonctions pour lesquels les employeurs rencontrent des difficultés de recrutement. Parmi cette liste on retrouve principalement des métiers techniques comme soudeur, tuyauteur, couvreur qui demandent une certaine qualification technique. Des métiers tels qu'expert immobilier, les agent immobilier et dessinateur-projeteur de la construction mécanique et du travail des métaux, y sont considérés comme critiques pour la première fois. Curieusement dans cette liste on ne retrouve pas les maçons, alors que ceux-ci sont une denrée rare même en Wallonie...

QUELLES SONT LES CAUSES DE CES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ?

Problèmes liés au profil: c'est le cas pour les conseillers en assurance, délégués commerciaux en bien d'équipements professionnels, ouvrier du béton, couvreur, soudeur, abatteur, métallier artisanal;

Pénuries d'ordre quantitatif: trop peu de candidats se présentent pour une fonction; c'est le cas des opérateurs de call center, infirmiers, agents immobiliers, couvreurs, techniciens en système d'usinage, tuyauteurs industriels, agents de maintenance industrielle, carrossiers, imprimeurs, abatteurs, chauffagistes, conducteurs de travaux BTP;

Problèmes qualitatifs: des candidats se présentent mais n'offrent pas toutes les qualifications exigées: on recherche par exemple une secrétaire trilingue et on en trouve qu'une bilingue, ou encore on recherche un couvreur mais celui-ci ne connaît pas toutes les techniques; c'est le cas des couvreurs, techniciens en système d'usinage, tuyauteurs industriels, agents de maintenance industrielle, carrossiers, imprimeurs, métalliers artisanal, chauffagistes;

Facteurs liés à la personne qui sont la motivation ou l'attitude à l'emploi; c'est le cas des infirmiers en soins généraux, carrossiers, pâtisseries, métalliers artisanal. ■

1 Cette étude a été effectuée sur des employeurs qui passent des offres via le FOREm (et donc pas via les sociétés d'intérim).

Pour information le FOREm a diffusé près de 100.000 offres d'emploi en 2006 et touche 46% des opportunités d'emploi sur le marché du travail en Wallonie.

Pour en savoir plus et consulter la liste complète des fonctions critiques voir www.leforem.be/publications/publications.html

STÉPHANE THYS

Coordinateur de l'Observatoire bruxellois du marché de l'emploi auprès d'ACTIRIS.

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE ?¹

Avec 670.000 emplois, Bruxelles est le premier bassin d'emploi du pays ; les emplois croissants de Bruxelles profitent aujourd'hui davantage à la périphérie qu'au 19 communes ;

92% de l'emploi se concentre dans le **secteur tertiaire** (contre 77% en Flandre et 81% en Wallonie) ;

52% des travailleurs possèdent un **diplôme de l'enseignement supérieur** (35% dans les autres régions), **ce qui n'est pas sans incidence sur la question de l'insertion professionnelle des primo-arrivants** ;

Près de 2 emplois sur 5 sont dans le **secteur public**, soit 10% de plus que la moyenne belge. L'emploi à Bruxelles se distingue par sa forte composante publique en raison de sa fonction de Capitale, mais on y retrouve peu de primo-arrivants (en Belgique la fonction publique - régionale, communautaire ou fédérale - ne brille pas par sa diversité...)

Moins de 20% des salariés travaillent sous statut ouvrier alors que la moyenne belge se situe à plus de 36% ; on constate donc une raréfaction soutenue de l'emploi ouvrier au bénéfice de l'emploi dit employé ;

Pression concurrentielle entre les Régions pour l'emploi à Bruxelles : 53% des postes de travail sont occupés par des travailleurs provenant d'autres régions ; pour un emploi vacant à Bruxelles on a 3 à 5 fois plus de candidats que pour un emploi en périphérie. Cette pression pèse surtout sur les moins qualifiés ou sur ceux qui ont plus de difficultés à prétendre à un emploi au niveau de leurs qualifications réelles, **ce qui à nouveau n'est pas sans incidence sur la question de l'insertion professionnelle des primo-arrivants** ;

Les exigences linguistiques sont importantes, y compris pour certains emplois à faible qualification ;

On trouve à Bruxelles moins de travailleurs à temps partiel que dans les autres régions, mais proportionnellement plus d'hommes ;

Sur 33.000 entreprises recensées à l'ONSS en région bruxelloise, on a constaté que 53% des travailleurs étaient occupés dans des établissements de plus de 200 personnes, alors que la moyenne belge est de 35% ; **cette différence peut avoir des répercussions notables dans les logiques de recrutement des employeurs.**

QUELS SONT, PAR RÉGION, LES NIVEAUX DE QUALIFICATION DES TRAVAILLEURS ?

Bruxelles regroupe par ailleurs **le plus grand nombre de travailleurs qualifiés**, près de 52%. **Les services** constituent le premier pourvoyeur d'emplois infra-qualifiés. Contrairement à la Flandre et à la Wallonie, **Bruxelles connaît une stagnation des emplois de moyenne qualification**, une raréfaction des emplois faiblement qualifiés et une inflation d'emplois à haute qualification.

QUELS SONT, PAR SECTEURS, LES NIVEAUX DE QUALIFICATION ?

La **grande concentration d'emplois à faible qualification** se situe dans les secteurs du commerce, des transports et communications, de l'industrie (en partie, même si à Bruxelles il s'agit d'une industrie de sièges sociaux et de cols blancs), de l'Horeca et de la construction. On peut observer ici qu'on touche aux secteurs à fonctions critiques ;

1 Source : SPF Économie, DGSIE (EFT 2006), calculs observatoire bruxellois du marché du Travail et des Qualifications

Contrairement à ce qui se passe pour l'ensemble du pays, **le secteur le plus porteur** en région de Bruxelles Capitale est le **secteur non marchand**, un des plus producteur d'emplois ces dernières années ;

Finalement le grand problème c'est que bon nombre des fonctions critiques accessibles aux infra-qualifiés ou aux moyennement qualifiés ont davantage pour origine une évolution des conditions de travail et des conditions salariales, que des déficits de formations. Jusqu'où pousser la ségrégation de certains types de travailleurs dans des secteurs qui sont désertés par la population belge ou par une population d'immigration de plus longue date ?

QUEL A ÉTÉ LE NOMBRE DE PRIMO-ARRIVANTS¹ INSCRITS AUPRÈS D'ACTIRIS EN 2006 ?

En 2006, **5.318 primo-arrivants** étaient inscrits auprès d'ACTIRIS, parmi lesquels :

- 51% d'hommes et 49% de femmes (féminisation conséquente donc du public primo-arrivant),
- 25% de moins de 25 ans, 66% de moins de 35 ans et 82% de moins de 40 ans (donc un public de jeunes),
- 48% en provenance d'Afrique Sub-saharienne, 16% d'Afrique du Nord, 17% d'Asie, 14% d'Europe,
- 96% ne bénéficiant pas du chômage (allocataires sociaux),
- 15,6% diplômés études supérieures (avec ou sans équivalence).

QUELLES SONT LES FONCTIONS CRITIQUES EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE ?

En 2006, **78 fonctions critiques ont été retenues**². Par manque de rationalisation, cette liste des fonctions critiques est beaucoup plus longue qu'en Wallonie. Les difficultés de recrutement dans ces fonctions sont dues à :

- des pénuries d'ordre **quantitatif** : manque de candidats pour une profession,
- des pénuries d'ordre **qualitatif** : non concordance entre les exigences des employeurs et les profils des demandeurs d'emploi (au niveau de la formation, de l'expérience, des connaissances linguistiques, des connaissances spécifiques, de l'attitude ou des traits de personnalité),
- **aux conditions de travail** défavorables offertes : salaires, travail stressant, pénible ou dangereux, préjugés à l'encontre d'une profession, horaires à prester, statut d'indépendant ou autre caractéristique.

POUR CONCLURE, QUELQUES RÉFLEXIONS SUR LES PROBLÈMES RENCONTRÉS SPÉCIFIQUEMENT PAR LES DEMANDEURS D'EMPLOI PRIMO-ARRIVANTS.

Outre les difficultés liées à la connaissance de la langue et à la méconnaissance de leurs droits sociaux, il y a le **problème majeur de la non reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger et de la discrimination ethnique à l'embauche**. Il en résulte un phénomène de déclasserement et de surqualification à l'embauche.

1 L'identification univoque de ce public très hétérogène est impossible.

L'approche des primo-arrivants par ACTIRIS a été effectuée sur base de 4 critères :

1) PA inscrit auprès d'ACTIRIS

2) PA ayant un titre de séjour provisoire ou un titre de séjour pour réfugiés (« carte orange » ou « CIRE »)

3) Création récente du dossier (au plus tôt l'année précédente) 4) nationalité extra-communautaire

2 La liste des fonctions critiques peut être consultée sur www.actiris.be/Observatoire/pdf/Fonctions_critiques_en_2006.pdf

HOUDA BENNANI

Fonds de Formation Professionnelle de la Construction.

Mais jusqu'où et comment le service public peut-il intervenir pour corriger les inégalités et ségrégations générées par le marché du travail (comme la ségrégation sectorielle par exemple) ?

En même temps, c'est la mise à l'emploi, et en général la mise à l'emploi dans des délais relativement courts, qui demeure la priorité des priorités, quitte à alimenter un certain nombre de secteurs à n'importe quelles conditions, même via une économie informelle, c'est-à-dire via des emplois non déclarés. Ce n'est pas par hasard que beaucoup de fonctions critiques relèvent des secteurs HORECA et de la construction, et que ces secteurs soient identifiés pour une surconsommation de fraude sociale.

Faut-il tenir compte des « pressions » du marché en termes de trajectoires professionnelles et de logique d'insertion sur le marché du travail ? ACTIRIS plaide davantage pour des suivis de longue durée qui prennent en compte la situation précaire de ces populations, ce qui pose les questions suivantes : comment valoriser et sécuriser ces passages faits de discontinuité entre chômage et emploi ? Comment construire ou reconstruire ces parcours ? Il existe déjà certains dispositifs d'accompagnement qui sont centrés sur la valorisation de tout ce qu'on peut dégager de positif dans ces trajectoires professionnelles plus difficiles. ■■■■■

Partenaire dans le projet européen EQUAL diversité-construction, elle livre quelques points et considérations sur le travail du FFPC avec les personnes primo-arrivantes dans le cadre de ce projet. Le FFPC essaye de mettre en place un coaching sectoriel, consistant **d'une part** en un travail classique de jobcoaching des candidats - accompagnement de l'orientation à la formation, à l'insertion et à l'accompagnement en entreprise, **et d'autre part** en un coaching des opérateurs d'orientation, de formation, d'insertion et un coaching des entreprises.

Elle constate que certaines personnes sont réfractaires à toute formation car elles ont déjà travaillé dans leur pays et considèrent qu'elles ont déjà fait leurs preuves. L'idéal serait donc de pouvoir offrir un coaching de courte durée, pour permettre tant au postulant qu'à l'entreprise de faire connaissance, de voir si la personne peut s'adapter au poste vacant ou s'il lui faut encore une formation très courte pour rafraîchir les techniques et/ou adapter ses connaissances.

En ce qui concerne le consortium de validation des compétences, elle rappelle que pour avoir accès à la procédure il faut un numéro de registre national, ce que certaines personnes n'ont pas. ■■■■■

Que retenir de cet atelier ?

On a pu constater que la création d'emplois n'a actuellement malheureusement que peu d'effets sur l'évolution (régression) du taux de chômage et donc sur la mise à l'emploi des primo-arrivants (cohorte creuses de la guerre). Il faudra attendre 2010, lorsque la génération du baby-boom prendra sa retraite, pour que les offres d'emploi soient encore beaucoup plus nombreuses et que la possibilité d'y accéder soit encore plus élevée.

Il existe une offre et une demande de travail mais cette demande est largement inadaptée : actuellement les primo-arrivants arrivent encore en grande majorité dans le cadre du regroupement familial (et non pas pour occuper un emploi), de telle sorte que leur pénétration après coup du marché du travail n'est pas du tout évidente ; il est donc nécessaire d'avoir des politiques adaptées.

Il existe d'autre part une très grande disparité entre les trois régions : si on prend trois indices (revenu moyen, nombre d'étrangers, taux de chômage) on se rend compte que ces trois chiffres évoluent de façon diverse selon les régions : grosso modo en Flandre on trouve le revenu moyen par habitant le plus élevé, le nombre d'étrangers proportionnellement le moins élevé, le taux de chômage le plus bas ; en région bruxelloise c'est l'inverse et la Wallonie se situe un peu entre les deux. Ces disparités impliquent que les politiques et les moyens à affecter doivent être différents selon les régions.

Enfin, un dernier élément extrêmement préoccupant, est qu'un nombre important de femmes continue à chômer...

ATELIER 2

Quels atouts pour les employeurs ?

Une bonne gestion des ressources humaines valorise les compétences des travailleurs.
Comment les compétences des primo-arrivants peuvent-elles répondre
aux exigences de l'employeur ?
Quels atouts les primo-arrivants ont-ils à offrir ?

ANNIE CORNET

Professeure HEC - École de Gestion de l'Université de Liège, Centre EGD

JEAN-LUC FASSEUR

Coordinateur Jobkanaal (UNIZO)

JEAN-PAUL VAN AVERMAET

Ceo Carestel, Président du Comité d'accompagnement
"Ondernemersplatform Diversiteit"

OLIVIER RASSON

Coordinateur SIDE, ACTIRIS

DANIÈLE SCHOONBROODT

Formatrice EDIT Verviers

ANNIE CORNET

Professeure HEC au Centre EGID de l'ULg.

QUELS ATOUTS LES PRIMO-ARRIVANTS PEUVENT-ILS REPRÉSENTER POUR UNE ENTREPRISE ?

Les atouts que peuvent constituer les primo-arrivants pour une entreprise sont multiples :

- Ils peuvent amener une série de **compétences et d'expertises** (technique, professionnelle, scientifique) **liées à des métiers en pénurie** : soit des métiers en pénurie avec de hauts niveaux de qualification (c'est notamment l'appel à la main d'œuvre de nationalité étrangère pour les métiers informatiques, pour le métier d'ingénieur,...), mais aussi pour des métiers beaucoup plus professionnels et techniques (c'est notamment le cas de l'appel à de la main d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction) ;
- Les primo-arrivants sont très souvent **motivés** à trouver une place dans la société d'accueil, et ont donc une motivation très élevée par rapport à l'emploi ;
- Une main d'œuvre primo-arrivante est une main d'œuvre qui a eu l'occasion d'acquérir des compétences professionnelles, techniques et scolaires dans un autre pays, et qui dès lors constitue un **potentiel d'innovation important**, soit sur la façon de concevoir les produits et les services, soit éventuellement sur la façon de faire des affaires et d'interagir avec les clients et les usagers ;
- Les primo-arrivants ont souvent des comportements et attitudes très recherchés et valorisés par l'entreprise (du moins dans le discours actuellement tenu sur le marché de l'emploi) : capacité de prendre des risques, des initiatives, capacité d'autonomie, de faire face à l'inconnu,...
- Le fait qu'ils aient vécu ou vivent dans un contexte de **multiculturalité (de double culture)** est également un atout, soit dans un scénario de développement de marché international en lien avec des pays d'où ils viennent, soit en lien avec les communautés locales qui sont implantées dans le pays dans lequel l'entreprise existe.

MAIS CES ATOUTS NE RÉSOLVENT PAS TOUT...

Malgré tous ces atouts, la majorité des primo-arrivants, qu'ils aient ou non un haut niveau de qualification, conservent beaucoup de difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Non seulement à accéder au marché du travail, mais une fois qu'ils y sont, on constate qu'à diplôme égal et compétence égale avec les autochtones, ils se trouvent souvent dans des statuts précaires en termes de contrat de travail, de salaire, et de possibilités de promotion.

On est confronté au paradoxe suivant : d'une part des entreprises qui soulignent l'intérêt d'avoir des équipes multiculturelles au sein des entreprises qui leurs permettent de jouer le jeu de la mondialisation et de l'internationalisation ; mais d'autre part, à partir du moment où les personnes se positionnent comme primo-arrivantes avec une démarche volontaire d'insertion et de travail (et non plus dans un scénario « d'expatrié » des entreprises) ces personnes sont vues différemment. Ce qui peut être un atout dans un scénario d'internationalisation d'expatriés (avec parfois des conditions financières énormes à la clé) ne l'est plus lorsqu'il s'agit d'un primo-arrivant, alors qu'ils offrent dans certains cas les mêmes atouts à mobiliser.

QUELS SONT LES FREINS À UN EMPLOI DE QUALITÉ POUR LES PRIMO-ARRIVANTS ?

Ces freins, et donc les pistes d'action, doivent être examinés à partir de 3 dimensions :

- Que faire pour accompagner **les individus** dans leur parcours de recherche et d'insertion dans l'emploi ?
- Que promouvoir chez **les employeurs et les organisations**, en termes de structure et de culture d'entreprise ?
- Quelles **infrastructures** mettre en place ?

01 Au niveau des individus

L'une des premières **difficultés** que rencontrent les primo-arrivants, c'est **de comprendre le marché du travail belge** : quelles sont les modalités d'accès au marché du travail ? Quels rôles jouent les syndicats ? Quelles sont les filières de recrutement ? Qu'est ce qui se joue en matière de droit du travail ? La législation du travail constitue une matière particulièrement difficile à comprendre, car elle peut être extrêmement différente dans les pays éloignés de la Belgique.

Les comportements et attitudes peuvent également pénaliser les primo-arrivants, soit dans les processus de recrutement, soit dans la gestion de leur carrière.

En outre **80% des offres d'emploi passent par des réseaux informels**, et donc pas par les intermédiaires classiques auxquels on pourrait penser faire appel pour trouver un emploi.

Enfin, les primo-arrivants sont également confrontés à d'autres problèmes tels que le logement, la scolarité de leurs enfants, la situation de leur conjoint, une insécurité juridique et économique : ils ne peuvent consacrer 100% de leur temps à la recherche d'emploi.

À partir de ces constats, quelles vont être les actions à mettre en place pour accompagner les individus afin de leur permettre de mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail, et les aider dans les éléments de stabilisation de leur contexte ?¹

02 Au niveau des employeurs

On constate que le mode de fonctionnement des employeurs reste, tout comme celui de la société en général, largement marqué par un certain nombre **de stéréotypes, de représentations, de préjugés, de normes et valeurs** qui vont fortement affecter les relations avec une personne venant d'un autre pays, et qui ont donc un impact important sur le recrutement ; et ce, au niveau de tous les acteurs de recrutement, que ce soient des responsables fonctionnels et hiérarchiques des services de ressources humaines, des professionnels internes ou externes (comme les sociétés d'intérim) du recrutement.

À côté des discriminations directes, il y a aussi et majoritairement beaucoup de **discriminations indirectes** liées aux structures mêmes de l'organisation, aux procédures d'embauche utilisées, aux tests de sélection proposés, souvent pensés, conçus et standardisés sur base d'une représentation très homogène et très locale de la population, et qui vont donc fortement pénaliser ceux qui ne possèdent pas nécessairement tous les codes nécessaires pour déchiffrer cette réalité.

Enfin, les primo-arrivants peuvent également être victimes des **représentations et préjugés des autres employés** : harcèlement, rejet, isolement, effets d'exclusion et de marginalisation (ce qui dans certains cas peut même aboutir à ce que la personne quitte volontairement le milieu du travail, car trop difficile à vivre au quotidien).

1 Voir atelier 6

03 Au niveau des structures et des institutions.

Il ne faut pas sous estimer les freins liés au contexte, au fonctionnement même de la société: les **acteurs chargés de l'accueil et de l'encadrement** ont aussi leurs **représentations, stéréotypes, préjugés ou a priori** sur ce qui convient à un primo-arrivant (le polonais qu'on voit directement maçon alors qu'il n'a peut être aucun intérêt pour le secteur de la construction). Il est donc important que des acteurs institutionnels comme le Centre pour l'égalité des chances mais aussi le Forem, le V.D.A.B, ACTIRIS, les agences locales pour l'emploi soient vigilants à cet égard.

D'autre part, il subsiste une **lourdeur administrative** énorme, d'une part en ce qui concerne les permis de séjour et les conditions d'accès au permis de travail, et d'autre part en ce qui concerne la reconnaissance des diplômes (sachant que l'on reste dans un système d'emploi fort lié au diplôme): ces dernières procédures notamment doivent absolument être accélérées afin de pouvoir se positionner sur le marché de l'emploi avec les compétences réelles déjà mobilisées.

ENGAGER UN PRIMO-ARRIVANT...

... c'est une prise de risque, et au niveau d'une entreprise une bonne gestion c'est essayer de minimiser le risque, notamment en engageant une main-d'œuvre homogène afin de minimiser les risques de conflit à l'intérieur d'une équipe de travail et de réduire les risques de tensions et de conflits avec la clientèle et avec les usagers.

COMMENT PEUT-ON RÉDUIRE CE RISQUE, ET TRANSFORMER UNE SITUATION DE RISQUE EN UNE SITUATION D'ATOUT ?

En mettant en place **des partenariats** pour faciliter l'intégration sociale et professionnelle:

- **des partenariats internes**: avec les syndicats, sous forme de mentorat, de parrainage,
- **des partenariats externes**: avec des associations qui ont pour mission première d'aider à l'intégration des personnes d'origine étrangère dans l'emploi, comme notamment les Centres régionaux d'intégration et les médiateurs interculturels (ex. l'expérience de job-coaching menée à Liège: partenariat entre des employeurs et des centres régionaux d'intégration – le détail de cette méthode est abordé dans l'atelier 6).

En assurant **un suivi** qui permette d'identifier rapidement les problèmes pour pouvoir les résoudre avant qu'ils ne prennent trop d'ampleur. ████████████████████

JEAN-LUC FASSEUR

Coordinateur Jobkanaal¹ (UNIZO)

QU'EST CE QU'UNE PME ET DE QUELLE FAÇON LES ENTREPRENEURS SENSIBILISENT-ILS ET INCITENT-ILS À LA DIVERSITÉ SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ?

LA SPÉCIFICITÉ D'UNE PME C'EST :

- que l'entrepreneur est à la tête de son entreprise,
- qu'il prend tous les risques et porte l'entière responsabilité de son entreprise : finances, fournisseurs, clients, engagement des collaborateurs et politique du personnel,
- qu'il connaît tous ses collaborateurs : dans une PME on parle davantage de collaborateurs que de personnel ou de travailleurs car ils contribuent en général à la construction de la PME.

LA POLITIQUE DU PERSONNEL D'UNE PME est très différente de celle d'une grande entreprise : le **rôle central du dirigeant** est crucial. Celui-ci prend en charge une série de tâches. La politique du personnel fait partie de la stratégie globale de l'entreprise : dans 85% des PME de 1 à 50 personnes le dirigeant s'occupe seul de la politique du personnel. Sachant que l'objectif d'une PME est d'entreprendre avec un objectif de rentabilité et de mettre sur pied des plans d'avenir, quels sont ses réseaux d'embauche ?

RÉSEAUX D'EMBAUCHE DES PME.

Dans une PME, **1 sur 2 personnes est embauchée via un réseau informel** : amis ou connaissances d'un membre du personnel. Cela signifie que l'employeur ne place aucune annonce pour ces emplois, ne recourt pas aux services du VDAB ou à d'autres organismes de placement, ne s'adresse pas aux agences d'intérim : son offre d'emploi ne fait donc l'objet d'aucune publicité. Il faut par ailleurs savoir qu'en Belgique les PME contribuent à près de 45% de la mise à l'emploi. Or la personne qui cherche un emploi consulte les journaux locaux, s'adresse aux services gratuits du VDAB ou de Jobkanaal par exemple.

QUELS SONT LES CRITÈRES DE SÉLECTION D'UNE PME ?

La motivation, l'attitude au travail, la capacité d'intégration au sein de l'équipe, l'acceptation d'effectuer une formation complémentaire, l'indépendance sont des critères de sélection importants, plus que les diplômes obtenus ou les formations suivies.

CARACTÈRE INFORMEL DES PME ET ESPRIT D'ÉQUIPE.

Ces deux caractéristiques d'une PME ont une incidence sur la politique d'embauche de l'entreprise.

Le caractère informel d'une PME implique une flexibilité des structures, une rapidité, et donc une aversion pour l'administration : pourtant les primo-arrivants ont sou-

¹ Jobkanaal est un programme de diversité au sein de l'UNIZO. C'est un instrument d'embauche gratuit pour trouver des candidats appropriés et motivés pour un emploi. Les offres d'emploi envoyées vers Jobkanaal sont dans un premier temps « réservées » à des groupes cibles : les « allochtones », les plus de 50 ans et les personnes handicapées. Si au bout de quelques semaines, l'offre d'emploi n'est pas satisfaite par un candidat adéquat, l'offre est redirigée vers les canaux habituels (VDAB, etc.)
Pour en savoir plus voir www.jobkanaal.be

vent divers problèmes administratifs à régler, mais si le primo-arrivant s'intègre bien dans l'entreprise, celle-ci sera plus encline à régler ses problèmes administratifs.

D'autre part, les collaborateurs d'une PME sont davantage impliqués dans l'entreprise. Les capacités d'un travailleur seront donc également évaluées par rapport à l'état **d'esprit de l'équipe** dans laquelle il doit s'insérer. Est-ce que le candidat s'adaptera à la culture d'entreprise? 70% des chefs d'entreprise demandent l'avis de leurs collaborateurs, lorsque de grands enjeux sont en question pour l'entreprise: extension de l'entreprise, délocalisation. La bonne atmosphère, les relations entre collègues et avec la direction sont indispensables au bon fonctionnement d'une PME.

DE QUI SONT COMPOSÉES LES PME ?

- en 2006, 63.071 PME ont démarré leurs activités dans 18 secteurs,
- 20% des entrepreneurs étaient âgés de 25 à 30 ans,
- 54% des entrepreneurs étaient âgés de 25 à 40 ans,
- il existe des PME "business to business" et des PME "business to consumer"¹

QUELQUES CHIFFRES POUR 2006.

Collaborateurs allochtones :

- 20,7% mis au travail par une PME de 1-9 personnes par rapport à 13,9% mis à l'emploi sur le marché général du travail,
- 24% mis au travail par une PME de 10-49 personnes par rapport à 19,8% mis à l'emploi sur le marché général du travail,

Collaborateurs plus âgés :

- 17,5% de plus de 45 ans embauchés par une PME de 1-9 personnes,
- 6,5% de plus de 55 ans embauchés par une PME de 1-49 personnes,

Femmes :

- 36,7% de femmes embauchées par des PME de 1-49 personnes,
- 54,3% de plus de 45 ans travaillent auprès de PME,

Personnes avec un handicap :

- 18,9% mis au travail par une PME de 1-4 personnes par rapport à 9,9% mis à l'emploi sur le marché général du travail,
- 65,6% mis au travail par une PME de 1-49 personnes.

LES PME, DEMANDERESSES DE COLLABORATEURS.

Les PME sont souvent demanderesses de collaborateurs. Les demandeurs d'emploi ont tendance à se diriger davantage vers les grandes entreprises car il est plus « sexy » de travailler pour une grande entreprise.

Les gens oublient souvent que les PME offrent des possibilités de travail. D'autre part, beaucoup de PME se débattent avec des métiers en pénurie. Les groupes à risque constituent une réserve sous-estimée sur le marché du travail : le challenge est d'accorder aussi bien que possible tant les demandes des PME que les offres de travail de ces groupes à risque.

1 « Business to business » = PME qui traite directement avec d'autres entreprises
« Business to consumer » = PME qui traite directement avec le consommateur

LES PME ET LA DIVERSITÉ.

De façon générale, les PME offrent un espace plus créatif et constructif pour la diversité et, relativement, on y trouve d'ailleurs souvent plus de diversité que dans les grandes entreprises. UNIZO insiste auprès de ses affiliés entrepreneurs sur les atouts d'une politique du personnel de qualité et ouverte à la diversité¹.

UNIZO s'oppose à une approche obligatoire de la diversité dans les PME qui serait imposée par les pouvoirs politiques: il faut que le dirigeant de PME acquière lui-même la conviction de l'intérêt de la diversité dans son entreprise. L'imposition de quotas constitue non seulement un galimatias administratif, mais est également source de frustrations tant pour le public cible que pour l'entrepreneur. À cela il faut préférer les compétences. Par contre l'attribution d'un label peut être source d'effort et d'engagement, dont il pourrait être tenu compte dans les appels d'offre faits par les instances politiques. ■■■■■■

¹ Candidatures plus rapidement remplies, collaborateurs plus fidèles, davantage de créativité, exemple d'entreprise socialement responsable, apport de nouveaux clients, meilleur service à la clientèle, équipes flexibles

JEAN-PAUL VAN AVERMAET

Ceo Carestel, Président du Comité d'accompagnement "Ondernemersplatform Diversiteit".

QU'EST-CE QUE

LE "ONDERNEMERSPLATFORM DIVERSITEIT" ? (PLATEFORME DIVERSITÉ DES ENTREPRENEURS)

C'est une collaboration entre VOKA¹, VKW² et UNIZO³, créée en 2006 avec le soutien du Gouvernement flamand et du Fonds Social Européen. C'est une initiative des employeurs pour les employeurs.

OBJECTIFS

Cette collaboration a 3 objectifs principaux :

- **Sensibiliser l'entreprise à la diversité.** Pourquoi il est nécessaire qu'une entreprise ait une politique de diversité, un plan de diversité et les traduire dans les stratégies et business plans de l'entreprise.
- **Fournir des informations aux entreprises** sur les instances politiques et les groupes qui s'occupent de diversité.
- **Donner un signal** aux entreprises : ce n'est pas parce qu'une entreprise a 20% d'allochtones en service qu'elle mène une bonne politique de diversité.

PROGRAMME D'ACTION 2007

Ce programme comporte 6 points d'actions :

- 01 **La déclaration de diversité**⁴; environ 700 entrepreneurs ont déjà signé cette déclaration.
- 02 **Des tests de diversité** qui permettront à chaque entrepreneur de tester son profil par rapport à la diversité.
- 03 Mise au point d'une «**boîte à outils**» d'embauche et de sélection permettant aux employeurs de mieux gérer l'embauche d'allochtones, de personnes avec un handicap à l'emploi et des personnes âgées. Établissement d'un calendrier religieux.
- 04 Réalisation en collaboration avec les partenaires sociaux d'une **brochure** «*Diversité sur le lieu de travail.*».
- 05 Des **tables rondes** entre les entreprises et les fédérations d'employeurs.
- 06 Le «**Pioniersprijs Diversiteit**» : qui récompense non pas les entreprises «classiques» qui pratiquent déjà la diversité (par ex. les entreprises de nettoyage), mais d'autres entreprises spécifiques (en 2007 c'est X-Trans et Villeroy et Bosch qui ont gagné ce prix.). ■

1 VOKA est le réseau flamand des entreprises et représente environ 18.000 entreprises. Pour en savoir plus voir www.voka.be

2 VKW est l'Association des Employeurs et Cadres Chrétiens qui regroupe des entreprises néerlandophones, ainsi que des dirigeants d'entreprise et des cadres habitant ou travaillant à Bruxelles ou en Flandre. Les membres représentent de multiples secteurs ainsi que des entreprises de toutes tailles. Le VKW compte 3.000 dirigeants d'entreprise et cadres, qui sont actifs dans plus de 1.200 entreprises. Pour en savoir plus voir www.vkw.be

3 UNIZO, Union des Entrepreneurs Indépendants, réunit environ 85.000 entrepreneurs, indépendants, PME et professions libérales en Flandre et à Bruxelles. Pour en savoir plus voir www.unizo.be

4 Cette déclaration se trouve sur le site de la «Ondernemersplatform Diversiteit» www.verschillenversterken.be

OLIVIER RASSON

Coordinateur SIDE – ACTIRIS.

QU'EST-CE QUE LE SERVICE SIDE ?

Le service SIDE est un service aux employeurs qui offre gratuitement :

- un **service personnalisé de recrutement et de sélection pour des PME sur des profils infra-qualifiés** pour la région bruxelloise,
- la présentation d'un candidat à l'employeur,
- un suivi après la signature du contrat de travail.

QUELQUES OBSERVATIONS ET QUESTIONS PRÉALABLES.

Le service SIDE travaille uniquement sur le marché bruxellois de l'emploi, qui est bien spécifique : 20% de taux de chômage (alors que la Flandre atteint presque un niveau de plein emploi), une économie fort tertiaisée (88%) et présentant donc très peu d'emplois infra-qualifiés. On se trouve donc dans une situation de forte constriction du marché de l'emploi avec une grande concurrence de personnes ayant les mêmes profils, dont **une grande partie des primo-arrivants se trouvant à Bruxelles.**

Le **public** primo arrivant est très **hétérogène** tant en terme d'origine, que de parcours, de situation, d'expérience et de compétences. Il est donc difficile de parler d'atouts potentiels en général, sous peine de stigmatiser un groupe.

Au-delà des atouts que peuvent représenter les primo-arrivants, quelles sont les raisons pour lesquelles certaines entreprises adhèrent à la diversité, et d'autres pas ?

SERVICE SIDE

L'objectif du service SIDE est donc d'offrir aux PME qui n'ont pas de service de ressources humaines un service de recrutement et de sélection : le service SIDE va chercher des candidats adéquats, les présenter à l'entreprise, défendre leur sélection et assurer le suivi une fois ceux-ci mis à l'emploi.

Définition du public « primo-arrivant » dans le cadre du projet SIDE

- une personne de nationalité ou d'origine étrangère ;
- peu importe sa durée de présence sur le territoire belge ;
- dont l'âge, au moment de l'envoi de la candidature à SIDE, doit être compris entre 18 et 65 ans ;
- dont le statut administratif lors de son « envoi » à SIDE est compatible avec la possibilité de travailler et est soit : réfugié politique (ou candidat) - régularisé (ou candidat) - raisons humanitaires - regroupement familial - victime de la traite des êtres humains ;
- inscrit chez ACTIRIS (c'est-à-dire en possession d'un code IBIS) ;
- justifiant au maximum de 24 mois de travail (quel que soit le type de contrat : CDD, intérim, CDI...).

Pour quels postes ?

Pour des postes d'exécution n'exigeant de la part du candidat aucune qualification supérieure ni aucun métier sanctionné par un diplôme. Sans qualification scolaire ne signifie pas sans compétence spécifique.

ATOUTS ET « POINTS FAIBLES »

DÉS PRIMO-ARRIVANTS – PERCEPTIONS POSITIVES ET NÉGATIVES PAR LES EMPLOYEURS

Atouts des primo-arrivants

- ils sont généralement plus ouverts sur le travail, plus « courageux », plus « volontaires » ; ils ont moins d'idées préconçues et de projections négatives sur le travail ; l'emploi et le maintien dans celui-ci sont une priorité ;
- ils ont généralement plus de motivation et d'enthousiasme ;
- de même qu'une loyauté et une fidélité (pérennité dans le poste occupé) ;

- et une grande flexibilité: souplesse à accepter des boulots, à se déplacer, à travailler tôt le matin, parfois tard le soir (on parle ici d'emplois classiques, dans lesquels le primo-arrivant n'est pas exploité);
- ils intègrent mieux la notion d'effort, car souvent ils ont expérimenté des conditions difficiles.

«Points faibles» des primo-arrivants

- fragilité dans l'accès à l'emploi menant à une possible déqualification ou à l'occupation de postes inadéquats;
- ils ont parfois des attentes sociales et relationnelles par rapport au monde du travail qui sont en décalage avec les usages du pays d'accueil (tutoiement par exemple);
- certains niveaux linguistiques, techniques, académiques ne sont pas toujours transposables au regard des standards attendus: ex. la personne qui a été mécanicien à Dakar a peu de chance d'être embauchée chez Peugeot place Meiser car la mécanique à Dakar n'est pas adaptée aux standards de ce qui se fait en Belgique.

Perceptions positives par les employeurs.

- la diversité des équipes est porteuse d'image de marque pour les entreprises. Cette culture de la diversité fait l'objet d'une exploitation non négligeable à Bruxelles;
- l'image que les employeurs renvoient souvent des primo-arrivants qu'ils ont engagés sont la loyauté, la fidélité et la stabilité; ils trouvent qu'ils ont une mentalité positive et volontaire, parce que le travail n'est pas perçu et ressenti par les primo-arrivants comme étant une charge mais plutôt comme étant une chance;
- les primo-arrivants représentent parfois aussi l'opportunité pour une entreprise de développer de nouveaux produits, de nouveaux marchés, de nouvelles idées, d'avoir une nouvelle perception des choses.

Perceptions négatives par les employeurs

- la gestion de la diversité est a priori difficile: on risque d'introduire un facteur d'instabilité dans l'entreprise;
- l'argument clientèle revient assez fréquemment;
- des préjugés ou a priori de peur, d'appréhension, sur lesquels le service SIDE parvient à bien travailler et à obtenir de bons résultats avec les employeurs;
- des difficultés de gestion de la multiculturalité: souvent certains employeurs campent sur une expérience négative avec les primo-arrivants (alors qu'ils en ont peut-être eu entre temps plusieurs avec un travailleur belge);
- enfin, il existe aussi le discours raciste (racisme direct ou indirect).

DANIÈLE SCHOONBROODT

Formatrice EDIT Verviers

L'asbl EDIT est un centre de formation (organisme d'insertion socio-professionnelle). S'il n'a pas pour vocation de travailler exclusivement avec des personnes d'origine étrangère, 75 % de son public est de fait composé de personnes de nationalité ou d'origine étrangère, parmi lesquels environ 30% sont des primo-arrivants.

EDIT travaille essentiellement avec un public peu ou pas qualifié, et vise donc des postes qui correspondent à ce genre de profil. Le contexte économique de la région de Verviers, est un tissu économique essentiellement constitué de PME et de petites entreprises, rarement de plus de 100 personnes.

Le public qui s'adresse à EDIT ne doit pas répondre à des critères administratifs bien particuliers. De fait cependant, les personnes sont souvent diplômées mais ne parviennent pas à obtenir la reconnaissance de leur diplôme. La motivation est leur moteur essentiel, et non pas la crainte de se voir rayer du chômage ou de se voir supprimer une allocation. Toutefois EDIT reste vigilant à admettre des personnes ayant une vision relativement claire des attentes du monde de l'entreprise: il faut que la personne démontre son envie de s'insérer professionnellement et pas uniquement socialement.

L'un des constats est qu'il existe souvent dans la tête des personnes primo-arrivantes une image de l'emploi dans le pays d'accueil forgée par nos propres préjugés et par la propre vision que nous projetons sur eux de l'emploi idéal qui leur conviendrait; et souvent, les primo-arrivants essayent de s'y conformer tant bien que mal.

L'objectif des formations d'EDIT est de faire avec les primo-arrivants un premier travail d'observation, de réflexion sur leurs compétences et capacités, de reformulation de leur projet professionnel pour qu'il soit cohérent avec les attentes des employeurs mais aussi avec leur potentiel. Et souvent, il est difficile de définir clairement ce potentiel et à le faire s'accorder avec les exigences des entreprises.

QUELS SONT LES DIFFÉRENTS OUTILS UTILISÉS PAR EDIT

L'atelier de compétences fortes: mis au point à Montréal par le centre I.C.E.A. (Institut de Coopération pour l'Éducation des Adultes), cet outil a pour objet de prendre distance par rapport aux préjugés culturels et sociaux, et essaye par des scénettes et des techniques plus visuelles que conceptuelles de faire réfléchir chaque personne sur ses envies, ses projets et ses compétences.

L'aventure des métiers, outil développé par l'asbl «Microbus»¹.

Pour faire surgir et développer les compétences plus techniques de leur public EDIT a développé une **série de partenariats dans la région de Verviers**.

- Avec les EFT et OISP, avec les centres de formation pour les métiers du bâtiment, les métiers de l'Horeca, du nettoyage, de chauffeur-livreur,...: tous ces opérateurs peuvent valider les compétences;
- Avec les centres de Forem Formation, qui peuvent tester et valider les compétences;

1 Centre de formation et de ressources pédagogiques orienté prioritairement vers le secteur de l'insertion socioprofessionnelle

- Avec les Centres de compétence de la région wallonne, comme «Formaline»¹ ou «Techni futur»² ou encore le Centre de compétences de Francorchamps³.

Mettre en évidence et développer **les compétences associées** (qui ne sont pas principales pour obtenir un emploi, mais qui peuvent être développées et valorisées):

- les langues;
- via des partenariats avec des entreprises: soit des entreprises qui viennent témoigner au sein d'EDIT de leurs exigences et de leurs attentes, soit des entreprises qui accueillent en leur sein des candidats pour des interviews ponctuelles ou pour des passages plus longs, en vue de définir quelles sont les exigences pour tel ou tel poste de travail;
- ou via d'autres partenariats, tels qu'avec l'IFP (Institut de formation professionnelle pour l'industrie alimentaire), qui offre l'opportunité de former les « caristes » (conducteurs de chariots de manutention); ou les brevets HACCP (Hazard analysis and critical control points - méthode que les entreprises doivent appliquer pour garantir la sécurité des produits alimentaires) pour l'agroalimentaire.

Un dernier atelier qui **détecte toutes les possibilités qu'offrent les candidats**: motivés à travailler, très désireux de s'intégrer, prêts à faire énormément de concessions. Mais il est essentiel de définir au maximum avec eux ce champ de possibles: combien d'heures sont-ils prêts à consacrer à leur déplacement? Quelle souplesse

sont-ils prêts à apporter à leurs horaires sans détériorer leur tissu familial (qui est leur appui principal dans la vie quotidienne)? Une réflexion et un échange sur tout ce qui peut être inclus dans la notion de «valeur de travail» sont également abordés durant les stages en entreprise des candidats: EDIT a constaté que beaucoup de demandeurs d'emploi primo-arrivants ne mettent pas derrière la représentation de valeur du travail la même représentation que la nôtre. Il est donc important de les confronter régulièrement, de faire des rappels fréquents sur les attentes des employeurs, notamment en terme de distinction entre la vie privée et la vie professionnelle. Il y a parfois une grande confusion entre les liens qui se créent au travail et les attentes de liens que recherchent les personnes primo-arrivantes souvent demandeuses de tissu social.

Il est également souvent important de leur rappeler la législation qui entoure le contrat de travail en Belgique, et notamment de rappeler que la souplesse horaire doit rester dans le cadre de cette législation.

EDIT a aussi pour objectif de développer chez les personnes primo-arrivantes une plus grande autonomie, souplesse et liberté d'esprit: trop souvent ces personnes ont un souhait tel de s'insérer professionnellement qu'ils acceptent des contraintes inacceptables des employeurs. EDIT les encourage également dans leurs prétentions de carrière: que les primo-arrivants ne se sentent pas limités ou tellement accrochés à leurs postes qu'ils n'ont pas d'exigences de promotion et d'amélioration. ■■■■■■

1 Centre de validation des compétences dans les métiers de production agro-alimentaires - la région verviétoise est effectivement fort demandeuse de main d'œuvre d'ouvriers ou d'assistants de production alimentaire

2 Centre de validation des compétences pour tous les métiers techniques: soudeurs, électriciens, agents de maintenance

3 Ce Centre est en passe de se développer pour tous les métiers qui touchent aux sports moteurs, mais va certainement devenir également un centre de compétences pour toute l'automobile en général

GITTE BEAUPAIN

Consultante genre FLORA

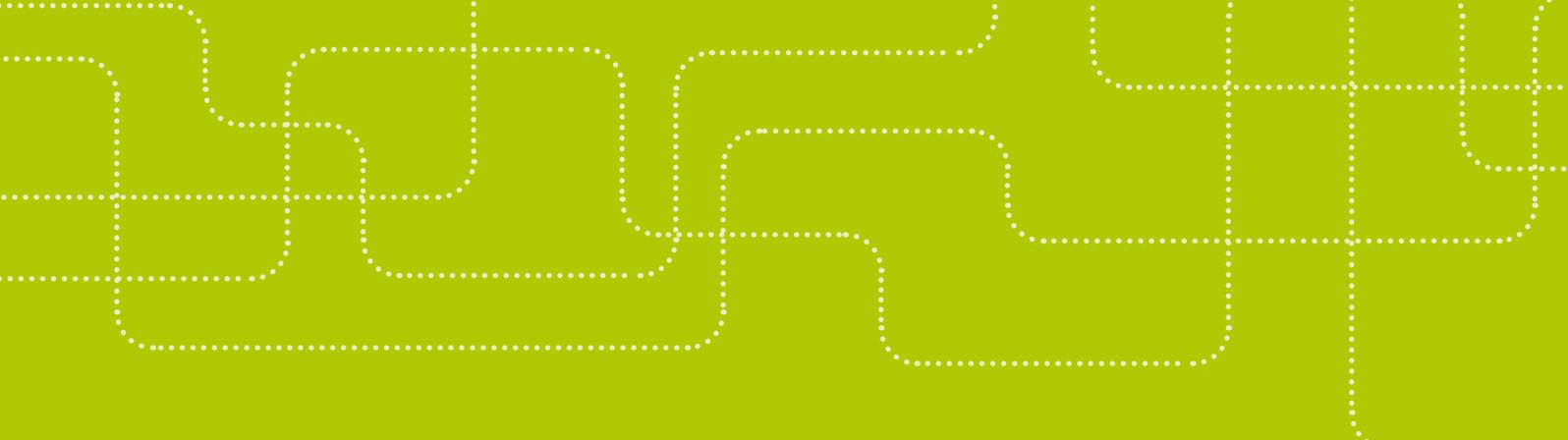
En tant que «conseiller genre», Gitte Beaupain souhaite attirer l'attention sur le fait qu'une politique de diversité neutre risque d'être aveugle aux différences de genre qui peuvent différencier les femmes des hommes. Cela vaut tant pour les organismes d'accueil, de formation et d'accompagnement des primo-arrivants que pour les autres organismes qui travaillent avec une attitude neutre de diversité: ainsi par exemple, les femmes qui viennent d'Afrique ne sont pas les mêmes que les femmes venant des pays de l'est, et l'accompagnement et la formation de ces femmes sont donc différents. Le champ de vision de la diversité doit donc toujours être élargi en prenant en compte le fait que l'on a à faire à des femmes et des hommes qui viennent d'un contexte parfois très différent. ■

Que retenir de cet atelier ?

Les atouts présentés par les primo-arrivants sont nombreux: motivation très élevée, loyauté, flexibilité, détermination, potentiel d'innovation, richesse liée à leur double culture. Mais ces atouts ne résolvent pas tout: il subsiste une série de difficultés compliquant l'insertion professionnelle des personnes primo-arrivantes, tant au niveau de l'individu que de l'entreprise et des structures d'accueil et d'accompagnement. Par exemple, une méconnaissance du monde et des structures de l'entreprise, le problème de la reconnaissance des diplômes et de la prise en compte de l'acquis professionnel. Au niveau de l'entreprise, la subsistance de stéréotypes et de préjugés, les discriminations indirectes liées aux structures mêmes de l'organisation, aux procédures de travail et de sélection, le problème des exigences de la clientèle. L'une des pistes de solution évoquée est le développement d'un partenariat entre les syndicats, les associations et les membres de l'entreprise.

La question du genre également ne doit pas être diluée dans la question de la diversité: elle doit recevoir une attention particulière au risque de créer une discrimination à l'égard des femmes.

Rappelons enfin, comme l'a souligné Annie Cornet, que faire de la gestion de la diversité au sein d'une entreprise ce n'est pas seulement réfléchir en termes d'atouts économiques, mais c'est aussi équilibrer cette réflexion économique avec une réflexion sur les engagements que peut avoir un employeur en termes de responsabilité sociale et d'éthique.



ATELIER 3

Le travail indépendant : créer son propre emploi

S'installer à son propre compte est aussi une façon d'entrer sur le marché du travail.

Mais c'est aussi prendre des risques qui peuvent être minimisés grâce à l'aide des organismes d'aide à la création d'entreprises.

Ceux-ci peuvent également contribuer à résoudre des questions administratives spécifiques aux étrangers (carte professionnelle, preuve de la compétence de gestion).

WING TING TOO

SVO de EHSAL KUBrussel

SÉVERINE DE POTTER

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

ZELJKO ARAS

Entrepreneur

MICHEL VANDERKAM

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

WING TING TOO

SVO de l'EHSAL KUBrussel.

Wing Ting Too présente l'étude sur l'entrepreneuriat chez les demandeurs d'asile et réfugiés réalisée en 2006 par le Centre d'études pour l'entrepreneuriat (SVO) EHSAL KUBrussel.¹

POURQUOI LE SVO A-T-IL ÉTUDIÉ L'ENTREPRENEURIAT AUPRÈS DU PUBLIC SPÉCIFIQUE DES DEMANDEURS D'ASILE ET DES RÉFUGIÉS ?

Parce que l'entrepreneuriat des demandeurs d'asile et des réfugiés contribue à leur intégration, celle-ci étant souvent considérée comme problématique. Démarrer leur propre entreprise leur permet d'échapper un peu à l'insécurité économique.

D'autre part, le choix de l'entrepreneuriat par les demandeurs d'asile et les réfugiés constitue une manière de mettre l'entrepreneuriat en mouvement en Belgique, le niveau d'entrepreneuriat en Belgique et dans beaucoup de pays européens étant faible.

QUELLES SONT LES QUESTIONS QUI FAISAIENT L'OBJET DE LA RECHERCHE ?

01 Existe-t-il chez les demandeurs d'asile et les réfugiés un intérêt pour l'entrepreneuriat ? Ont-ils envie d'entreprendre ?

02 Combien y a-t-il de réfugiés entrepreneurs en Belgique ?

03 Quels sont les obstacles expérimentés en Belgique par les entrepreneurs réfugiés ?

01 Existe-t-il chez les demandeurs d'asile et réfugiés un intérêt pour l'entrepreneuriat ?

De l'enquête effectuée par le SVO il est apparu :

- que **plus d'un tiers d'entre eux** envisageait de se lancer dans l'entrepreneuriat, ce qui est beaucoup ;
- **la raison principale** invoquée pour se lancer dans l'entrepreneuriat est de **s'intégrer** dans la société belge ; une seconde raison invoquée est **l'aspect lucratif** d'une telle activité ;
- certains ne sont par contre pas du tout intéressés par l'entrepreneuriat, la raison principale invoquée étant le degré de difficulté de l'entrepreneuriat : difficultés de langue, problèmes financiers et aussi d'information, d'avis, de formation et d'accompagnement limité dont ils peuvent bénéficier ;

pour avoir une idée de qui entreprend et qui n'entreprend pas, on doit essentiellement s'en référer aux quelques indices retenus par la littérature.

Ces facteurs sont :

- l'existence de modèles de réussite,
- le sexe : apparemment l'entrepreneuriat serait plus "inné" chez les hommes,
- l'existence d'une expérience précédente en matière d'entrepreneuriat.

1 "Zelfstandig ondernemerschap asielzoekers en vluchtelingen», par B. Wauters et J. Lambrecht, SVO aan EHSAL KUBrussel bij (2006)
Pour consulter l'intégralité de l'étude voir
www.svobrussel.be/Documenten/Intranet/CES/Andere%20documenten/Asielzoekers%20en%20Vluchtelingen.pdf

02 Quelques chiffres - Combien y a-t-il de réfugiés entrepreneurs en Belgique ?

- **Les hommes** qui ont déjà eu une expérience d'entrepreneuriat dans leur pays d'origine et dont la famille avait sa propre affaire ont **la plus haute probabilité** (64.18%) de se lancer dans l'entrepreneuriat ;
- **Les femmes** qui n'ont pas eu d'expérience d'entrepreneuriat dans leur pays d'origine et dont la famille n'a jamais eu sa propre affaire ont **la probabilité la plus basse** (16.88%) de se lancer dans l'entrepreneuriat ;
- D'une étude effectuée sur base de la banque de données de l'INASTI sur la période de 1997 à 2003, il apparaît que sur l'ensemble des indépendants, il n'y a **que 0.02% de réfugiés**, ce qui est très peu ¹.

03 Quels sont les obstacles expérimentés en Belgique par les entrepreneurs réfugiés ?

- les obstacles liés à l'accès à l'entrepreneuriat,
- les obstacles liés au capital humain et aux réseaux sociaux,
- les obstacles liés aux institutions et à l'environnement social.
- Un obstacle important à l'entrepreneuriat est la **preuve de la connaissance du métier** : Très souvent, les réfugiés et demandeurs d'asile n'ont pas avec eux leurs diplômes et autres certificats ;
- Le **contact avec les banques** et l'obtention d'un financement constitue un autre obstacle : les réfugiés et demandeurs d'asile n'ont pas eu de relation de longue durée avec une banque et ont donc moins de chances d'obtenir un emprunt ; d'autre part leur « business plan » est souvent insuffisamment étoffé et ils souhaitent souvent se lancer dans des secteurs considérés par les banques comme étant "à risque" ;

- Ils rencontrent également des difficultés pour **fournir des garanties** : en ce qui concerne les organismes de micro-crédit, les critères utilisés ne sont pas toujours clairs et transparents ;
- Leurs **réseaux sociaux** ethniques sont étroits et limités ; ils ont difficile à obtenir l'**information nécessaire**, et celle-ci n'est pas toujours correcte ;
- Un autre obstacle de taille sont les **formalités administratives et la législation** (déjà difficiles pour les entrepreneurs belges...);
- **La carte professionnelle** : les demandeurs d'asile recevables ont besoin d'une carte professionnelle ; en pratique cette carte est quasi impossible à obtenir. De plus le critère pour accorder une carte professionnelle, à savoir "l'intérêt économique", est très subjectif.

QUELQUES RECOMMANDATIONS AUX POUVOIRS POLITIQUES.

Dès leur premier contact avec les instances belges les demandeurs d'asile et les réfugiés doivent recevoir des informations pratiques (par exemple via un « livret d'information ») sur l'entrepreneuriat. Le trajet "d'inburgering" doit porter plus d'attention à l'entrepreneuriat, de façon à ce que les réfugiés et demandeurs d'asile sachent que c'est aussi une possibilité de travail ;

Il faut mieux faire connaître les possibilités de micro-crédit, et celles-ci doivent être davantage transparentes ;

Il faut supprimer l'exigence d'une carte professionnelle et accepter un permis de travail C pour permettre d'accéder à l'entrepreneuriat (c'est le cas en Angleterre) ;

Il faut assouplir l'évaluation des compétences pour accéder à l'entrepreneuriat par des tests pratiques plutôt que par la production de diplômes ou autres certificats. ■■■■

1 Ce pourcentage doit probablement être corrigé à 1.48% dans la mesure où certains réfugiés sont entre temps devenus belges, et n'apparaissent donc plus comme réfugiés dans la banque de données

SÉVERINE DE POTTER

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Guide «Nouvellement arrivé en Belgique ? 10 pistes pour créer son emploi.»¹

Ce guide a été réalisé en 2007 par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme dans le cadre du projet FSE, en collaboration avec le CRIPEL, le FOREM Espace International de Liège, le CRVI, les régionales Lire et Écrire de Liège et de Verviers, et l'asbl Job'in.²

POURQUOI CE GUIDE ?

En 2006 le Centre pour l'égalité des chances a voulu réaliser une brochure reflétant les questions posées par les primo-arrivants aux permanences administratives du CRIPEL et du CRVI (Centres régionaux d'intégration). Cette brochure devait permettre aux organismes d'accueil et d'insertion socio-professionnelle de mieux répondre aux primo-arrivants.

Les principales questions posées à l'époque concernaient le permis de travail et le travail indépendant. Pour ce qui est du permis de travail, une série d'outils de vulgarisation existaient déjà sur le sujet. Par contre pour le travail indépendant, s'il existait beaucoup de littérature pour les entrepreneurs en général, rien n'existait en région Wallonne pour les entrepreneurs de nationalité étrangère ou les entrepreneurs primo-arrivants et réfugiés. C'est pour cette raison que le Centre a décidé de produire un outil de vulgarisation à destination, non pas des primo-arrivants en priorité, mais des assistants sociaux, des personnes qui les informent, les reçoivent et les accompagnent.

Soulignons enfin que l'équivalent de ce guide existe pour la Flandre (cf. «*Ondernemerswegwijzer*» de l'UNIZO).³

QUELLE EST LA PHILOSOPHIE GÉNÉRALE DU GUIDE ?

Outil de vulgarisation, il devait être pratique et facile à utiliser. Il se compose de dix fiches qui permettent de répondre à des questions bien précises. Certaines de ces questions sont spécifiques aux personnes étrangères mais elles ne le sont pas toutes, et le guide peut donc être d'utilité pour des gens qui ne sont ni primo-arrivants, ni de nationalité étrangère, mais simplement des candidats entrepreneurs qui ne disposent pas d'un gros capital, qui sont demandeurs d'emploi et qui aimeraient lancer une petite entreprise voire même une très petite entreprise (TPE).

QUEL EST LE CONTENU DE CE GUIDE ?

Il contient des informations générales sur comment lancer une entreprise, comment faire un business plan, où trouver de l'aide, quelles sont les démarches administratives à entreprendre ;

À côté de ces questions générales, certaines fiches du guide soulèvent des questions qui se posent particulièrement aux primo-arrivants, et tentent de répondre aux obstacles auxquels ils font face.

Ainsi, le guide contient :

- une fiche sur la **carte professionnelle**,
- plusieurs fiches sur **les aides disponibles**: micro-crédits, organismes d'accompagnement à la création d'entreprises, tous les canaux d'information qui existent (et qui sont le plus souvent obscurs tant pour les personnes primo-arrivantes, que pour les assistants sociaux et les personnes qui accompagnent les primo-

1 Pour consulter l'intégralité du guide mis à jour (décembre 2007) voir www.diversite.be/diversiteit/files/File//Nieuwkomers/GUIDECECLRSITEDEC2007.pdf

2 Couveuse d'entreprise et association d'accompagnement à la création d'entreprises dans la région de Liège

3 Initiative de l'UNIZO «*Ondernemerswegwijzer*» est un guide qui vise également les personnes de nationalité étrangère. On y trouve tant des informations générales sur le travail indépendant, que des informations spécifiques sur la carte professionnelle et sur les difficultés particulières auxquelles sont confrontées les personnes de nationalité étrangère. Ce guide a été traduit en 6 langues (outre les versions roumaines et polonaises qui doivent sortir sous peu) et peut donc être consulté par les gens dans leur langue maternelle. Pour en savoir plus voir www.unizo.be/images/res213595_61.pdf



arrivants, qui généralement, envisagent prioritairement le travail salarié pour leurs usagers),

- des fiches sur la preuve de la **compétence professionnelle** et des **connaissances de gestion de base** :
 - la preuve des connaissances de gestion peut se faire avec un diplôme et des certificats divers, mais aussi grâce à une expérience professionnelle. Dans ce cas, il y a des démarches à entreprendre auprès de la Communauté française ou des autorités régionales. Si ces démarches n'aboutissent pas, le guide renseigne également des solutions alternatives : formations courtes, formations professionnelles organisées spécifiquement pour le public primo-arrivant, ...
 - la preuve de la compétence professionnelle concerne les 42 professions auxquelles l'accès est réglementé et pour lesquelles il faut prouver qu'on a les compétences requises. L'objectif est d'orienter les primo-arrivants vers les filières les plus efficaces, les moins longues et les moins coûteuses.

POURQUOI LE TYPE DE TITRE DE SÉJOUR EST-IL IMPORTANT ?

En règle générale, la carte professionnelle est un document obligatoire pour tous les ressortissants non européens. De nombreuses exceptions existent cependant. La fiche 5 du guide est construite en partant du type de document de séjour que le primo-arrivant détient : cela permet aux personnes qui suivent et informent le primo-arrivant d'apporter la réponse la plus correcte possible

selon son type de permis de séjour. La fiche 5 renvoie également aux Centres régionaux d'intégration qui ont une expertise en la matière, qui connaissent très bien la loi sur le séjour des étrangers, et qui peuvent également aider le primo-arrivant s'il a des questions précises concernant la carte professionnelle.

L'information relative à la carte professionnelle a fait l'objet d'une mise à jour intégrale, suite à la réforme de la législation sur le séjour des étrangers et sur les procédures d'asile, et de la législation sur le trafic des victimes et la traite des êtres humains, entrée en application en 2007.

QU'EST CE QUE CELA IMPLIQUE POUR LA CARTE PROFESSIONNELLE ?

Les demandeurs d'asile qui arrivent en Belgique n'ont pour l'instant plus le droit de travailler : ils ne peuvent donc pas demander un permis de travail C. Par contre ils peuvent théoriquement demander une carte professionnelle, c'est-à-dire qu'ils pourraient théoriquement commencer une activité indépendante (mais en pratique cette carte est très difficile à obtenir) ;

Certaines modifications ont trait aux personnes qui viennent par regroupement familial : les époux ou cohabitants légaux de ressortissants belges et européens ne doivent pas demander de carte professionnelle ;

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les ressortissants des nouveaux pays membres de l'UE (EUR 27) ne doivent plus être titulaires d'une carte professionnelle.

ZELJKO ARAS Entrepreneur

MICHEL VANDERKAM

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Michel Vanderkam introduit Monsieur Aras, invité à témoigner de son parcours. Monsieur Aras est arrivé en Belgique en 1993 venant de Croatie, et a lancé sa propre entreprise dans le bâtiment. Il a dû faire face à des difficultés linguistiques, financières, administratives, d'accompagnement et de manque d'information. Aujourd'hui il est entrepreneur depuis 3 ans et emploie 2 ouvriers. Sa réussite montre que les choses sont possibles, grâce notamment aux associations et organisations qu'il a rencontrées sur son chemin et qui ont pu faire un travail d'accompagnement.

LE CAS DE MONSIEUR ARAS

Après avoir travaillé pendant 10 ans comme ouvrier dans une entreprise du bâtiment, Monsieur Aras s'est retrouvé à l'âge de 45 ans au chômage. C'est à ce moment qu'il a décidé de monter sa propre entreprise de bâtiment. Il avait acquis une certaine expérience en tant que chef de chantier au cours des 3 dernières années. Il possédait un diplôme d'études supérieures secondaires en Croatie comme électro-technicien, ce qui équivaut en Belgique à un diplôme d'électricien et qui n'est pas suffisant pour être entrepreneur de bâtiment. Il n'avait aucune connaissance en gestion d'entreprise.

Il a donc pris des cours accélérés à l'école de promotion sociale. Travaillant depuis plus de 5 ans comme ouvrier spécialisé il a obtenu l'accès à la profession pour 5 professions du bâtiment mais il lui manquait quelques professions pour être entrepreneur général. Il s'est donc inscrit au Jury central à Bruxelles. Le Forem à Liège, auprès duquel il s'était inscrit comme demandeur d'emploi, lui a renseigné Job'in. Au début Job'in l'a particulièrement aidé dans tout le travail préparatoire administratif. Psychologiquement et moralement aussi : trouver quelqu'un qui écoute et aide à mettre sur pied le projet professionnel c'est déjà beaucoup.... Pendant 6

mois il a rencontré Job'in régulièrement pour examiner où il en était, comment il démarchait la clientèle,... Les 6 mois précédant son installation définitive à son propre compte il avait encore l'occasion de suivre un jour par semaine une formation générale, c'est à dire un petit peu de comptabilité et de commerce. Les 4 autres jours de la semaine lui permettaient de rechercher la clientèle, de travailler un peu - tout en conservant ses allocations de chômage - et donc d'avoir un petit revenu. Après 6 mois, s'installer définitivement fut plus difficile car il n'eut plus droit au chômage, ni à la sécurité sociale qu'il devait dorénavant prévoir lui-même.

En Croatie, Monsieur Aras avait déjà eu une activité d'indépendant dans le secteur de l'HORECA; il avait également un diplôme d'électro-technicien et de petites connaissances dans le domaine du bâtiment. Mais il s'est vite rendu compte qu'en Belgique il lui serait plus facile d'apprendre petit à petit le métier du bâtiment que de chercher quelque chose d'équivalent à ce qu'il avait fait en Croatie, à un niveau de qualification plus élevé. Selon lui, il ne faut pas, en tant que primo-arrivant, penser en termes de ce qu'on a été dans son pays d'origine, car cela peut nous guider vers de mauvais choix. Certes il ne faut pas accepter n'importe quel travail, mais il est important de montrer ce que l'on est capable de faire et de parler avec des gens qui travaillent même si on ne se voit pas donner un travail qui correspond exactement à nos qualités personnelles et professionnelles.

Pour conclure **Michel Vanderkam** souligne que c'est aussi à nous en tant que société d'accueil d'adapter nos dispositifs aux compétences qui nous viennent, même si elles ne sont pas qualificatives ou certifiées, et de pouvoir prendre en compte les compétences des personnes qui viennent d'ailleurs et qui ont des choses à nous apporter. Un donnant-donnant en quelque sorte. ■■■■■■

QUELQUES RÉFLEXIONS ET QUESTIONS DES PARTICIPANTS À L'ATELIER.

Ainsi que le relèvent certains participants, si l'entrepreneuriat est une piste d'insertion socio-professionnelle qu'il ne faut pas négliger¹, il est important, lorsqu'on parle de primo-arrivants, de distinguer les demandeurs d'asile et les réfugiés : lorsque l'on veut démarrer sa propre entreprise il est important d'avoir la certitude que l'on pourra séjourner en Belgique, compte tenu notamment des investissements financiers effectués.

Par ailleurs, il est presque aussi difficile d'être indépendant quand on est étranger que quand on est belge. En définitive les entrepreneurs étrangers semblent même réussir mieux que les belges, sans doute parce qu'ils ont eu beaucoup plus difficile : à quitter leur pays tout d'abord, et ensuite parce qu'ils sont confrontés à une série d'obstacles supplémentaires en Belgique. Il y a dès lors une sorte « de sélection naturelle » qui se fait : seuls les plus courageux parviennent à devenir indépendants. Un élément de soutien et de motivation qui paraît également essentiel dans la réussite de l'entrepreneuriat est l'entourage familial. Se battre pour ses enfants est une motivation forte, que n'a pas un indépendant isolé.

Les participants soulignent **l'importance des réseaux sociaux**, et des coopératives d'activité. Il faut encourager les primo-arrivants à créer des réseaux, à sortir de leur isolement, et éventuellement à démarrer leur activité dans une coopérative d'activité. Notons que l'esprit de coopération n'existe pas en Belgique comme il existe dans d'autres cultures : dans certains pays africains par exemple travailler en coopération est tout à fait naturel et courant. Un mécanisme dont il faut cependant être conscient lorsqu'on accompagne des primo-arrivants vers l'entre-

preneuriat c'est que ceux-ci vont en priorité rechercher des sources de financement auprès de leur famille ou de leur communauté plutôt que de se diriger vers des aides étatiques ou de s'adresser à des couveuses d'entreprises ou à des coopératives d'activité. On relève également dans certaines communautés que certains entrepreneurs « restent dans le patrimoine de la famille » : une fois l'entreprise créée, même interrompue pour raison d'échec ou par manque de fonds, elle sera en général reprise ultérieurement par un membre de la famille.

L'un des **obstacles importants** à l'entrepreneuriat demeure de **trouver et d'obtenir les informations nécessaires**. L'un des plus gros problèmes rencontrés par les primo-arrivants sont les contacts avec les pouvoirs publics. Le problème paraît d'**insérer l'entrepreneuriat des primo-arrivants dans le réseau plus large de l'entrepreneuriat belge afin de le sortir de son isolement**. Il faut absolument susciter une collaboration de l'ensemble du partenariat pour l'entrepreneuriat ; certaines des difficultés rencontrées par les entrepreneurs sont les mêmes pour les belges que pour les primo-arrivants. L'idéal c'est de pouvoir directement mélanger certains entrepreneurs tant belges qu'étrangers, ce que font certaines associations de terrain comme l'AREBS² à Liège. À Liège, les réseaux sont semble-t-il déjà très développés, sans qu'il y ait de spécificités ethniques ou de genre. Faut-il en fait créer des dispositifs spécifiques pour les primo-arrivants ? L'idéal c'est qu'ils puissent être intégrés dans des réseaux « normaux » le plus rapidement possible. Des acteurs généralistes tels que l'UCM et l'UNIZO par exemple pourraient prendre en compte cette dynamique. L'UCM a rentré un projet au FSE relatif à l'en-

1 Une étude récente effectuée dans les 20 communes de l'arrondissement de Verviers portant sur les populations immigrées turques et d'origine turque, établit qu'un quart des turcs travaillent comme indépendant et ont réussi

2 Agence de développement économique pour vivifier le tissu économique à Seraing et dans l'agglomération liégeoise. Pour en savoir plus voir www.arebs.be



trepreneuriat comme facteur d'intégration des immigrés. Dans le cadre de ce projet 2008-2013, elle met l'accent sur l'accompagnement spécifique de l'entrepreneuriat immigré, non pas d'un point de vue législatif, mais dans la prise en compte de la biculturalité de la personne immigrée. Elle doit s'intégrer dans notre société mais pas au détriment de sa culture d'origine. Ils forment donc leurs accompagnateurs à cette richesse et à cette spécificité (le Coran interdit les emprunts bancaires parce qu'il y a paiement d'un intérêt : un accompagnateur doit savoir ce genre de chose – il doit savoir qu'un polonais ne doit pas être accompagné de la même façon qu'un africain ou que quelqu'un d'une autre culture). L'UCM travaillera également dans le cadre de ce projet avec le collectif des femmes de Louvain La Neuve.

«L'adviesbureau voor zelfstandigen» de la ville d'Anvers souligne qu'ils ne font pas de différence entre un entrepreneur autochtone et un entrepreneur allochtone. De façon générale, il y a un besoin d'accompagnement, d'information, et aussi d'échange de l'information non seulement entre les différentes organisations qui s'occupent d'entrepreneuriat mais également entre ceux qui s'occupent d'intégration : les clients de l'un sont aussi les clients de l'autre...

La «gender mainstreamer» **Marie Ledent**¹ rappelle les obstacles particuliers et supplémentaires rencontrés par les femmes qui veulent accéder à l'entrepreneuriat : représentations de ce qu'une femme peut faire, charge de parentalité, charge des tâches ménagères. Il est important que les dispositifs de formation, d'accompagnement, de financement, de constitution des réseaux

tiennent compte de cette dimension genre en prenant en considération les attentes des femmes, leurs spécificités et le type de projet qu'elles portent (souvent des projets de type «services» et des petits commerces, projets qui sont souvent moins valorisés, moins pris au sérieux, moins vite financés).

Il faut **sécuriser les femmes** qui se lancent dans la création d'entreprises : passage par des couveuses et des coopératives d'activité, insertion dans le parcours de création et de préparation du projet d'un travail sur les freins spécifiques que rencontrent les femmes, les peurs qu'elles ont par rapport à la réalité de l'indépendant, étude des alternatives, exemples positifs de femmes qui ont réussi, travail sur l'insertion dans des réseaux de femmes (ex. réseau DIANE² - projets de mentorat où des femmes qui sont déjà en activité marquent d'autres femmes).

Il faut également donner davantage de **visibilité à l'entrepreneuriat féminin**, qui constitue 30% de l'entrepreneuriat en général. Trop souvent les femmes entrepreneurs ne sont pas mises à l'honneur parce que ce sont des petites commerçantes, souvent dans le secteur du «service», et dont on ne parle donc pas du tout dans la presse économique, alors qu'elles contribuent au développement économique d'une région. Il faut aussi rendre plus visible le fait que l'entrepreneuriat féminin ne se résume pas aux secteurs traditionnellement féminins, ni au travail à court terme. Cette sensibilisation peut se faire dès l'école, afin de démontrer aux filles qu'il est possible de faire carrière dans des secteurs auxquels elles n'auraient pas pensé.

1 Affaire de femmes, femmes d'affaires – AFFA. Pour en savoir plus voir www.credal.be/affa/index.html

2 Dans le cadre du programme Equal, l'action Diane (Développement et Intégration par l'Arrivée des Nouvelles Entrepreneures) a pour objectif de valoriser les femmes indépendantes et chefs de TPE/PME et d'aider les candidates à la création d'entreprises afin de favoriser l'émergence de leurs projets d'activités. Pour en savoir plus voir www.reseaudiane.com



Enfin une motivation des femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat est la gestion de son propre temps : certes on ne travaille pas moins (souvent 48h par semaine) mais on peut gérer son temps à sa guise. Pour celles qui se lancent dans le commerce, les horaires sont évidemment problématiques : les dispositifs de garde et d'aide ménagère sont insuffisants et il faut donc les rendre plus nombreux et adaptés.

PROJET DE LA VILLE D'ANVERS

La ville d'Anvers a mis sur pied un projet intitulé «Diverse ondernemende dames»¹ en collaboration avec SYNTRA Vlaanderen² et Levanto³. L'objectif de ce projet est de lever certains obstacles rencontrés par les femmes autochtones et allochtones qui veulent se lancer dans l'entrepreneuriat et d'en faciliter l'accès. Le projet comprend d'une part le développement d'un trajet de formation à l'entrepreneuriat pour les femmes allochtones. Ce trajet est basé sur des cours de gestion d'entreprise. D'autre part, le projet a pour objectif de développer et de tester des méthodes pour mieux atteindre le public féminin et le diriger vers l'entrepreneuriat. Le projet permet aux femmes d'examiner les compétences qu'elles ont en fonction du type d'entreprise qu'elles désirent mettre en place, les problèmes de «time management» entre leurs vies privée et professionnelle, leur assertivité, leurs réseaux,...

Ce projet a rencontré beaucoup de succès : certaines femmes se sont rendues compte que l'entrepreneuriat n'était pas pour elles, d'autres ont été très intéressées par les cours proposés, d'autres enfin se sont rendu compte qu'elles n'avaient pas besoin de cours parce qu'elles possédaient déjà un diplôme supérieur.

Malheureusement ce projet n'a atteint que très peu de femmes allochtones : pour des questions de connaissance de langue notamment.

Enfin, il ne faut pas perdre de vue qu'il existe une série d'initiatives qui rassemblent les commerçants tant autochtones qu'allochtones, telles que les associations de commerçants, les braderies, et autres événements. Il faut peut-être donner plus de visibilité à ces initiatives et changer l'image du commerce de rue. ■■■■■

1 www.antwerpen.be/docs/Stad/Bedrijven/Marketing_en_communicatie/MC_Com/DenAntwerpenaar/2007/April1/20070401_DA_p06_67Kb.pdf

2 Organisme d'accompagnement à la création d'entreprises.
Pour en savoir plus voir www.syntra.be/Syntra/OverSyntra.aspx?ID=1328

3 Levanto est le résultat d'une fusion de 5 entreprises d'économie sociale. Son objectif est de créer les conditions nécessaires susceptibles d'amener des personnes défavorisées à pouvoir et vouloir prendre en charge elles-mêmes leur situation en matière d'emploi, de logement et de vie. Pour en savoir plus voir www.levanto.be

Que retenir de cet atelier ?

Si l'entrepreneuriat constitue pour les primo-arrivants une voie d'accès au marché du travail, cet atelier a mis l'accent sur les **difficultés de monter sa propre entreprise**, ce qui est déjà le cas pour les autochtones mais également pour les primo-arrivants, et encore plus pour les femmes. Pour rappel, en Belgique 30% des indépendants sont des femmes, mais malheureusement les secteurs indépendants dans lesquels elles travaillent sont peu valorisés.

Parmi les difficultés rencontrées par les primo-arrivants, on relève notamment le manque d'accessibilité de l'information sur les aides disponibles ou sur les démarches à réaliser, en particulier auprès des premiers intervenants (en général sociaux) auxquels sont confrontés les primo-arrivants. Il y a aussi des obstacles administratifs majeurs, tels que l'obtention de la carte professionnelle : faut-il l'assouplir ? la rendre moins chère ? ou carrément la supprimer et n'exiger que le permis C ?

Il faudrait également **valoriser davantage les compétences acquises à l'étranger** même quand elles ne sont pas formalisées par un diplôme, grâce à des formations courtes par exemple. Enfin, le «réseau communautaire» est primordial : c'est là que les primo-arrivants trouvent des informations, de bons exemples de réussite, une inspiration et c'est souvent là aussi que les primo-arrivants trouvent des ressources financières (bien plus qu'auprès des banques et organismes de crédit). L'idéal serait de coordonner ce réseau communautaire avec le réseau légal disponible, et notamment de mettre davantage en réseau les primo-arrivants avec les entrepreneurs belges, hommes ou ... femmes.

ATELIER 4

L'insertion professionnelle vue par les primo-arrivants

Comment les primo-arrivants expérimentent-ils leur confrontation à la réalité du marché du travail belge : leurs espérances, leurs désillusions, leurs expériences ?

Pourquoi le processus d'adaptation est-il très long chez certains et plus facile et rapide chez d'autres ?

Quels sont les atouts spécifiques des gens qui s'insèrent rapidement dans le milieu du travail ?

FRÉDÉRIC TRIEST

Chercheur CEDEM à l'Université de Liège

ÉRIC DE JONGE

Directeur BON (Brussels Onthaalbureau)

ANNE GERITS

Formatrice *Lire et Écrire* Verviers accompagnée de deux "apprenantes"

Fatima Mabrouk et Naima Memlouk du groupe orienté vers la recherche d'emploi

GÉRALDINE PARSY

Lire et Écrire Bruxelles, atelier de Recherche Active d'Emploi (RAE)

SANA CHAOUI

Conseillère mise à l'emploi VDAB Bruxelles

MAGALI CORION

Coach mise à l'emploi VDAB Bruges.

FRÉDÉRIC TRIEST

Chercheur CEDEM à l'Université de Liège

Frédéric Triest livre les premiers résultats de l'analyse du matériau qu'il a récolté à Seraing, Laeken et Gemboux dans le cadre d'une recherche qu'il effectue actuellement sur les nouvelles migrations en Belgique, avec pour objectif de mieux appréhender les trajectoires d'insertion.

COMMENT LES PRIMO-ARRIVANTS EXPÉRIMENTENT-ILS LEUR CONFRONTATION À LA RÉALITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL BELGE ? QUELLES SONT LEURS EXPÉRIENCES, LEURS DÉSILLUSIONS ?

Pour répondre à cette question il y a lieu de faire deux constats préalables :

- Lorsqu'on interroge les primo-arrivants sur les raisons pour lesquelles ils ont choisi la Belgique comme destination, on constate que très **peu de personnes invoquent le travail comme raison**. Une exception toutefois : les personnes qui entrent sur le territoire avec des permis B ; il s'agit d'une catégorie spécifique de personnes, et la question de leur insertion est donc également spécifique, car pour nombre d'entre eux leur présence sur le marché du travail est temporaire ; il s'agit plutôt de ce qu'on appelle des migrations pendulaires, c'est à dire avec des allers et retours.¹
- Si on interroge les primo-arrivants sur le choix de la Belgique par rapport à d'autres pays de l'Union Européenne, on remarque que la Belgique a une bonne image par rapport à la mentalité des gens, à l'ouverture, au système de sécurité sociale, mais l'argument du travail n'est pas invoqué, d'autres pays ayant une meilleure image à ce sujet (par exemple l'Allemagne où les salaires sont beaucoup plus élevés, ou l'Italie ou l'Espagne, où il existe plus de travail disponible).

TENANT COMPTE DE CES DEUX CONSTATS, QUELLES SONT LES RÉACTIONS DES PRIMO-ARRIVANTS CONFRONTÉS À LA RÉALITÉ DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ?

Globalement, on relève un **désenchantement et une désillusion**, particulièrement forts chez les personnes qui avaient dans leur pays d'origine une activité économique viable : ainsi, une série de personnes arrivent en Belgique parce que leur statut à l'étranger est instable et qu'elles espèrent améliorer leur séjour en venant en Belgique. Or elles se retrouvent dans des situations de demandeurs d'asile et dans des procédures de régularisation qui leur compliquent l'accès au marché du travail. Les primo-arrivants remettent souvent en question d'une part, le système d'octroi des permis et d'autre part, les démarches que l'employeur a à faire pour les engager. Souvent ces deux obstacles sont vécus comme des mécanismes d'exclusion qui les mettent en marge du marché de l'emploi.

Il y a plusieurs types de réactions à cette désillusion et à ce désenchantement :

- certains parlent de **quitter la Belgique** pour retourner au pays ou dans d'autres pays européens ;
- d'autres optent automatiquement pour le **travail au noir**, plus facile à trouver ;
- d'autres encore **accusent le « système »** (en Belgique les gens qui touchent le CPAS ou le chômage travaillent en même temps au noir et privent donc de travail ceux qui en ont vraiment besoin) et **le racisme** (discrimination à l'embauche) ;
- certains développent une sorte de **fatalisme** et de **renoncement** : ainsi par exemple les personnes qui se

¹ Ce profil de personnes a été étudié essentiellement au travers du travail de la cueillette des fruits en Wallonie, avec des nationalités telles que marocaines ou polonaises.

trouvent dans des procédures de demandeurs d'asile depuis de nombreuses années et sur lesquelles cette situation a un impact psychologique certain, provoque une perte de confiance en soi, et éventuellement l'arrêt du travail ;

- d'autres personnes ont une **attitude volontariste**, ils revoient leurs objectifs, et sont prêts à prendre n'importe quel travail, quel qu'il soit ;
- apprendre le néerlandais et **aller travailler en Flandre** est encore une solution évoquée ;
- enfin d'autres optent pour une **formation** de longue durée afin d'obtenir un diplôme reconnu.

IL EXISTE PLUSIEURS SOUS-PROBLÈMES

- **La non-reconnaissance des compétences acquises au pays**: diplômes et expériences professionnelles ;
- Les personnes qui ont **des statuts instables** relèvent que très peu d'employeurs sont prêts à prendre le risque de les engager, même s'ils correspondent au profil recherché ;
- Beaucoup de **formations** sont vécues comme occupationnelles, et pas vraiment qualifiantes. De nombreux primo-arrivants sont d'abord dans des questions de survie, ont peu de temps disponible pour la formation, et si après un certain temps la formation ne débouche pas sur un emploi, ils l'abandonnent et cherchent du travail, souvent au noir ;
- Sur le marché du **travail au noir**, les primo-arrivants sont souvent victimes d'exploitation, d'absence de protection et d'indemnisation en cas d'accident du travail par exemple.

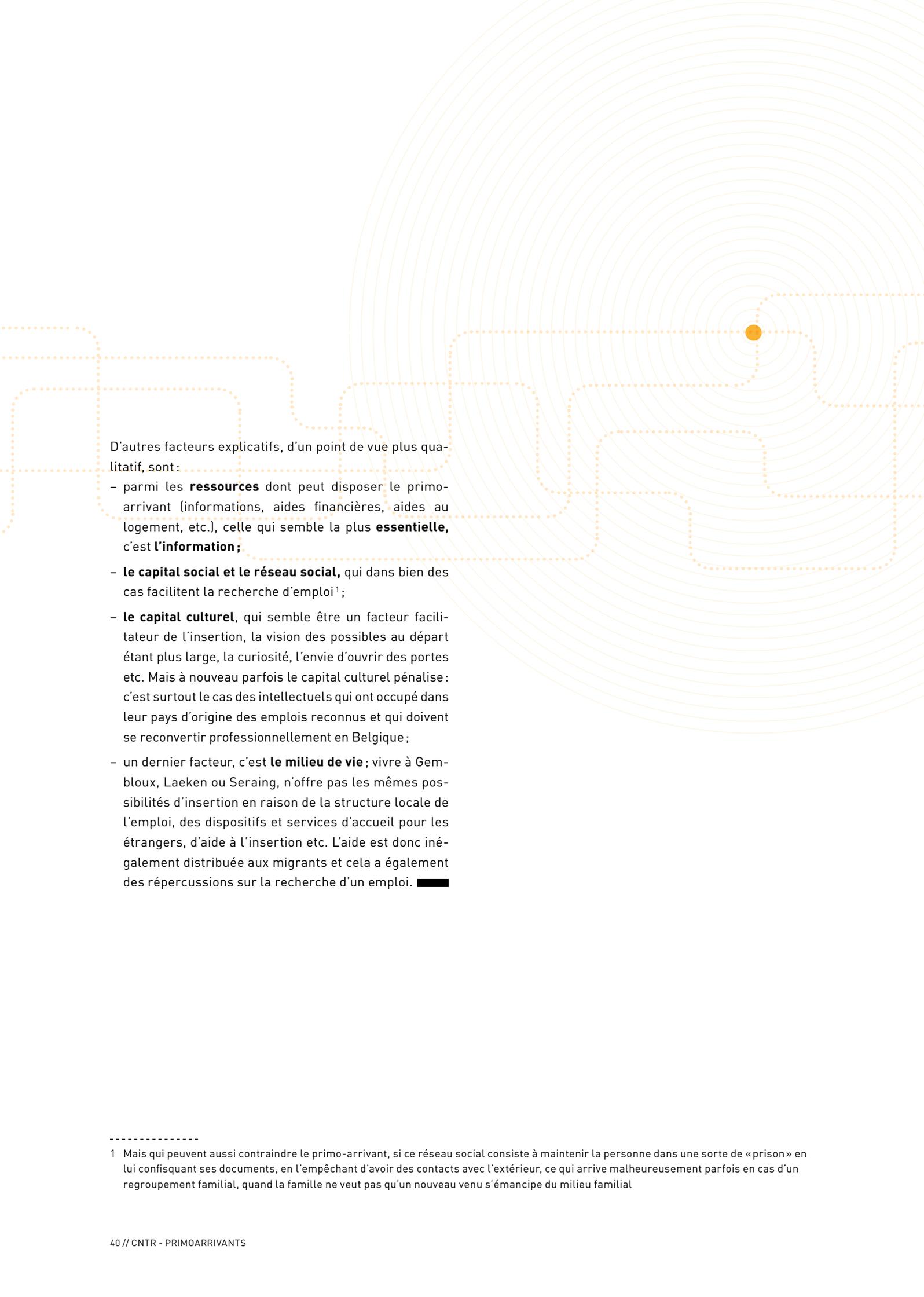
POURQUOI LE PROCESSUS D'ADAPTATION EST-IL PLUS RAPIDE CHEZ CERTAINS ET PLUS LENT CHEZ D'AUTRES ?

QUELS SONT LES ATOUTS SPÉCIFIQUES DES PERSONNES QUI S'INSÈRENT RAPIDEMENT ?

Un détour théorique préalable d'abord: entre le migrant et la structure des opportunités (c'est-à-dire le marché du travail, les structures légales, institutionnelles, etc.)

il existe un 3^e élément d'analyse qui fait le lien entre ces 2 éléments et qui est la question de la mobilisation des ressources: le primo-arrivant n'est pas dominé par les structures d'opportunités, il a la capacité de s'adapter à ces structures, il a un degré de liberté qui lui permet de construire son rapport avec la structure. Cette manière de construire son rapport avec la structure est analysée grâce au concept de «mobilisation des ressources», ressources que le migrant utilise pour atteindre ses objectifs. Selon les personnes primo-arrivantes interviewées, les facteurs pouvant expliquer une adaptation plus rapide chez certains et plus lente chez d'autres seraient :

- la **capacité d'adaptation au changement**: et il apparaît que ce sont les femmes qui ont le plus facile à s'adapter au changement, à revoir leurs exigences !
- **avoir un métier, une expérience professionnelle**, quelque chose de concret qui permet une mobilité sur le marché du travail formel ou informel ;
- **maîtriser la langue** ;
- s'ouvrir, **oser** demander, oser ouvrir les portes, faire preuve de curiosité ;
- connaître des gens, avoir un **réseau social** étendu ;
- avoir des **diplômes**.



D'autres facteurs explicatifs, d'un point de vue plus qualitatif, sont :

- parmi les **ressources** dont peut disposer le primo-arrivant (informations, aides financières, aides au logement, etc.), celle qui semble la plus **essentielle**, c'est **l'information**;
- **le capital social et le réseau social**, qui dans bien des cas facilitent la recherche d'emploi¹ ;
- **le capital culturel**, qui semble être un facteur facilitateur de l'insertion, la vision des possibles au départ étant plus large, la curiosité, l'envie d'ouvrir des portes etc. Mais à nouveau parfois le capital culturel pénalise : c'est surtout le cas des intellectuels qui ont occupé dans leur pays d'origine des emplois reconnus et qui doivent se reconvertir professionnellement en Belgique ;
- un dernier facteur, c'est **le milieu de vie** ; vivre à Gembloux, Laeken ou Seraing, n'offre pas les mêmes possibilités d'insertion en raison de la structure locale de l'emploi, des dispositifs et services d'accueil pour les étrangers, d'aide à l'insertion etc. L'aide est donc inégalement distribuée aux migrants et cela a également des répercussions sur la recherche d'un emploi. ■■■■

¹ Mais qui peuvent aussi contraindre le primo-arrivant, si ce réseau social consiste à maintenir la personne dans une sorte de « prison » en lui confisquant ses documents, en l'empêchant d'avoir des contacts avec l'extérieur, ce qui arrive malheureusement parfois en cas d'un regroupement familial, quand la famille ne veut pas qu'un nouveau venu s'émancipe du milieu familial

ÉRIC DE JONGE

Directeur BON (Brussels Onthaalbureau)

Éric De Jonge souligne que pour sa part le BON s'est toujours battu pour qu'à Bruxelles (où le BON exerce sa compétence) «l'inburgering», en français, l'«intégration civique», ne soit pas obligatoire. Il rappelle toutefois qu'en Flandre, l'obligation de suivre un parcours d'intégration civique ne vise que 10 à 15% du public cible primo-arrivant.

«L'inburgering» est donc constitué de cours d'apprentissage du néerlandais, d'un cours d'orientation sociale (Maatschappelijke Oriëntatië) et d'un cours d'orientation professionnelle (Loopbaanorientatië). L'ensemble de ce parcours est cimenté par les accompagnateurs au trajet (trajectbegeleiders), ce qui est l'objet du travail de BON.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle, le BON en a fait une réelle politique en concluant un protocole avec ACTIRIS, le VDAB et l'asbl TRACé. Une des premières choses sur lesquelles ils travaillent ensemble, c'est de conscientiser le primo-arrivant sur sa situation : quelle est la réalité à laquelle il doit faire face ? Ensuite ils examinent vers quelle formation professionnelle l'orienter afin de le diriger vers le marché de l'emploi.

Très souvent les primo-arrivants se dirigent vers BON afin de suivre un trajet en néerlandais et d'être bilingue à Bruxelles, ce qui constitue un avantage pour trouver un emploi.

QUELS SONT LES PRINCIPAUX OBSTACLES À L'INSERTION DES PRIMO-ARRIVANTS ?

– L'un des premiers mécanismes d'exclusion, qui varie un peu selon les secteurs, c'est le problème de la **reconnaissance et de l'équivalence des diplômes étrangers**. Des procédures de reconnaissance existent tant en Communauté française (payante) qu'en Flandre

(gratuite). BON aide les personnes dans ces procédures : il est même reconnu comme Centre d'expertise pour la région de Bruxelles-Capitale en la matière. Mais les dossiers qu'il introduit aboutissent parfois à des résultats différents !

- Un autre obstacle, c'est la **connaissance de la langue**. Très souvent par «stratégie de survie» les personnes optent pour un parcours d'insertion en français.
- Un autre obstacle provient du primo-arrivant lui-même : ce sont tous les **codes non-écrits** sur la façon de solliciter, de rechercher du travail : par exemple en Belgique il est important d'adresser un CV et une lettre de motivation détaillés à un employeur.

Un homme du Ghana à qui on demandait comment il faisait pour rechercher du travail, répondit : «Je me couche sur mon lit et j'attends.» Car dans sa société lorsqu'on a un diplôme tout le monde le sait et on vient tout simplement vous chercher pour travailler...

- Il est certain que **les réseaux de relations** aident à accéder au marché de l'emploi.
- Du côté des employeurs, il subsiste une série de **stéréotypes** (ex. africain = fainéant – certains employeurs préférant alors employer un Polonais même s'il a moins de compétences qu'un africain).
- Les personnes hautement qualifiées doivent souvent commencer à travailler au bas de l'échelle ce qui a un impact psychologique important : ces personnes ne se sentent pas reconnues dans leurs compétences et leurs statuts.
- Enfin, le suivi d'un trajet ne se conclut pas toujours par l'obtention d'un emploi, qui dépend également des opportunités du marché. ■■■■■

ANNE GERITS

Formatrice Lire et Écrire Verviers

accompagnée de deux "apprenantes" Fatima Mabrouk et Naima Memlouk du groupe «emploi».¹

FATIMA MABROUK ET NAIMA MEMLOUK

Arrivées en Belgique du Maroc il y a quelques années, toutes deux souhaitent travailler mais ne connaissent pas le français et n'avaient ni qualification ni expérience de travail. C'est ainsi qu'elles se sont adressées à Lire et Écrire et se sont inscrites dans le groupe «emploi».

En novembre 2007, Fatima a suivi une formation de titres-services au Forem ; en décembre 2007 elle a effectué un stage en maison de repos comme aide ménagère ; en janvier 2008, elle a effectué un second stage d'aide ménagère dans une centrale de titres-services ; début mars 2008 elle a été engagée sur base de l'article 60 pour 18 mois par la maison de repos où elle a effectué son premier stage. Naima quant à elle a effectué un stage chez un fleuriste en janvier 2008.

Depuis la fin du mois d'avril 2008, elle a trouvé un emploi dans une centrale de titres-services pour travailler comme aide ménagère à Spa chez des particuliers.

Anne Gerits explique brièvement en quoi consiste le groupe «emploi» de Lire et Écrire Verviers :

- Ce groupe orienté vers la recherche d'emploi s'adresse à des personnes qui ne dépassent pas le diplôme d'enseignement primaire (les personnes qui ont une qualification supérieure sont donc orientées ailleurs). Il accueille des personnes qui arrivent de l'étranger, qui n'ont jamais travaillé ni à l'étranger, ni en Belgique. **Toute la pédagogie est adaptée à un public très peu scolarisé.**
- Les personnes qui font partie de ce groupe ont toujours un problème de langue : elles maîtrisent très mal le français oral, mais également écrit. Une partie de la formation va donc être orientée vers l'**amélioration des compétences en lecture et en écriture pour le français oral.**

¹ verviers.lire-et-ecrire.be

² C'est la MIREV qui assure tout l'aspect de jobcoaching que Lire et Écrire n'a pas le temps de travailler

- D'autre part, ces personnes nouvellement arrivées ont une méconnaissance de l'environnement, de la façon dont on cherche du travail en Belgique. Comme elles ne maîtrisent pas bien le français oral et écrit, elles ne savent pas bien s'exprimer au téléphone, se présenter aux employeurs, envoyer une lettre de recherche d'emploi, rédiger un CV. C'est là qu'intervient Lire et Écrire : à côté des cours de français oral et écrit, il y a les groupes «emploi». Dans ces groupes on va construire **individuellement avec chaque "apprenant"** un projet professionnel, un parcours professionnel qui n'est pas préétabli. Des stages sont ensuite organisés en entreprise, ce qui constitue un aspect obligatoire de la formation.
- **À quoi servent les stages ?** La plupart des femmes dans les groupes «emploi» n'ont jamais travaillé ni dans leur pays d'origine, ni en Belgique. Beaucoup ont vécu à la maison. Pour ces femmes un stage signifie «je peux franchir la porte de l'employeur», et découvrir qu'il est peut-être possible d'arriver sur le marché de l'emploi. C'est donc toute une démarche intellectuelle. Pour des personnes qui n'ont rien à mettre en avant à titre d'expérience professionnelle ou de formation scolaire sur un CV, le fait d'avoir suivi plusieurs stages permet de se présenter à un employeur avec une expérience professionnelle, et ainsi de se constituer certains atouts par rapport à la recherche d'emploi².

GÉRALDINE PARSY

Lire et Écrire Bruxelles, atelier de Recherche Active d'Emploi (RAE)

Ce projet financé par ACTIRIS existe depuis 10 ans¹. Il consiste en formations à destination d'un **public qui est peu ou pas scolarisé** (public qui n'a donc pas été à l'école ou au grand maximum jusqu'en 2^e ou 3^e primaire). Ces personnes sont désireuses de trouver du travail en Belgique: elles sont suivies pendant 6 semaines de façon intensive et sont aidées dans leur recherche d'emploi.

La formation proposée est divisée en trois grandes parties:

- **1^{ère} partie**: établissement d'un bilan personnel et professionnel;
- **2^e partie**: apprentissage des techniques de recherche d'emploi. La méthode utilisée (qui vient du Québec) prône l'utilisation intensive du téléphone comme démarche de prospection spontanée auprès des employeurs. Utilisation du vocabulaire correct, exercices sur la façon de se présenter à un employeur, simulations d'entretiens de recrutement filmées. Informations également sur les pistes disponibles pour la recherche d'emploi: intérim, ACTIRIS, relations,...
- **3^e partie**: information sur la législation en vigueur en matière de contrat de travail, différenciation entre ACTIRIS et ONEM, les confusions étant parfois assez importantes au niveau des services qui peuvent aider dans la recherche d'emploi.

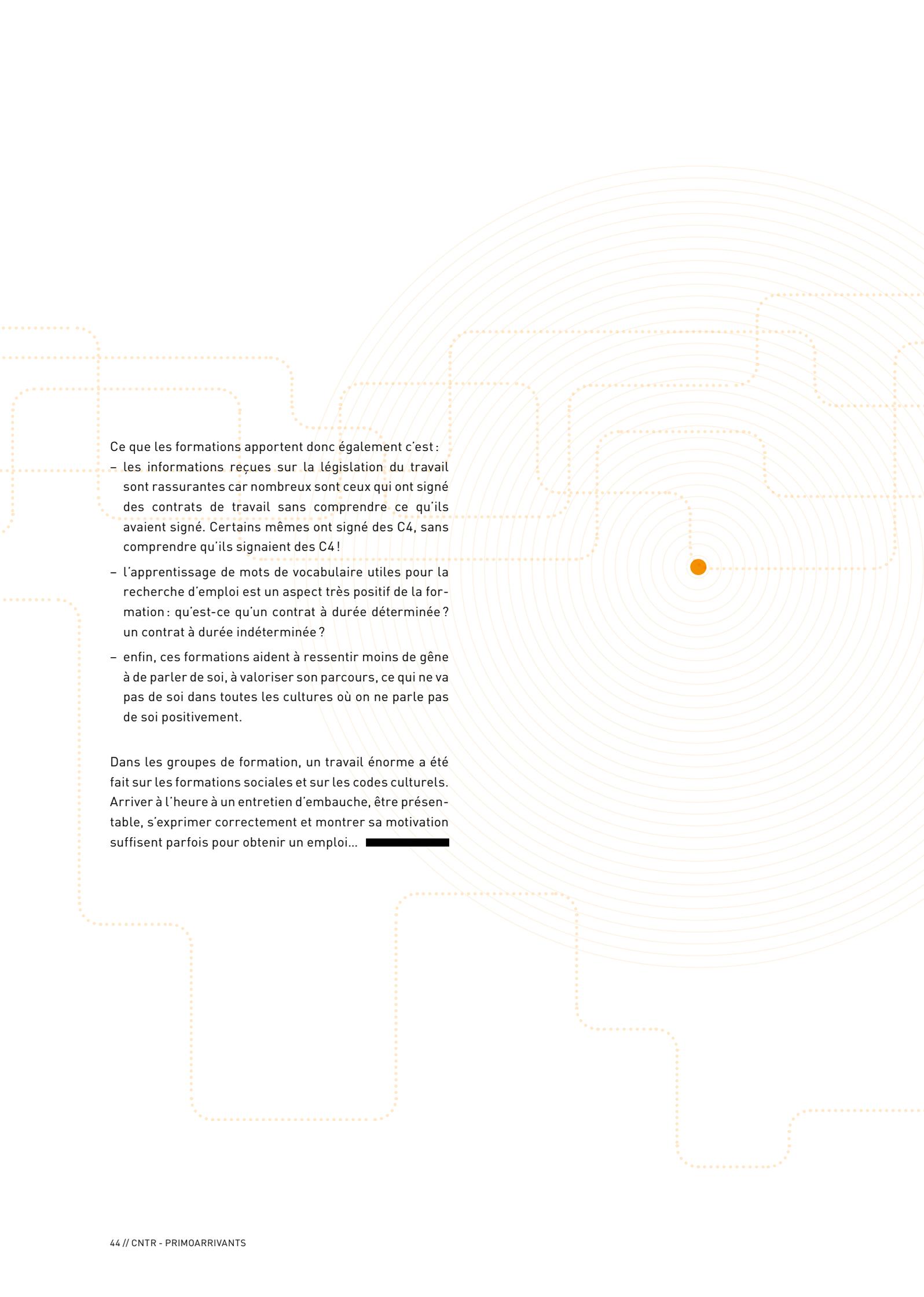
Aide à la définition de l'objectif professionnel: une fois définis deux ou trois objectifs pertinents, en fonction des compétences acquises dans le pays d'origine ou en Belgique, et que les outils pour pouvoir chercher leur métier sont acquis, les personnes sont alors aidées concrète-

ment: Une infrastructure est mise à leur disposition avec des cabines téléphoniques, des conseillers de Lire et Écrire, des ordinateurs. Plusieurs fois par semaine les personnes viennent dans les bureaux de Lire et Écrire pour faire leurs démarches spontanées.

Comme sa collègue Anne Gerits de Lire et Écrire Verviers, Géraldine Parsy a travaillé avec un groupe de primo-arrivants, qui ont exprimé rencontrer les difficultés suivantes dans leur recherche d'emploi:

- **connaissance insuffisante du français**;
- **perdus**, ne savent pas comment si prendre, ou aller. Ils connaissent tous ACTIRIS parce qu'ils ont dû s'y inscrire pour participer à la formation chez Lire et Écrire, mais ils n'ont aucune idée de ce qu'ils vont y trouver de plus que chez ACTIRIS;
- **difficultés à s'exprimer** lorsqu'ils téléphonent à un employeur, **difficultés à se présenter**, incapacité à répondre correctement aux questions d'un employeur sur leurs qualités ou leur parcours professionnel lors d'un entretien, incapacité même à dater les expériences acquises;
- **incapacité à rédiger un CV** (pour autant qu'ils sachent qu'en Belgique il faut au minimum présenter un CV à un employeur);
- **solitude** pour effectuer les démarches, même par rapport à l'utilisation du métro et du tram; nécessité de se faire accompagner par un conjoint ou quelqu'un de leur famille;
- une fois arrivées à la formation de Lire et Écrire, les personnes prennent conscience de ce qu'elles étaient mal outillées;

1 Pour en savoir plus voir bruxelles.lire-et-ecrire.be/content/blogsection/16/99/

The page features a decorative background consisting of a series of concentric, thin orange circles centered on the right side. A dotted orange line starts from the left edge and winds its way across the page, following a path that resembles a staircase or a series of connected steps, eventually ending near the bottom right. The overall aesthetic is clean and modern, with a focus on geometric patterns.

Ce que les formations apportent donc également c'est :

- les informations reçues sur la législation du travail sont rassurantes car nombreux sont ceux qui ont signé des contrats de travail sans comprendre ce qu'ils avaient signé. Certains mêmes ont signé des C4, sans comprendre qu'ils signaient des C4!
- l'apprentissage de mots de vocabulaire utiles pour la recherche d'emploi est un aspect très positif de la formation : qu'est-ce qu'un contrat à durée déterminée ? un contrat à durée indéterminée ?
- enfin, ces formations aident à ressentir moins de gêne à de parler de soi, à valoriser son parcours, ce qui ne va pas de soi dans toutes les cultures où on ne parle pas de soi positivement.

Dans les groupes de formation, un travail énorme a été fait sur les formations sociales et sur les codes culturels. Arriver à l'heure à un entretien d'embauche, être présentable, s'exprimer correctement et montrer sa motivation suffisent parfois pour obtenir un emploi... ██████████

SANA CHAOUI Conseillère mise à l'emploi VDAB Bruxelles

MAGALI CORION Coach mise à l'emploi VDAB Bruges.

À BRUXELLES

Les primo-arrivants peuvent choisir de suivre un trajet « d'inburgering » en français ou en néerlandais (ils peuvent même changer de langue en cours de parcours). Actuellement on observe que beaucoup de primo-arrivants suivent un trajet en néerlandais car apprendre le néerlandais leur permet d'être plus concurrentiels avec des autochtones sans emploi. À Bruxelles il s'agit donc d'une « clientèle » spontanée, très motivée et prête à faire beaucoup d'efforts. Les primo-arrivants ont des **attentes très diverses**. Il ne s'agit pas d'un groupe homogène mais ils ont une chose en commun : **s'insérer au plus vite sur le marché du travail**. La plupart d'entre eux vivent dans une situation précaire et émargent souvent du CPAS, ou bien n'ont carrément pas de revenus du tout. La plupart d'entre eux arrivent via le regroupement familial et ont donc souvent une famille à entretenir.

L'apprentissage du néerlandais suivi d'une formation professionnelle constitue un cycle de formation long, de 1 ½ an (qui va seulement permettre d'accéder au secteur technique, sans parler même du secteur administratif) voire 3 ans. Le Ministre Vandenbroucke a parlé de raccourcir ce trajet, mais encore faut-il pouvoir délivrer à la fin du trajet des gens capables, sachant que les employeurs ne sont pas tellement réceptifs à des personnes formées rapidement.

À BRUXELLES QUELS SONT LES PRINCIPAUX OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LES PRIMO-ARRIVANTS ?

- **la langue** : le bilinguisme de Bruxelles pose un problème. Ainsi beaucoup de maghrébins, dont le français est la 2^e langue, pensent que la connaissance du français est suffisante. Il faut énormément de travail de sensibilisation pour les convaincre qu'il faut en plus souvent également connaître le néerlandais. D'autres qui ne connaissent pas le français, décident de suivre le trajet « d'inburgering » en néerlandais et ne connaissent donc pas le français ;
- **le problème de l'équivalence des diplômes** : particulièrement auprès des réfugiés qui très souvent n'ont même pas leurs diplômes avec eux, ce qui les empêche carrément d'introduire une demande d'équivalence ;
- **la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger** : exemple : dans certains pays à l'étranger une grosse partie du travail de carrossier consiste à travailler à la main, alors qu'en Belgique on dispose d'un matériel hautement qualifié et que ce travail est en partie informatisé. Les compétences requises par les employeurs sont donc différentes. Malheureusement très souvent les primo-arrivants ne perçoivent pas cette différence et s'accrochent à leur expérience acquise à l'étranger ; il faut véritablement les pousser à expérimenter eux-mêmes le secteur et à faire eux-mêmes le constat de la réalité.
- **les préjugés et la discrimination à l'embauche** : c'est très difficile à accepter pour quelqu'un qui n'a pas fait l'objet de discrimination dans son propre pays...

EN FLANDRE

il n'est pas nécessaire d'être bilingue. Le trajet « d'inburgering » y est obligatoire. Le bureau d'accueil se charge du trajet primaire qui constitue une base, tandis que le trajet secondaire est un trajet vers la mise à l'emploi. Au cours de ce trajet les personnes expérimentent beaucoup de discriminations sur le marché du travail et parfois des discriminations quant à leurs capacités d'étudier car parfois ils sont adressés vers un enseignement trop lent alors qu'ils pourraient évoluer plus rapidement.

Isa Gomez est sociologue primo-arrivante espagnole. Elle travaille actuellement dans un magasin et ne parvient pas à exercer son métier de sociologue en Belgique. Elle pensait pouvoir trouver du travail en parlant l'anglais, l'espagnol et un peu de français mais cela n'était pas suffisant. Pendant 1 ½ an elle a appris le néerlandais, puis le français. Elle a appris l'AN;¹ or dans la rue tout le monde parle un dialecte, et celui d'Ostkamp et d'Anvers sont très différents! Ce n'est que 10 mois après être arrivée en Belgique qu'elle a appris qu'elle devait faire homologuer son diplôme. Après l'avoir traduit en anglais, elle s'est rendue à Bruxelles et en a obtenu l'homologation. Plutôt sûre d'elle-même, elle avoue avoir perdu beaucoup de confiance en soi après être passée par diverses démarches de sollicitation.

1 Algemeen Nederlands

Que retenir de cet atelier ?

Dans cet atelier, où certains primo-arrivants ont livré leurs expériences, ceux-ci ont fait part de ce que l'une des premières difficultés rencontrées était celle de la langue. À cet égard, ils ont relevé que la connaissance d'autres langues, telles que l'anglais ou l'espagnol par exemple, était peu valorisée. Quand on parle de langue il est donc question des deux langues principales du pays : le français et le néerlandais. Une deuxième difficulté évoquée concerne la compétence : la compétence traduisible en matière d'emploi, car souvent les personnes ont des compétences mais leur contenu ne correspond pas à la compétence exigée en Belgique. Comment dès lors ramener les espérances des primo-arrivants à la réalité ?

D'autre part, il est bien d'apprendre à solliciter, apprendre quelles attitudes adopter, apprendre l'impact du time management, mais encore faut-il prendre en considération l'impact psychologique que peuvent avoir des sollicitations répétées et sans succès ; les personnes peuvent être parfaitement préparées mais si elles se trouvent confrontées à un environnement discriminatoire, elles risquent de devenir démotivées. Enfin la procédure d'équivalence des diplômes existe depuis de nombreuses années mais ne fonctionne pas encore de façon satisfaisante, et n'est pas identique dans les différentes Régions (gratuite en Flandre, payante en Communauté française).

ATELIER 5

Se former et/ou valoriser ses compétences ?

Les diplômes, les compétences et les expériences acquises à l'étranger ne sont pas toujours faciles à valoriser en Belgique.

Faut-il s'orienter vers un nouveau diplôme ou vers une formation (courte ? longue ? qualifiante ?). Certains choisissent de s'orienter directement vers l'emploi, de faire des stages.

Mais à quelles conditions ?

JOHAN GEETS

Dept. Sociologie de l'Université d'Anvers

ANASTASE NTEZILYAYO

Bruxelles Formation

ALAIN KOCK

Dirigeant Consortium de validation des compétences

MARC TROCH

Expert méthodologies – Centre de compétence VDAB

JOHAN GEETS

Dept. Sociologie de l'Université d'Anvers - CEMIS – Centrum voor Migratie en interculturele studies

L'enquête sur les forces de travail réalisée de manière régulière par la DG Statistique et information économique (ex-INS) comporte des données sur la nationalité et le pays de naissance de la population en âge de travailler (15 à 64 ans). Pour la période de 2001 à 2005, des chiffres moyens ont pu être calculés en matière de niveau d'éducation et de mise à l'emploi des personnes étrangères ou d'origine étrangère.

PRIMO-ARRIVANTS ET NIVEAU D'ENSEIGNEMENT

- 38 % des **autochtones** sont faiblement scolarisés tandis que 46 % des **personnes naturalisées** le sont. Parmi les groupes de nationalité étrangère, 46% des **citoyens UE** et 74 % des **Turcs et des Marocains** de Belgique sont faiblement scolarisés ;
- C'est parmi les autres personnes de nationalité étrangère, **non UE**, que l'on trouve le plus grand nombre de personnes hautement scolarisées, soit 31% (contre 26% des Belges «autochtones», 24% des ressortissants européens et des naturalisés et 6% des Turcs et Marocains) ;
- C'est parmi les personnes d'origine étrangère qui se trouvent **depuis moins de 10 ans en Belgique** que l'on trouve le plus grand nombre de personnes hautement scolarisées (32%), tandis que la majorité des personnes qui se trouvent en Belgique depuis plus de 10 ans sont faiblement scolarisées (52%).

TAUX DE MISE À L'EMPLOI DES PRIMO-ARRIVANTS, EN FONCTION DU NIVEAU D'ENSEIGNEMENT

De façon générale, plus le niveau d'enseignement est élevé, plus le taux de mise à l'emploi est élevé. Mais ceci est particulièrement vrai pour les autochtones (85%), les personnes naturalisées (76%) et les citoyens UE (80%). Pour les Turcs et les Marocains, ainsi que pour les autres personnes de nationalité étrangère non UE, un haut niveau de scolarisation a un impact plus limité sur la mise à l'emploi (51% et 52%).

Les personnes d'origine étrangère qui résident légalement en Belgique depuis moins de dix ans ont un taux d'emploi moins élevé (66% des hautement scolarisés, 47% des moyennement scolarisés et 34% des faiblement scolarisés) que les personnes qui résident en Belgique depuis plus de 10 ans (77%, 58% et 35% des hautement, moyennement et faiblement scolarisés sont à l'emploi). Il semble donc que la durée du séjour dans le pays d'accueil influence positivement la mise à l'emploi, cette amélioration étant plus marquée chez les moyennement et hautement scolarisés que chez les faiblement scolarisés. Les personnes d'origine étrangère qui ont toujours résidé en Belgique présentent des taux d'emploi un tout petit peu moins élevés que ceux des Belges de souche : 42%, 62% et 80% contre 43%, 66% et 85% pour les Belges «autochtones».

RATIO TRAVAILLEURS INTELLECTUELS / POPULATION ACTIVE HAUTEMENT SCOLARISÉE

Les calculs du CEMIS ont permis de construire, pour la période de 2001 à 2005, un indicateur reflétant le nombre de personnes qui occupent une fonction intellectuelle par rapport au nombre de personnes qui ont un diplôme du supérieur. Un ratio supérieur à 1 indique que les personnes qui effectuent un travail intellectuel sont mises à l'emploi au-dessus de leur niveau d'enseignement.

Les Belges autochtones scorent 1,7 – ce qui signifie qu'il y a plus de travailleurs performant un travail intellectuel qu'il n'y a de travailleurs hautement scolarisés. Les citoyens non-EU présentent un ratio de 1,2 alors que les citoyens Turcs et marocains scorent 1,6 soit autant que les étrangers naturalisés.

Les personnes d'origine étrangère qui résident en Belgique depuis moins de 10 ans, en d'autres termes des «primo-arrivants» présentent un ratio beaucoup moins élevé (1,2) que celles qui résident en Belgique depuis plus de 10 ans (1,7).

CONCLUSIONS DES DONNÉES STATISTIQUES ISSUES DES ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL

- les primo-arrivants qui arrivent actuellement en Belgique sont en moyenne plus scolarisés que leurs pré-décesseurs qui sont installés depuis plus de 10 ans ;
- La scolarisation a un effet positif sur le taux d'emploi ;
- Le rapport entre le nombre de personnes hautement scolarisées au travail et le nombre de fonctions intellectuelles occupées par les primo-arrivants est un des moins favorables.

EVC ET EVK¹

Les primo-arrivants arrivent bien souvent en Belgique avec des qualifications et des expériences professionnelles acquises dans leur pays d'origine. En Flandre, pour parler des diplômes et qualifications certifiées acquises à l'étranger, on parlera de «EVK» tandis que pour désigner les expériences accumulées dans le pays d'origine on parlera de «EVC». Dans le premier cas il s'agit de procédures d'apprentissage formelles, dans le second de procédures informelles. Étant donné les difficultés à faire valoir en Belgique ces compétences et qualifications acquises à l'étranger, le primo-arrivant peut décider de se former afin d'augmenter ses chances de décrocher un emploi qui lui convient. En Flandre, deux trajets de formation sont possibles : d'une part, les «werktrajecten» - les **trajets professionnels** - qui délivrent des certificats de compétences «*ervaringsbewijs*» aux personnes sélectionnées sur base de leur profil professionnel ; et d'autre part les «*leertrajecten*» les **trajets de formation** qui délivrent des certificats d'aptitude aux personnes

sélectionnées sur base d'un profil de formation. Ces deux types de possibilités se scindent encore en deux : les trajets formels (EVK) qui mènent à une reconnaissance académique du diplôme ou à une reconnaissance d'accès à une profession ; et les trajets informels (EVC) qui eux peuvent mener à un accès à l'enseignement supérieur en Belgique, à une formation écourtée pour les infirmiers/ères étrangers/ères, ou à une procédure de mesure des compétences dans les métiers d'électricien et d'installateurs résidentiel et industriel.

ÉQUIVALENCE DE DIPLÔME

En Flandre, **Naric-Vlaanderen**² fournit des chiffres annuels sur le nombre de demandes de reconnaissances académiques de diplômes, de demandes de reconnaissances de niveau,³ et de demandes de reconnaissances professionnelles⁴. Entre 2001 et 2006, le nombre de demandes de reconnaissances professionnelles varie entre 50 et 70. Les demandes d'équivalences de diplôme augmentent de manière continue (de 806 en 2001 à 1419 en 2006) et les demandes de reconnaissances de niveau atteignent un pic en 2004 avec 1295 demandes pour décroître par après (974 demandes en 2006).

Les taux de reconnaissances académiques de diplômes varient fortement en fonction du domaine d'étude, et du pays d'origine du demandeur. Dans le domaine médical et paramédical, en moyenne 85,3% des demandes reçoivent une réponse négative. Dans le domaine infirmier, 50,4% en moyenne des demandes rencontrent une décision négative de Naric. Tandis qu'en matière de sciences commerciales et entrepreneuriales, seules 9,4 % des deman-

1 Elders Verworven Competenties (compétences acquises à l'étranger) et Elders Verworven Kwalificaties (qualifications acquises à l'étranger). Pour en savoir plus voir la brochure du Ministère de la Communauté flamande sur www.auha.be

2 Centre national d'information sur la reconnaissance académique. Voir www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/NARIC

3 L'institution statue sur le niveau du diplôme et confirme s'il s'agit ou pas d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Une reconnaissance de niveau ne signifie pas une équivalence de diplôme

4 Les reconnaissances professionnelles concernent les diplômes étrangers ouvrant sur les métiers dont l'accès est réglementé en Belgique

des n'aboutissent pas. Au niveau des régions d'origine des demandeurs, en moyenne 33,8% des demandeurs sont des ressortissants de l'EUR 15¹, 8,5% sont des ressortissants des 12 nouveaux pays européens; 3,8% des citoyens nord-américains, australiens ou néo-zélandais; 9,5% des citoyens marocains ou turcs (cependant dans le domaine des sciences exactes ils constituent 26,4% des demandeurs) et 44,4% des citoyens d'autres pays (qui constituent 70% des demandeurs en matière de diplôme d'infirmier et 82% des demandeurs en matière de diplôme médical ou paramédical).

ANNÉE CHARNIÈRE (SCHAKELJAAR)

Les primo-arrivants qui ne maîtrisent pas bien le Néerlandais ou qui n'ont pas encore les compétences requises pour suivre un trajet professionnel ou un trajet de formation en Flandre peuvent débiter une «année charnière» pendant laquelle ils suivront une série de cours et à l'issue de laquelle ils pourront s'inscrire pleinement dans une procédure de reconnaissance de qualifications ou de compétences. Les cours mis au programme de l'année charnière sont le Néerlandais seconde langue, les techniques informatiques, l'Anglais et le Français, les mathématiques, un module spécifique au métier visé et un soutien scolaire. Cette formule présente certains obstacles, à l'entrée du parcours (coût financier d'une année d'étude supplémentaire, conditions d'entrée en termes de connaissance de la langue et de diplôme) et pendant l'apprentissage lui-même (difficultés liés au jargon du métier, à la non-maîtrise de pré-requis et à la précarité du statut de séjour). ██████████

1 Dans les domaines des sciences politiques et sociales, psychologiques et pédagogiques, en musique, arts visuels, histoire, archéologie, les Européens des 15 anciens pays constituent entre 60 et 75% des demandes d'équivalence

ANASTASE NTEZILYAYO

Bruxelles Formation

QUELLES SONT LES MISSIONS DE BRUXELLES FORMATION¹ (BF) ?

C'est un régulateur de la formation professionnelle sur le territoire bruxellois. **Il coordonne, organise et gère l'offre de formation pour les bruxellois francophones en partenariat avec des entreprises, des fonds sectoriels, des associations.**

C'est aussi un opérateur de formation: il organise directement des formations via des centres de formation qu'il crée.

L'OFFRE DE FORMATION DE BRUXELLES FORMATION POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

BF offre des formations qualifiantes en général :

- Métiers techniques et industriels: bâtiment, électricité, automation, transport...: BF Construction²; BF Industrie³; BF Logistique⁴;
- Métiers de bureau et de services: secrétariat, comptabilité, call center...: BF Bureau et Services⁵;
- Métiers de perfectionnement axés sur: informatique, gestion, marketing, dessin industriel, vente...: BF Management et Multimédia TIC⁶;
- Langues ciblées métiers: français, néerlandais, anglais, allemand, espagnol: BF Langues⁷.

BF offre également des formations de base et des remises à niveau: BF Tremplin⁸.

QUEL EST LE PUBLIC DE BRUXELLES FORMATION ?

En majorité, il s'agit de demandeurs d'emploi, hommes, de nationalité belge, bruxellois, avec un niveau de formation Certificat d'études secondaire inférieur (CESI)/ Certificat d'études secondaire supérieur (CESS). Ce public **varie fort selon les métiers**.

Y A-T-IL DES PRIMO-ARRIVANTS PARMIS LE PUBLIC ÉTRANGER OU D'ORIGINE ÉTRANGÈRE DE BF ?

Oui, mais leur nombre n'est pas connu. Leur réalité peut être appréhendée via :

- les données sur la nationalité,
- le travail des conseillers formation à BF Carrefour,
- la gestion au quotidien dans les centres de BF.

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'ACCÈS AUX FORMATIONS DE BF ?

Elles sont identiques pour tous les publics. Une condition essentielle: il faut être inscrit comme demandeur d'emploi à ACTIRIS (ou au FOREM ou au VDAB). Selon les formations, il faut :

- satisfaire à un test et/ou à un entretien de motivation,
- être apte sur le plan médical,
- avoir le niveau de formation requis,
- posséder un permis de conduire...

1 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be

2 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-construction

3 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-industrie

4 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-logistique

5 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-bureau-services

6 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be/demandeurs-demplacement/detail/formation/animer-une-equipe-team-manager

7 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-langues

8 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-tremplin

Les primo-arrivants rencontrent souvent des difficultés à remplir ces conditions. Pour être inscrit comme demandeur d'emploi il faut être légalement autorisé à travailler en Belgique. Pour satisfaire à un test il faut au moins savoir parler, lire et écrire le français. Certains ont le niveau de formation requis mais ne possèdent pas d'équivalence de diplôme ou ont un diplôme supérieur au niveau requis.

VERS OÙ ET COMMENT

LES PRIMO-ARRIVANTS S'ORIENTENT-ILS ?

À partir des données sur la nationalité (en %)

cf. rapport annuel 2006 de Bruxelles Formation¹

	BELGE	EUROPÉENS	AUTRES
BRUXELLES FORMATION Construction	52,4	8,6	39,0
Industrie	54,1	7,4	38,5
Logistique	64,5	4,8	30,7
Tremplin	64,9	8,0	27,2
Langues	64,7	10,1	25,3
Bureau et Services	74,3	9,0	16,7
MMTIC	76,2	10,6	13,3

À partir du terrain (BF Carrefour² et les différents Centres de formation)

Les primo-arrivants adoptent très souvent des logiques de survie :

- leur objectif est d'avoir un revenu rapidement,
- ils visent un emploi et non un métier,
- ils mettent de côté diplômes et expérience professionnelle acquis dans leur pays d'origine,
- ils préfèrent des formations courtes,

- exemples : un juriste qui veut devenir électricien, les femmes s'orientent vers les formations d'aide-soignantes, aide-familiales, nettoyeuses..., les hommes s'orientent vers des métiers de transport.

COMMENT LES PRIMO-ARRIVANTS SONT-ILS AIDÉS PAR BRUXELLES FORMATION ?

BF accueille, informe, accompagne et oriente les demandeurs d'emploi :

- BF Carrefour d'une part informe les demandeurs d'emploi, plus spécifiquement, sur les formations de BF (guichet) et d'autre part informe les demandeurs d'emploi, les travailleurs et les entreprises sur les possibilités de formation en région bruxelloise (portail). À côté de cela BF Carrefour organise des séances d'information à destination de groupes tels que les Missions locales, les organismes d'insertion socioprofessionnelle, les communes.
- BF Tremplin assure la prise en charge administrative et pédagogique des candidats aux formations, l'organisation de bilans portant sur les connaissances de base et celles spécifiquement liées aux critères d'accès aux formations demandées, des entretiens individuels, la mise en place de formations de base individualisées et des remises à niveau.
- Les autres centres de BF assurent l'accueil en début de formation.

Par des formations citoyennes axées principalement sur l'environnement socioéconomique, institutionnel et politique, et sur la solidarité sociale (éléments de législation sociale).

¹ Voir l'intégralité du rapport sur www.bruxellesformation.be/fileadmin/pics/rapportlight.pdf

² Voir www.bruxellesformation.be/qui-sommes-nous/nos-centres-de-formation/bruxelles-formation-carrefour/

ALAIN KOCK

Dirigeant Consortium de validation des compétences³

Par des formations des formateurs: deux séminaires d'information sur la situation des demandeurs d'emploi étrangers ou d'origine étrangère avec le CECLR et ACTIRIS (2003), séminaire sur la gestion de la multiculturalité en formation (2005), formation sur la gestion des tensions (2006-2007), formation sur la sensibilisation à l'accueil (2007-2008).

Par un effort important sur les langues: des cours de néerlandais obligatoires et un centre dédié aux langues: BF Langues.

Par des stages en entreprise¹.

Par des formations gratuites.

Validation des compétences: BF est partie prenante et s'inscrit dans le dispositif de la validation des compétences aux côtés des quatre autres institutions publiques francophones de formation professionnelle (l'enseignement de promotion sociale, le Forem, l'IFAPME, le SFPME)². ■■■■

QU'EST-CE QU'UN TITRE DE COMPÉTENCE ?

C'est un document officiel qui atteste de la maîtrise **d'une partie de métier.**

Ce Titre est reconnu :

- par la Région wallonne,
- par la Communauté française,
- par la Commission Communautaire française de la Région de Bruxelles Capitale (COCOF),
- avec le soutien du Fonds Social Européen.

Une épreuve de validation (mise en situation professionnelle) est organisée pour chacun des Titres de compétence. Chaque candidat peut choisir le ou les Titre(s) qu'il souhaite obtenir en fonction de ses compétences (acquis professionnels).

Des Titres de compétence sont déjà disponibles pour de nombreux métiers, notamment aide-ménagère, aide-comptable, coiffeur, coffreur, conducteur d'engins de terrassement, couvreur, carreleur, découpeur-désosseur, installateur sanitaire, maçon, mécanicien automatique, mécanicien d'entretien, opérateur de call center, opérateur de production, peintre en bâtiment, préparateur-vendeur en boucherie, technicien en usinage, etc.

1 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be/entreprises/recrutement/stages-en-entreprise/

2 Pour en savoir plus voir www.bruxellesformation.be/travailleurs/validation-des-competences/

3 Pour en savoir plus voir www.cvdc.be

EXEMPLE

Le métier de maçon

est divisé en 3 Titres de compétence différents :

Titre 1 : réaliser des ouvrages en maçonnerie "traditionnelle" avec pose d'étanchéité et d'isolation thermique

Titre 2 : réaliser des ouvrages simples en béton armé rencontrés dans des constructions de type unifamilial

Titre 3 : réaliser des égouttages et des réseaux d'évacuation dans des constructions de type unifamilial

Il est possible que l'on possède certaines compétences du métier de maçon sans les maîtriser toutes on peut dès lors opter pour les titres de compétences qui nous intéressent.

POURQUOI VALIDER SES COMPÉTENCES ?

- Pour augmenter ses chances de trouver un emploi: reconnu par le FOREM et ACTIRIS, les Titres de compétence sont des atouts supplémentaires à l'embauche. Ce sont des « preuves » officielles qui témoignent des compétences;
- Pour être mieux orienté sur le marché du travail (par des organismes tels qu'ACTIRIS ou le FOREM);
- Pour accéder plus facilement à une formation professionnelle complémentaire: les Titres de compétence donnent accès à une formation auprès de FOREM Formation, de Bruxelles Formation, de l'Enseignement de Promotion Sociale, de l'Institut de Formation en Alternance des Petites et Moyennes Entreprises, du Service de Formation des Petites et Moyennes Entreprises.

COMMENT FAIRE POUR FAIRE VALIDER SES COMPÉTENCES ET OBTENIR UN TITRE DE COMPÉTENCE ?

- Il faut réussir une épreuve de validation (mise en situation professionnelle);
- Celle-ci est gratuite moyennant la demande et l'inscription préalable auprès du Centre de validation;
- Les épreuves de validation sont organisées dans des Centres de validation des compétences agréés en Wallonie ou à Bruxelles. En fonction des Titres de compétence concernés, il existe des Centres de validation notamment à Floreffe, Nivelles, Liège, Grâce-Hollogne, Châtelineau, Libramont, Ensival, Petit-Rechain, Heusy, Bruxelles-Ville, Neder-Over-Hembeek, à Isnes, etc.;
- Les Titres de compétences sont accessibles à toute personne (H/F) à partir de 18 ans, quelle que soit la manière dont elle a acquis ses compétences.

LA VALIDATION DES COMPÉTENCES DANS UN CONTEXTE EUROPÉEN SOUTIEN DU FONDS SOCIAL EUROPÉEN

- La validation des compétences s'inscrit dans la Stratégie de Lisbonne et dans la perspective de la **société de la connaissance**: *Éducation et formation 2010*.¹
- La validation des compétences telle que développée en Belgique francophone répond aux **principes européens pour la validation**.
- Tel que défini par l'accord de coopération, le concept de compétence intègre les savoirs et correspond à la définition EQF des **résultats d'apprentissage**.

1 www.etuc.org/a/742

MARC TROCH

Expert méthodologies – Centre de compétence VDAB

- La validation des compétences est compatible avec le **EQF** (European Qualifications Framework)¹, l'**ECVET** (Dispositif pour le transfert, la capitalisation et la reconnaissance des acquis des apprentissages en Europe)² et **Europass**.³
- En 1957, le **Traité de Rome** institue le Fonds Social Européen « *afin d'améliorer les possibilités d'emploi des travailleurs dans le marché commun et de contribuer ainsi au relèvement du niveau de vie (...) avec pour mission de promouvoir à l'intérieur de la Communauté les facilités d'emploi et la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs.* » [art. 123]. Les aides communautaires sont accordées selon le **principe du cofinancement**. Cela signifie que toute action soutenue par le FSE doit l'être également par des financements publics de l'État-membre. La nouvelle programmation FSE couvre la **période 2007-2013**. ■■■■■

Marc Troch présente une étude comparative de la Validation des compétences en Flandre.⁴

PRÉAMBULE

Ce qui est important c'est :

- la mobilité sur le marché du travail : une transition dans les emplois et une mobilité de la personne,
- d'utiliser diverses sources d'expérience,
- les résultats d'apprentissage, et non pas les efforts d'apprentissage,
- l'utilisation de « standards/normes ».

PRINCIPES GÉNÉRAUX

- La reconnaissance des compétences acquises (EVC - Erkennen van Verworven Competenties) **est un droit pour chacun** ;
- Le processus et la procédure de validation des compétences doit être garante de qualité ;
- La procédure « d'EVC » doit être une expérience positive ;
- Le contexte est important :
 - les compétences se développent dans un contexte,
 - mobilité géographique,
 - reconnaissance sociale et professionnelle.

CONTEXTE GÉNÉRAL DES TITRES DE COMPÉTENCE (ERVARINGSBEWIJS)

MINISTÈRE FLAMAND DE L'EMPLOI

- Contexte : formation continue ;
- Cadre légal : décret flamand du Ministère de l'Enseignement, de la Formation et du Travail, département Travail et Économie sociale ;

1 http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

2 www.cr2i.com/cr2i/cr2i.nsf/all/BE2605CA104CEF37C125710C0057A50A

3 <http://fr.wikipedia.org/wiki/Europass>

4 www.ervaringsbewijs.be

- Les compétences sont comparées à une « norme professionnelle » (beroepsstandaard) (établie par le Conseil économique et social de la région flamande, composé des fonds de formation et d'experts provenant des entreprises).

QUI PEUT DEVENIR UN CENTRE DE TEST ?

Les opérateurs publics de placement, les écoles, des organismes privés, etc. moyennant une demande introduite auprès du Fonds Social Européen et approbation de celui-ci (mais la procédure FSE constitue pour certaines organisations un obstacle...).

COMMENT UN CANDIDAT DÉMONTRE-T-IL SES COMPÉTENCES ?

Le Centre de test a un double rôle :

- Établissement d'un portefeuille dont le focus porte sur le titre de compétence demandé dans le cas d'espèce (« farde de talents » / talentenmap) ;
- Évaluation de cette « farde de talents » et/ou de la preuve de pratique dans un contexte professionnel simulé.

PROCESSUS

- Accueil du candidat et fourniture d'informations ;
- Est-on dans un cas où il y a lieu de parler de l'obtention d'un titre de compétence ?
- Accompagnement du candidat dans l'établissement de sa « farde de talents » ;
- Évaluation de la « farde de talents » et exercice pratique ;
- Délibération entre assesseurs, décision ;
- Suivi : établissement d'un plan d'action personnel, particulièrement en cas de résultat insuffisant.

QU'OBTIENT UN CANDIDAT ?

- Un titre de compétence qui est un certificat délivré par le Ministère de l'Emploi ;
- Le titre de compétence porte sur l'ensemble du contenu des exigences d'une profession (à la différence de ce qui se passe en Communauté française) ; pas de certificats partiels.

RÉSULTATS

- Flandre : a débuté la procédure de validation des compétences en 2006 ; actuellement il existe des normes pour 33 professions ;
- 15 Centres de test sont opérationnels – 150 candidats – 120 certificats délivrés ;
- pour certaines normes professionnelles, il n'existe pas encore de Centre de test !

QUELQUES RÉFLEXIONS ET QUESTIONS DES PARTICIPANTS À L'ATELIER.

Quelques précisions sont apportées sur les systèmes de validation des compétences en communautés française et flamande :

Il existe des contacts et des échanges informels (rien n'existe encore au niveau structurel) entre le Consortium de validation des compétences en Communauté française et son homologue en Flandre. Les métiers pour lesquels la Validation des compétences est possible ne sont pas nécessairement les mêmes pour les 2 communautés du pays. En Communauté française, lorsqu'un métier est intégré dans la liste des métiers pouvant faire l'objet de titres de compétence, le Consortium de validation des compétences réunit une base documentaire sur ce métier avec les « profils professionnels » du métier. Afin d'atténuer les différences communautaires, il faut cependant souligner que les partenaires sociaux qui participent aux commissions travaillant sur la question de la validation des compétences ont encore une attache fédérale, et veillent donc à ce que des orientations similaires et correspondantes soient prises dans les deux communautés.¹

Les critères utilisés en Communauté française pour inclure un métier dans la liste des métiers pour lesquels on peut obtenir un titre de compétence sont :

- la quantité de travailleurs concernés par ce métier,
- le fait qu'un nombre important de travailleurs ne soit pas certifiés et ne dispose donc d'aucune preuve de qualification,
- le fait que ce métier connaisse beaucoup de « tension ».

Il existe manifestement un lien entre les métiers pour lesquels une validation de compétences est demandée et les fonctions critiques. Il y a 3 critères qui interviennent dans le choix d'une profession :

- une profession à laquelle peuvent directement accéder les personnes non qualifiées,
- une profession pour laquelle il n'existe aucun diplôme scolaire équivalent (afin d'éviter la concurrence d'un diplômé),
- une fonction critique (surtout en Wallonie).

La validation des compétences ne concerne que les métiers professionnels. Pour les personnes hautement qualifiées il n'existe que la procédure d'équivalence des diplômes. Ne faudrait-il pas envisager, comme c'est le cas en France, d'étendre la procédure de validation des compétences aux niveaux universitaires ? **En Belgique, les universités/hautes écoles** (en Flandre elles se sont même déjà regroupées en 5 consortiums) **commencent à développer des dispositifs de valorisation** des acquis qui permettront d'avoir accès à une formation, pas encore à des diplômes spécifiques. Mais ce sont des procédures coûteuses et aléatoires pour les universités, et il paraît exclu que l'on puisse obtenir un diplôme uniquement sur des compétences que l'on démontre ; une formation complémentaire sera nécessaire.

Et quid des nombreux primo-arrivants qui arrivent sans, ou avec quasiment aucune compétence à faire valider ? La formation est certainement une alternative, mais Bruxelles Formation souligne la difficulté de renvoyer le primo-arrivant vers la bonne filière d'orientation qui lui fournira les informations dont elle a besoin.

¹ Par exemple, certains employeurs wallons souhaitent élargir le métier de peintre industriel au pylonniste (personne qui grimpe à 20m de hauteur) ; le pylonniste n'étant pas inclus dans le métier de peintre industriel en Communauté flamande, le Consortium de validation des compétences a limité la définition de ce métier afin de rester en concordance avec la Flandre.

Que retenir de cet atelier ?

Il est difficile de réduire à une synthèse générale les multiples et singuliers trajets de formation ou de validation de compétences débouchant sur une insertion professionnelle. Cet atelier a surtout exploré les principes, les logiques, les pratiques et leur contexte, à la fois des formations mais aussi des procédures de validation. Au niveau des motivations des candidats à l'emploi et à la formation, on relève malheureusement que ceux-ci s'inscrivent souvent dans une stratégie de survie: ils recherchent un emploi et pas forcément une formation à un métier.

Du côté francophone, il y a un souci de valoriser la compétence effective d'un candidat à l'emploi qui ne maîtrise pas l'ensemble des compétences requises pour un métier spécifique. Un complément de formation lui permettra alors de connaître la totalité du métier. En Flandre, les titres de compétences sont délivrés lorsque l'ensemble des compétences requises pour le métier sont maîtrisées.

Il existe cependant un effet pervers à cette valorisation des compétences: le primo-arrivant est encore trop souvent recherché sur le marché du travail pour son faible coût salarial considéré comme un atout, et à partir du moment où il est valorisé par une compétence, à fortiori reconnue, il fait parfois l'objet d'une véritable discrimination à l'embauche.

Enfin, les employeurs connaissent encore trop peu les filières de formation, et il est difficile de leur faire reconnaître les modalités et les compétences à valider: il reste donc à instaurer un gros travail de dialogue et de publicité sur quelles sont les procédures de validation des différentes compétences, sur quoi elles débouchent, et sur ce qu'elles signifient effectivement.

ATELIER 6

Quelles méthodes d'accompagnement à l'emploi ?

L'objectif du dispositif d'accompagnement à l'emploi est d'insérer le plus rapidement possible la personne sur le marché du travail.

Comment cet objectif se module-t-il en fonction de l'hétérogénéité du public primo-arrivant ?

Cet atelier a pour objectif de se pencher sur les résultats des différentes méthodes d'accompagnement utilisées : « inburgering » en Flandre et OISP en Wallonie et à Bruxelles.

JOHAN WETS

HIVA Leuven

GRIET LAEVENS

Consultante SIDE-DRTT (Service d'Intervention Directe sur l'Emploi) ACTIRIS

HANS VERHOEVEN

Chef du service "Parcours"

au sein du Département de Gestion du marché de l'emploi du VDAB

YADRANKA ZORICA

Responsable FOREm Espace international

SOPHIE GARAICOCHA

Responsable projet SEMEDA - CRIPEL

JOHAN WETS

HIVA – KULeuven

Johan Wets livre quelques points de l'étude «*Nouveaux migrants et marché du travail*» réalisée en 2006 par l'HIVA¹

HÉTÉROGÉNÉITÉ DES PRIMO-ARRIVANTS ET «CANAUX D'ENTRÉE» DES MIGRANTS DANS LE PAYS

Les personnes peuvent entrer dans le pays sous divers statuts (migrant économique, regroupement familial, demandeur d'asile, étudiant/touriste) et chaque statut peut mener vers un titre de séjour temporaire ou permanent. Par ailleurs, il y a les sans-papiers qui eux n'ont aucun titre de séjour. Selon que le migrant obtient un titre de séjour temporaire ou permanent il aura des opportunités différentes de s'insérer dans la société et sur le marché du travail. Cela se traduit aussi dans la politique «d'inburgering».

POUR RAPPEL LA POLITIQUE «D'INBURGERING» CONSISTE EN 2 PARTIES : UN TRAJET PRIMAIRE ET UN TRAJET SECONDAIRE²

- Lors du trajet primaire, les primo-arrivants (inscrits dans la commune depuis moins d'un an) sont envoyés, qu'ils soient peu ou fort scolarisés, selon leur niveau de scolarité vers un centre d'éducation de base pour y suivre des cours de néerlandais, vers un centre d'enseignement pour adultes ou éventuellement vers une université. Ils suivent également des cours d'initiation à la citoyenneté (Maatschappelijke Oriëntatie) et un cours de base d'orientation professionnelle (Loopbaanoriëntatie) dispensé par le VDAB.
- Lors du trajet secondaire, les primo-arrivants peuvent suivre une formation professionnelle ou une formation à l'entrepreneuriat dispensée par des organismes du circuit «classique» de formation.

DE QUI SONT ACTUELLEMENT COMPOSÉS LES MIGRANTS ?

Ce sont surtout **des jeunes** (entre 25 et 34 ans), ne présentant pas de difficultés particulières d'insertion sur le marché de l'emploi dans le contexte flamand ;

Si on examine sous quel statut les primo-arrivants arrivent on constate que :

- près de la moitié de ceux-ci sont très souvent des personnes qui entrent en Belgique après mariage avec un migrant déjà établi en Belgique (qui, souvent, a acquis la nationalité belge) et qui est retourné se marier dans son pays ;
- environ un 1/3 d'entre eux sont des réfugiés ;
- et parmi ces primo-arrivants, plus de 2/3 d'entre eux sont mariés ou dans une relation stable, tandis que moins d'un 1/3 d'entre eux, surtout des hommes, sont célibataires.

Il y a dès lors une **forte présence féminine** parmi les primo-arrivants : des femmes venant essentiellement du sud-est asiatique et des pays de l'est. La population qui migre d'Amérique du Nord ou de pays européens est également féminine. Seuls les migrants provenant des pays méditerranéens et des pays arabes, pays traditionnels de migration, sont pour plus de 50% masculins.

Par ailleurs, peu de temps après leur arrivée en Belgique, la majorité des primo-arrivants se trouvent dans la situation familiale suivante : **mariés avec enfants**, ce qui a aussi des implications lorsqu'ils se dirigent vers le marché de l'emploi.

1 Nieuwe migranten en de arbeidsmarkt par Johan Geets, Fernando Pauwels, Johan Wets, Miet Lamberts & Christiane Timmerman – 2006 www.hiva.be/docs/rapport/R1056.pdf

2 Pour en savoir plus voir www.binnenland.vlaanderen.be

DANS QUELLES PARTIES DU PAYS SE RETROUVENT CES MIGRANTS ?

Essentiellement en Flandre, puis à Bruxelles, et enfin en Wallonie; Bruxelles et Anvers sont les villes qui reçoivent la majorité des primo-arrivants.

OÙ RETROUVE-T-ON CES MIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Selon une étude faite sur des personnes qui sont arrivées depuis 3 ans en Belgique - de 2001 à 2003 - on constate que:

- **beaucoup d'entre eux travaillent**, ce qui contredit l'un des stéréotypes selon lequel les étrangers viennent en Belgique pour profiter du chômage:
 - 1/3 environ travaillent dans le secteur des **services**,
 - un peu plus de 2% sont indépendants,
 - moins d'1% sont inactifs,
 - et un très faible pourcentage d'entre eux est demandeur d'emploi.
- mais ce qu'il est important de constater, et c'est un élément à prendre en considération par les accompagnateurs à l'emploi, c'est que **plus de la ½ d'entre eux** n'apparaissent pas dans les banques de données des personnes actives: ni comme salariés, ni comme indépendants, ni comme étant sans emploi!

RÉPARTITION PAR GENRE (2000-2001)

- secteur des services: près de 20% d'hommes - 12% de femmes;
- demandeurs d'emploi: 1,3% d'hommes - 0,8% de femmes;
- indépendants: 1,4% d'hommes - 0,9% de femmes;
- mais le groupe le plus important de personnes que l'on ne retrouve pas officiellement sur le marché du travail (63,1%), est composé de 44,8% de femmes. En Flandre, on en retrouve une partie dans la procédure « d'inburgering ». Mais on constate que malgré cette procédure, il demeure difficile de mener les « inburgeraars » vers le marché de l'emploi.

GRIET LAEVENS

ACTIRIS – Consultante SIDE (Service d'Intervention Directe sur l'Emploi)

HISTORIQUE DU PROJET SIDE

Le service SIDE est un service gratuit d'insertion des personnes primo-arrivantes sur le marché de l'emploi.

Créé en 2001 par le Fonds social européen et par ACTIRIS, il avait pour objectif de mettre sur pied une nouvelle méthode d'accompagnement des primo-arrivants vers l'emploi. Le service SIDE regroupait 3 projets :

- 1° un projet dirigé vers les personnes avec un handicap,
- 2° un projet dirigé vers les personnes faiblement scolarisées,
- 3° et un projet dirigé vers un public de primo-arrivants, sous la promotion du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

PARTICULARITÉS DU PROJET SIDE¹

Le projet SIDE se différencie des autres projets classiques d'insertion professionnelle en ce qu'il est **dirigé vers l'entreprise et non pas vers le demandeur d'emploi**. Le service SIDE offre un service de sélection et de recrutement aux entreprises ; un service de présélection du candidat par offre d'emploi, et un accompagnement jusqu'à la signature du contrat. La méthode se déroule en 5 phases :

Tout d'abord une prospection des employeurs ; jusqu'en juin 2005 la prospection des employeurs était faite par le service SIDE lui-même ; depuis juin 2005 cette prospection est faite avec le Service Bruxellois des Employeurs² qui prospecte les entreprises pour voir si une collaboration est possible. Cette prospection est faite sur base d'une série de critères :

- la taille de l'entreprise : PME de maximum 200 personnes, mais pratiquement essentiellement avec des PME d'une vingtaine de personnes,

- la possibilité de mise à l'emploi : le service SIDE est orienté vers les fonctions d'exécution qui ne demandent pas de diplôme ; la mise à l'emploi doit être stable : contrat d'au moins 6 mois, au minimum à mi-temps,
- l'employeur doit être prêt à confier l'intégralité de la procédure de sélection au service SIDE et se déclarer prêt à n'accepter qu'une seule candidature par offre d'emploi ;

Ensuite une description avec l'employeur du profil de l'emploi à pourvoir :

à ce stade le contact est transmis par le Service Bruxellois des Employeurs au service SIDE. C'est ce service qui prend contact avec l'entreprise afin de procéder à la description de l'emploi à pourvoir. Ce profil est établi non pas sur base d'un profil défini par l'employeur, mais sur base des exigences du poste à pourvoir, en tenant compte également du cadre de travail, de la culture d'entreprise, de la hiérarchie.

Rencontre avec les candidats : travail en partenariat avec les différents acteurs de l'insertion professionnelle ainsi qu'avec les services de placement d'ACTIRIS qui connaissent bien leurs candidats, qui peuvent les contacter et les envoyer au service SIDE. Celui-ci rencontre au maximum 10 candidats par emploi pour un entretien de sélection. La personne retenue est présentée à l'employeur (après briefing préalable de cette personne par le service SIDE) et leur entretien se déroule en présence d'un consultant SIDE qui joue en quelque sorte un rôle de médiateur : d'une part il équilibre les rapports de force et ôte ainsi au candidat une partie de son stress, d'autre part il défend sa sélection et veille à ce que les conditions et le descriptif de l'emploi soient bien respectés.

1 Pour en savoir plus voir www.actiris.be/fr/employeur/services/side_fr.htm

2 Pour en savoir plus voir www.actiris.be/Search/Asp/page.asp?pg=http://www.actiris.be/fr/employeur/services/entreprise_fr.htm

HANS VERHOEVEN

Chef du service "Parcours" au sein du Département de Gestion du marché de l'emploi du VDAB¹

Signature du contrat éventuellement avec l'engagement de SIDE d'assurer le suivi des questions administratives, la préparation de l'entreprise et/ou du candidat.

Follow up: maintien du contact avec l'entreprise pendant la période d'essai. Si la rencontre avec l'employeur n'est pas suivie d'un engagement, le service SIDE examine les possibilités futures tant pour l'employeur que pour le candidat: nouvelle analyse de l'emploi à pourvoir et mise en place d'une nouvelle procédure de sélection et de recrutement, renvoi de l'employeur vers le Service Bruxellois des Employeurs, feedback au candidat afin que la procédure de sélection reste tangible et transparente. ■■■■■■

PROJET SAIDA (SUCCESVOL ANDERSTALIGEN INTEGREREN VIA DUURZAME ARBEID): HISTORIQUE ET RÉALISATIONS

Le projet SAIDA 2001-2007 a pris place dans le cadre de la politique « d'inburgering » et constitue le volet flamand du projet fédéral FSE dont le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est le promoteur.

Les réalisations de ce projet, qui a débuté en 2001, sont :

- 2001-2002: développement de la méthode et du matériel de cours « Kiezen »: il s'agit d'un matériel de cours d'orientation professionnelle (Loopbaanoriëntatie) qui doit permettre aux primo-arrivants de faire des choix d'avenir plus conscients;
- 2003: test, évaluation, amélioration du matériel de cours « Kiezen » et formation des enseignants de ce cours;
- 2004: évaluation de ce matériel de cours par 188 élèves choix d'orientation plus précis et niveau de néerlandais plus élevé;
- octobre 2004: implémentation du module de cours « Kiezen » au VDAB;
- différenciation du matériel de cours « Loopbaanoriëntatie »: plus de travail sur mesure; développement d'une version plus courte du module de cours « Kiezen » (2 semaines au lieu de 4);
- 2005: recherche confiée à Idea Consult sur les facteurs de succès dans les trajets suivis par les primo-arrivants - incidence du matériel de cours sur le « sollicitatietraining » des allochtones;
- 2006: début de propositions d'améliorations de « Kiezen » - test et évaluation plus avant du matériel de cours « sollicitatietraining » - optimisation du trajet « social profit ».

1 Diensthoofd Trajectwerking van de Afdeling Arbeidsmarktbeheer VDAB

L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (LOOPBAANORIËNTATIE)¹

Les caractéristiques du travail d'orientation professionnelle (Loopbaanoriëntatie) sont :

- **un travail en groupe**, faiblement et hautement scolarisés mélangés : le VDAB insiste sur l'importance du travail en groupe considérant que ce mélange constitue une plus-value, même s'il est possible de se faire suivre individuellement par un consultant pour des problèmes spécifiques ;
- **un travail en néerlandais**, avec un niveau faible de connaissance du néerlandais ;
- **un travail sur mesure** ;
- **un travail en 2 phases** :
 1. choix du secteur,
 2. choix de la profession.

Comme à Bruxelles et en Wallonie, le VDAB croit en une approche individuelle et à un accompagnement sur mesure du primo-arrivant. Mais comment faire de l'orientation professionnelle avec un public très hétérogène ? Comme on a pu le voir, le matériel de cours « Kiezen » a fait l'objet de divers étalonnages, évaluations et adaptations, car celui-ci doit correspondre au mieux à une approche individuelle et permettre d'accompagner les primo-arrivants le plus rapidement possible vers le marché du travail. En effet, on constate très souvent, en cours de parcours d'un primo-arrivant, que des réorientations sont nécessaires. On constate d'autre part que l'apprentissage du néerlandais en 90 heures pour quelqu'un de hautement scolarisé, et en quelques centaines d'heures pour une personne peu scolarisée, n'est pas évident. Les connaissances de base du néerlandais ne sont souvent pas suffisantes.

Ce sont des raisons pour lesquelles le VDAB a retravaillé et continue à retravailler le module de cours "Kiezen" de façon à le différencier le plus possible : module de cours « Kiezen » court, module de cours « Kiezen » long, expérimentations pour des groupes spécifiques, pour les analphabètes et pour les personnes hautement scolarisées dont le diplôme n'est pas reconnu. ██████████

1 Pour en savoir plus voir <http://vdab.be/werkinzicht/inwerkingstraject.shtml>

YADRANKA ZORICA

Responsable FOREm Espace international

PROJET INTER-NATION¹

Ce projet développé depuis 1998 par l'Espace International du Forem s'adresse à un **public de migrants qui est qualifié**. Un certain nombre de migrants arrive en effet avec des diplômes et des expériences très importantes. La plupart de ces personnes ont cependant une durée d'inactivité parfois très longue, ou, lorsqu'elles travaillent, il s'agit souvent d'expériences dans des emplois sous qualifiés.

Le projet Inter-Nation a pour objectif de former ces personnes à des métiers de l'international, et a organisé des formations en commerce international, en coopération au développement, et en promotion des arts de la scène. Pour développer ce projet, le Forem s'est associé notamment avec l'Agence Wallonne à l'Exportation (AWEX) et à l'Université de Liège pour les cours.

Ce projet prévoit :

- D'abord une formation d'environ 6 semaines : **une formation technique** dans les métiers du commerce international, de la coopération au développement, et de la promotion des arts de la scène ;
- Puis une **immersion linguistique en langue anglaise**, en Angleterre ou en Irlande. C'est important puisqu'on est dans les métiers de l'international ;
- Ensuite un **stage de prospection dans le pays cible**, qui est le pays, soit dont les migrants viennent, soit un pays qu'ils connaissent parce qu'ils y ont séjourné longtemps, dont ils connaissent la langue, où ils ont un réseau de relations qu'ils peuvent utiliser pour développer des marchés ;
- Et surtout, du début à la fin, les personnes sont coachées en permanence, en groupe et en individuel. Au départ ce **coaching** est plutôt un travail de bilan de compétences, de ciblage de secteur. Même si le métier dans lequel on souhaite travailler a été ciblé, les secteurs exigent des compétences parfois très différen-

tes : ainsi par exemple, dans le commerce international, le secteur chimique et celui du chocolat ne demandent pas les mêmes profils..

- Ultérieurement les personnes sont coachées aux techniques de recherche d'emploi. Il existe également un module de création d'entreprise, car certains créent leur propre entreprise (ou association si on est dans la coopération au développement). Les réseaux de relations sont également travaillés car ces publics ont beaucoup moins de réseaux de relations que des populations autochtones.
- Une fois le métier ciblé, les personnes sont incitées à rencontrer des professionnels du métier qui les intéressent : obligation d'obtenir un certain nombre de rendez-vous par semaine, discussion le cas échéant des raisons pour lesquelles ils ne les obtiennent pas.
- C'est au retour de leur stage dans le pays cible que les personnes présentent véritablement leurs services à des employeurs potentiels. Il leur est également possible de faire un stage d'un mois dans une entreprise, comme après toutes les formations du Forem ou du VDAB, afin de se faire connaître des entreprises.

LES RÉSULTATS

- **Environ 90%** des personnes obtiennent un **emploi durable endéans les 6 mois** qui suivent la fin de la formation ;
- Parmi eux, 15% créent leur propre association ou entreprise.

Ce projet s'adresse évidemment à un public particulier qui progresse extrêmement vite, et que l'on essaye d'intégrer le plus rapidement possible, le cas échéant avec des formules d'auto apprentissage (par exemple pour la langue). Ce qu'on peut regretter de façon générale c'est de ne pas agir assez vite au niveau de l'analyse des compétences des personnes qui arrivent chez nous. ■■■■■

1 Pour en savoir plus voir www.awex.be/awex/FR/Principal/4Jeunes/2Internation/

SOPHIE GARAICOHEA

Responsable projet SEMEDA - CRIPEL

Le jobcoaching au SEMEDA¹ (Service de Mise à l'Emploi Direct et d'Accompagnement) est un projet pilote initié début 2007 par le département d'Insertion socioprofessionnelle du CRIPEL, qui s'inscrit dans le cadre du projet «Primo-arrivants»² dont le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme est le promoteur. Ce projet est parti du constat par le CRIPEL qu'il y avait un manque de liens entre le monde de l'entreprise et les personnes à la recherche d'un emploi.

La méthode du jobcoaching fut initialement développée par des associations féminines pour des femmes loin de l'emploi. C'est une méthode qui fut également transposée à d'autres publics (AWIPH³) et il a été adapté de façon innovante par le CRIPEL par rapport à son public.

LE JOBCOACHING C'EST...

Un accompagnement individuel de personnes à la recherche d'un emploi qui comprend un soutien :

- **À la personne en insertion** dans sa recherche d'emploi, mais également au moment de son engagement, et dans les premiers mois de son emploi. Ce qu'on recherche c'est évidemment un emploi durable (minimum 6 mois – de préférence un CDI) ;
- **Aux employeurs** : dans la recherche d'un candidat idéal au moment de l'engagement : aides à l'emploi, modalités contractuelles, ... (les employeurs ciblés sont surtout des PME qui ne possèdent pas de service de ressources humaines) et dans les premiers mois de l'emploi : questions administratives, gestion éventuelle de conflits/tensions.

QUEL EST LE PUBLIC CIBLE DU JOBCOACHING AU SEMEDA ?

Ce sont des **personnes étrangères ou d'origine étrangère** qui sont inscrites comme **demandeurs d'emploi** (primo-arrivants, nouveaux Européens, ressortissants de pays tiers, personnes ayant un séjour étudiant, personnes régularisées temporairement ou définitivement, personnes en procédure d'asile).

La "philosophie" de sélection est de prendre des personnes qui ont tout essayé, c'est à dire qui sont déjà passées dans d'autres organismes mais qui n'ont pas abouti aux résultats escomptés : le CRIPEL effectue donc un **«écrémage vers le bas»** qui consiste à prendre des personnes qui ont de grandes difficultés à s'insérer, des problèmes administratifs, des permis limités ou des séjours limités à la durée permis de travail.

Les **conditions** pour bénéficier du jobcoaching sont la motivation, la fiabilité et la volonté de travailler.

La **priorité** est donnée aux personnes difficiles à mettre à l'emploi (manque de réseaux, manque de confiance, etc.).

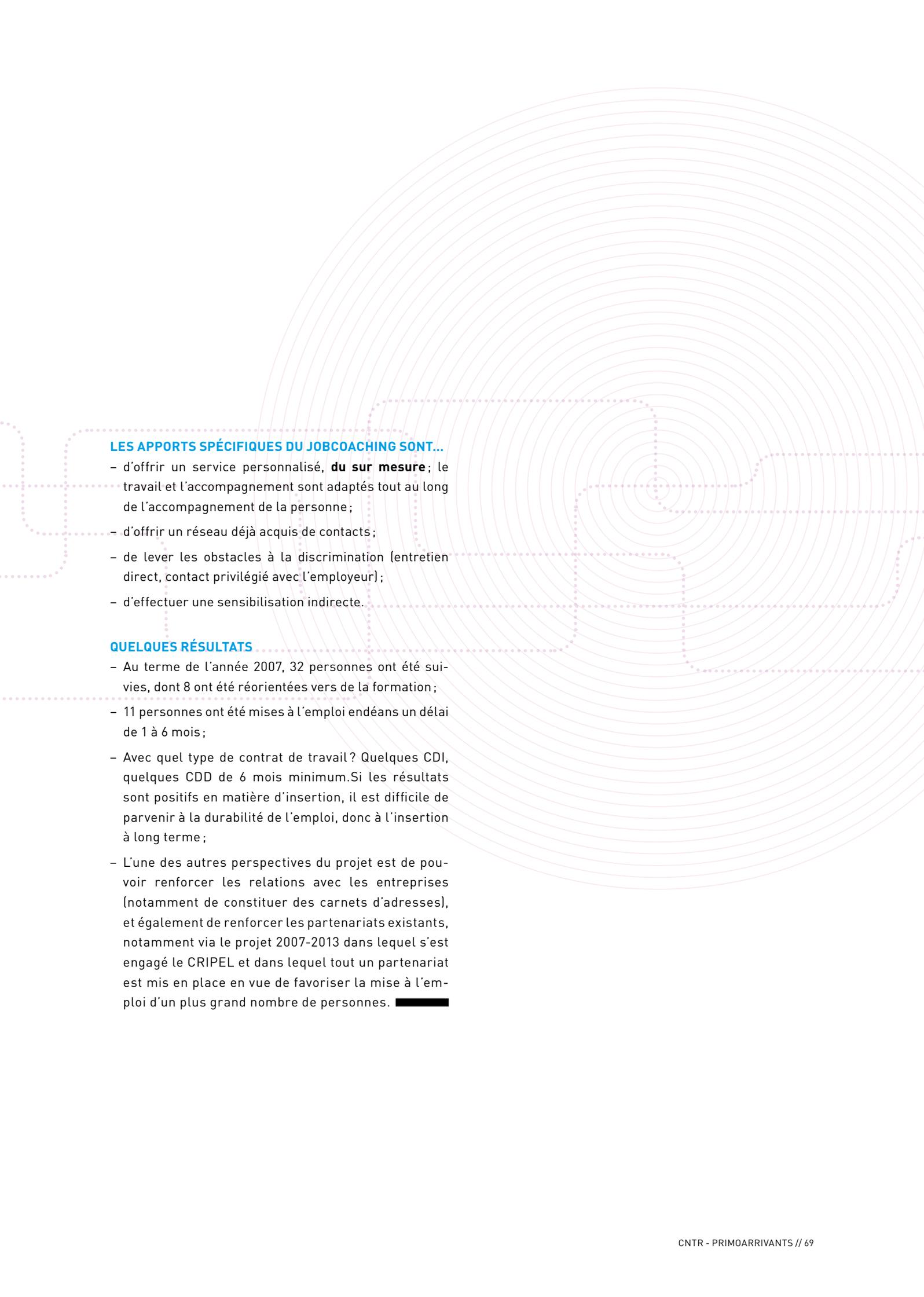
LES OBSTACLES RELEVÉS

- Adaptabilité des formations d'origine (niveaux et/ou techniques différentes, équivalence des diplômes, etc...);
- Connaissance variable du français (accent, vocabulaire, construction grammaticale, etc...);
- Discriminations dans l'accès à l'emploi ;
- Manque de réseaux ;
- Connaissance variable des techniques de recherche d'emploi et du secteur du marché de l'emploi.

1 Pour en savoir plus, voir l'intégralité du Rapport final d'évaluation et d'accompagnement du projet-pilote de jobcoaching au sein du CRIPEL et du CRVI réalisé par l'EGID-HEC-ULG - www.diversite.be/?action=onderdeel&onderdeel=80&titel=Primo-arrivants

2 «Accès et consolidation de l'emploi pour des étrangers en cours de régularisation et régularisés, candidats réfugiés recevables ou reconnus et étrangers inscrits dans le cadre du regroupement familial.» Le détail de ce projet est repris dans l'annexe

3 Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées



LES APPORTS SPÉCIFIQUES DU JOB COACHING SONT...

- d'offrir un service personnalisé, **du sur mesure** ; le travail et l'accompagnement sont adaptés tout au long de l'accompagnement de la personne ;
- d'offrir un réseau déjà acquis de contacts ;
- de lever les obstacles à la discrimination (entretien direct, contact privilégié avec l'employeur) ;
- d'effectuer une sensibilisation indirecte.

QUELQUES RÉSULTATS

- Au terme de l'année 2007, 32 personnes ont été suivies, dont 8 ont été réorientées vers de la formation ;
- 11 personnes ont été mises à l'emploi endéans un délai de 1 à 6 mois ;
- Avec quel type de contrat de travail ? Quelques CDI, quelques CDD de 6 mois minimum. Si les résultats sont positifs en matière d'insertion, il est difficile de parvenir à la durabilité de l'emploi, donc à l'insertion à long terme ;
- L'une des autres perspectives du projet est de pouvoir renforcer les relations avec les entreprises (notamment de constituer des carnets d'adresses), et également de renforcer les partenariats existants, notamment via le projet 2007-2013 dans lequel s'est engagé le CRIPEL et dans lequel tout un partenariat est mis en place en vue de favoriser la mise à l'emploi d'un plus grand nombre de personnes. ■■■■■

QUELQUES RÉFLEXIONS ET QUESTIONS DES PARTICIPANTS À L'ATELIER.

Les méthodes mises en place afin d'accompagner vers l'emploi sont diverses et variées : certaines expériences sont davantage centrées sur les employeurs, d'autres sur le demandeur d'emploi ; certains types d'accompagnements sont individuels, tandis que d'autres se font en groupe ; il y a des expériences qui fonctionnent sur un grand nombre de primo-arrivants, alors que d'autres travaillent à plus petite échelle ; il y a des accompagnements directs à l'emploi, tandis qu'une série de méthodes proposent une série d'éléments et de formations qui vont permettre l'accès à l'emploi ; les initiatives diffèrent également sur le caractère volontaire ou non de la démarche pour le demandeur d'emploi. **Un point commun** cependant soulevé par tous les intervenants : **l'hétérogénéité du public** qui possède souvent des **niveaux de qualification fort différents**.

Est-ce que le caractère obligatoire de la politique flamande « d'inburgering » entraîne un plus grand flux d'entrants dans les formations professionnelles auprès du VDAB, ou une adhésion plus rapide au marché de l'emploi ?

Johan Wets rappelle que le caractère obligatoire de « l'inburgering » ne vaut que pour un public précis : celui qui se trouve dans sa 1^{ère} année de séjour en Belgique. D'autre part, l'expérience de « l'inburgering » est encore trop récente pour en tirer des conclusions. Ce qu'on peut dire c'est que son caractère obligatoire ou non (comme c'est le cas à Bruxelles) fait une différence dans la façon d'atteindre le public concerné, sur l'impact que l'on peut avoir sur ce public, éventuellement sur les flux en matière de formation professionnelle et sur la conclusion de contrats et l'obtention d'attestations.

Le VDAB fait actuellement procéder à une évaluation qui porte notamment sur les différences que l'on peut observer entre ceux qui sont obligés et sur ceux qui recourent volontairement à leurs services. Ce qu'il ne faut pas perdre de vue c'est qu'on ne peut pas forcer quelqu'un à suivre le parcours « d'inburgering » ; tout ce que la personne encourt ce sont d'éventuelles sanctions. À cet égard, on peut souligner le caractère artificiel de la distinction qui est faite entre une personne arrivée depuis moins d'un an en Belgique et qui est obligée de suivre le parcours « d'inburgering », et celle qui, après un séjour d'un an et un mois n'est plus obligée de suivre ce parcours.

Les premiers résultats montreraient que les trajets plus intensifs qu'ils organisent aboutissent, à long terme, à des chances d'insertion sur le marché du travail plus élevées. Ce qui apparaît également fortement en Flandre comme étant une voie intéressante c'est la formation professionnelle individuelle sur les lieux du travail (contrats IBO¹), mais il y a évidemment lieu de procéder à l'évaluation à long terme de ces formations sur l'insertion sur le marché de l'emploi.

Marie-Rose CLINET,² gendermainstreamer de l'atelier, retient qu'une grande partie des migrations sont des migrations de regroupement familial, de telle sorte que d'une certaine manière on se retrouve avec beaucoup de personnes migrantes qui sont dans la même situation que les femmes belges, c'est à dire des femmes qui pendant tout un temps s'occupent de leur famille, et puis qui, pour une raison ou une autre, parce qu'elles le veulent ou le doivent, se retrouvent sur le marché de l'emploi. D'autre part, la migration des femmes est également constituée d'une série de femmes qui migrent pour chercher un tra-

1 Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming – Formation professionnelle individuelle en entreprise.

Pour en savoir plus voir <http://vdab.be/ibo/ibo.shtml>

2 Coordinatrice francophone du projet jobcoaching FLORA - Pour en savoir plus sur FLORA voir www.florainfo.be

vail. Quand on accompagne les personnes, la dimension de genre est importante. Le genre, qu'est ce que c'est? C'est la différenciation sociale entre les hommes et les femmes. Lorsqu'on travaille avec des personnes d'origine étrangère, deux différenciations sociales se cumulent: d'une part la différenciation sociale entre les hommes et les femmes qui peut exister dans la culture d'origine, et d'autre part la différenciation sociale qui existe entre les hommes et les femmes dans notre propre société en Belgique. Il est donc important, tant lorsqu'on travaille avec les employeurs que lorsqu'on analyse les compétences, les projets, les rôles des personnes, de bien comprendre et d'être conscient de ce qu'on estime normal pour un homme et pour une femme, pour éviter d'imposer de manière subtile des limitations à des personnes qui ne les auraient pas elles-mêmes posées.

Dans cette mesure, l'un des rôles du jobcoach est de lutter contre les stéréotypes, mécanisme social qui échappe à la responsabilité des individus, et dont le jobcoach doit avoir une bonne connaissance. Cela justifie une sorte de spécialisation des jobcoaches qui travaillent avec des personnes d'origine étrangère, et leur aptitude à percevoir et à traiter certaines dimensions tant avec les personnes en insertion qu'avec les employeurs.

Dans les 3 régions des différenciations sont apportées dans les méthodes d'accompagnement des personnes primo-arrivantes. Compte tenu de la féminisation de la population primo-arrivante comment la dimension de genre est-elle prise en considération?

Du côté wallon, on constate que ce sont **en majorité des hommes** qui se présentent aux Centres régionaux d'intégration ou au FOREm. La première mesure prise a été

de privilégier la femme lorsqu'on se retrouve avec deux candidats équivalents pour commencer une formation. D'autre part, on se "sert" d'exemples un peu exceptionnels de réussites de femmes qui sont passées par les services du CRIPEL/FOREm (par exemple celui d'une femme marocaine qui est devenue directrice commerciale d'un grand groupe international pour toute l'Afrique à Londres). Ce genre d'exemple permet de "casser" un peu les stéréotypes de la femme musulmane que l'on voit très repliée sur elle-même et à la maison, et sert d'image tant pour ses congénères marocaines que pour les Belges qui ont une image assez réductrice de ces femmes. Depuis quelques années, au CRIPEL, on trouve une certaine parité entre les hommes et les femmes dans chaque groupe de travail ce qui démontre une certaine évolution.

À Bruxelles, le service SIDE souligne qu'il est attentif au problème des rôles et stéréotypes dans l'élaboration des offres et descriptions d'emploi, en y retirant tous les éléments de "genre" dans les compétences requises, les tâches à accomplir et le contenu de l'emploi.

Pour ce qui est de la Flandre, le VDAB relève qu'il est attentif à la dimension genre dans l'élaboration de l'ensemble de ses cours afin de rendre ceux-ci le plus neutre (ou "gender neutral") possibles, et qu'il est actuellement particulièrement attentif à cette dimension pour les allochtones. De façon générale, le VDAB constate que les femmes suivent en fait des parcours de plus en plus similaires à ceux des hommes. Parmi les femmes allochtones qu'ils accompagnent, certaines femmes refusent toutefois d'entrer sur le marché du travail et ne sont dès lors plus suivies par le VDAB, ce qui, à long terme, est évidemment regrettable. ■■■■■■

Que retenir de cet atelier ?

Le public cible est très hétérogène, et les opportunités sont différentes selon le statut sous lequel les personnes se trouvent sur le territoire belge. Cela nécessite donc un accompagnement sur mesure. Pensons seulement à la différence qui existe entre des personnes faiblement et hautement scolarisées. Les meilleurs résultats de mise au travail s'observent auprès des initiatives qui optent pour une méthode individualisée longue ; c'est-à-dire un accompagnement du primo-arrivant tout au long de son trajet vers la mise à l'emploi. Tout trajet d'accompagnement doit

prendre en compte les compétences acquises. Enfin, dans l'offre d'accompagnement, il ne faut pas perdre de vue la dimension genre, afin d'éviter de tomber dans des stéréotypes. Deux questions demeurent. L'accompagnement vers l'emploi est une chose, mais comment consolider la mise au travail durable pour les primo-arrivants ? D'autre part, si chaque méthode utilisée fait l'objet d'une évaluation des effets engrangés, il s'agit d'une évaluation courte et limitée. Quid des possibilités d'une évaluation à plus grande échelle, sur une longue durée, voire continue ?

Conclusions

En guise de conclusion des ateliers, les responsables politiques et les partenaires sociaux¹ nous ont livré quelques réflexions que nous pouvons résumer en trois points :

1. POURSUIVRE LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET PROMOUVOIR LA GESTION DE LA DIVERSITÉ

Même s'ils semblent assez optimistes sur la capacité et la volonté d'une majorité d'entreprises à s'ouvrir à une main d'œuvre primo-arrivante, tant les partenaires sociaux que les représentants politiques reconnaissent que dans la réalité des faits l'égalité des chances est loin d'être réalisée, que des obstacles jalonnent encore et toujours le parcours d'insertion professionnelle de ces personnes issues de l'immigration.

Si la situation économique difficile est une donnée à prendre en compte, elle n'explique pas tout. Ils admettent, en effet, que des différences de traitement persistent indépendamment des qualités et des compétences des demandeurs d'emploi primo-arrivants. Il faut donc consolider les engagements pris par les Régions et poursuivre les actions menées en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Ces dispositifs régionaux alors qu'ils se différencient tant par les méthodes que par les budgets alloués poursuivent cependant le même objectif : faire progresser la prise de conscience que les demandeurs d'emploi, quelle que soit leur origine ou l'ancienneté de leur arrivée en Belgique, ont des compétences importantes à offrir.

2. RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCES ACQUISES DES PRIMO-ARRIVANTS

Tout le monde le reconnaît, les primo-arrivants présentent des atouts non négligeables : motivation élevée, détermination, potentiel d'innovation, qualifications, compétences et expériences acquises à l'étranger. Néanmoins, il sont nombreux à travailler sous des statuts précaires et sans perspectives réelles : précarité, déqualification, non reconnaissance de leur potentiel sont encore trop souvent le lot de ces demandeurs d'emploi au profil particulier.

La tension entre *compétence* et *qualification* est certainement l'une des grandes questions à résoudre. Celle-ci s'exprime non seulement au cœur des procédures de reconnaissance et d'équivalence des diplômes obtenus à l'étranger mais aussi à travers la difficulté de qualifier les compétences et expériences acquises à l'étranger mais non sanctionnées par un diplôme.

Ainsi, les dispositifs de validation et de certification des compétences qui se mettent en place dans les régions, constituent une voie intéressante à poursuivre et à consolider. Ce mode de certification est une plus value tant pour les demandeurs d'emploi qui pourront faire valoir leurs compétences, que pour les employeurs qui disposeront d'un d'outil d'évaluation et de recrutement objectif.

1 Pour les responsables politiques : **Jean-Claude Marcourt**, Ministre de l'Économie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine de la Région wallonne - **Carol Descamps**, Chef de cabinet adjoint de **Marc Tarabella**, Ministre de la Formation de la région wallonne - **Frank Vandebroucke**, Ministre de l'Emploi et des Pensions - **Yves Bastaerts**, Conseiller Emploi auprès du cabinet de Benoît Cerexhe, Ministre de l'Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale

Pour les partenaires sociaux : **Eddy Van Lancker**, Secrétaire fédéral FGTB - **Sara Neirinck**, Conseillère Service étude CGSLB - **Paolo De Francesco**, Conseiller CSC - **Michèle Claus**, Conseiller au Département Relations du travail FEB - **Karel Van Eetvelt**, Administrateur délégué UNIZO - **Charles Istasse**, Secrétaire de l'Union des Classes Moyennes wallonne

3.

RENFORCER LA COLLABORATION ENTRE LES AUTORITÉS PUBLIQUES ET LES PARTENAIRES SOCIAUX

Lutter contre les discriminations, promouvoir la diversité, reconnaître les compétences et expériences acquises à l'étranger, accompagner le processus d'insertion professionnelle sont les maîtres mots des acteurs mis en présence lors du séminaire. Mais ajoutent-ils tous, cela implique de renforcer la collaboration et les complémentarités entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les associations actives dans ce champ d'activités.

Cette collaboration et cette complémentarité renvoient chacun à ses compétences. Les partenaires sociaux doivent continuer leur travail de sensibilisation au sein des entreprises et veiller à ce que les projets de diversité maintiennent leur contenu et s'étendent au plus grand nombre. Les responsables politiques pourraient quant à eux prendre une série de mesures comme par exemple : simplifier les procédures et formalités pour accéder à l'entrepreneuriat, faire évoluer les procédures administratives en matière d'équivalence des diplômes et des compétences acquises à l'étranger, continuer à promouvoir la diversité sur le marché du travail en y affectant les moyens nécessaires, faciliter l'accès administratif des primo-arrivants au marché de l'emploi.

De plus, tenant compte du travail déjà accompli sur le terrain dans les différentes Régions pour accueillir, orienter, former, accompagner les personnes primo-arrivantes vers l'emploi, n'y aurait-il pas lieu de procéder à l'évaluation de ces mesures, afin de dégager les enseignements qui s'imposent et réorienter, le cas échéant, les axes de travail ?

Ce programme en trois points met en évidence le travail réalisé, les enseignements déjà engrangés et met en perspectives tout ce qui reste à faire. Gageons que l'énergie développée tout au long de ce séminaire soit propice à la mise en œuvre d'un accueil et d'un accompagnement des primo-arrivants encore plus performant.

ANNEXE

Projet du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Accès et consolidation de l'emploi pour des étrangers en cours de régularisation et régularisés, candidats réfugiés recevables ou reconnus et étrangers inscrits dans le cadre du regroupement familial.

01. CADRE DANS LEQUEL LE PROJET A PRIS NAISSANCE

En juin 2001, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (ci-après dénommé le Centre), sollicité par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, a introduit **un projet visant l'insertion professionnelle des primo-arrivants** auprès du Fonds Social Européen dans le cadre du projet fédéral /Objectif 3 2000-2006. L'intégration et l'insertion professionnelle étant des compétences régionales, le Centre a pris contact avec les trois Ministres régionaux compétents en matière d'emploi afin de mesurer avec eux la pertinence de monter un projet en partenariat avec leur organisme de placement, le VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding), ACTIRIS (ORBEm à l'époque) et le FOREm. Un accord fut conclu avec les Régions et l'Europe avalisa le lancement du projet.

LES PRIMO-ARRIVANTS FURENT CIBLÉS NOTAMMENT POUR TROIS RAISONS :

1 La loi du 22 décembre 1999 sur la régularisation

La loi du 22 décembre 1999 sur la régularisation a eu pour objectif de faire sortir un nombre important de personnes de la clandestinité et de leur donner une sécurité de séjour en Belgique. Si ces deux éléments ont été des conditions essentielles pour leur permettre d'acquérir les moyens de vivre en toute autonomie, ils n'étaient cependant pas suffisants.

En effet, au moment de leur régularisation, bon nombre de personnes se sont trouvées confrontées à d'importantes difficultés psychologiques, économiques et sociales. Les besoins sociaux de ces personnes « sorties de l'ombre » étaient considérables, diversifiés et inégalement répartis. La plupart d'entre eux cumulaient des handicaps de deux ordres :

- **des problèmes liés à leur position de « primo-arrivants »** : méconnaissance d'une des langues nationales et des institutions belges, formation professionnelle inadaptée, difficultés de trouver un logement ;

- **des problèmes générés par le caractère clandestin ou précaire de leur séjour en Belgique** : dépendance à l'égard d'employeurs ou de bailleurs peu scrupuleux, peur des autorités publiques, soins de santé irréguliers, surendettement et misère économique dans certains cas.

Bien entendu, certains étrangers régularisés ne rencontraient pas ces problèmes et n'avaient pas besoin d'une aide particulière.

2 La discrimination sur le marché du travail

Les primo-arrivants, au même titre que les Belges d'origine étrangère ou que les étrangers établis de longue date, pouvaient être confrontés à la discrimination sur le marché du travail. Pour rappel, différentes recherches réalisées en Belgique, confirmaient (et confirment toujours d'ailleurs) l'hypothèse selon laquelle à qualifications égales (diplômes et expérience professionnelle), les candidatures de personnes belges de souche et belges d'origine étrangère étaient traitées différemment au cours de la procédure d'embauche. Outre une différence de traitement des candidatures, des comportements différenciés avaient également été observés dans le chef de certains employeurs.

3 La condition des femmes sur le chemin de l'exil

Les conditions dans lesquelles se réalise un projet migratoire revêtent une signification particulière lorsque celui-ci concerne les femmes, compte tenu notamment de la place qui leur est reconnue dans leur société d'origine et dans le modèle familial qui est souvent le leur. Il s'ensuit des transformations souvent brutales du cadre de vie des femmes en exil, qui peuvent produire ou renforcer leur isolement et les dépendances auxquelles elles sont assujetties, notamment si aucune disposition adaptée n'est prise pour qu'elles maîtrisent la langue et qu'elles acquièrent une connaissance élémentaire des rouages de la société d'accueil.

02. LA PHYSIONOMIE DU PROJET

Partant de ces constats, les trois Régions ont souscrit aux grandes lignes du projet et ont convenu d'aménager un parcours d'insertion professionnelle pour les personnes ayant bénéficié de la loi de décembre 1999 sur la régularisation, les personnes arrivées par le biais du regroupement familial, les demandeurs d'asile recevables et les réfugiés reconnus (toutes ces personnes devant être demandeuses d'emploi).

L'insertion professionnelle relevant de la compétence de chaque Région, le projet fédéral s'est scindé en **3 sous-projets régionaux** (Bruxelles-Capitale, Wallonie et Flandre), qui ont poursuivi des objectifs similaires mais qui ont pris des formes variables en fonction du contexte institutionnel local.

Ainsi, le VDAB a inscrit l'action dans le cadre de la politique flamande d'intégration civique (*inburgering*), ACTIRIS (ORBEM à l'époque) et le FOREm se sont lancés dans une expérimentation qui touchait à la fois aux méthodes d'accompagnement vers l'emploi et à la construction d'un partenariat entre l'opérateur public de placement et des associations.

OBJECTIF GÉNÉRAL DU PROJET

L'objectif du projet était d'offrir aux demandeurs d'emploi répondant au profil précisé ci-dessus, un parcours qui allie **l'accompagnement avant, pendant et après la mise à l'emploi**. Cet accompagnement s'est concrétisé par un travail **en amont** : bilan professionnel, deuil du passé professionnel, établissement d'un projet professionnel, information sur la nature du marché du travail, apports divers sur les réalités institutionnelles du pays et de la Région de résidence, apprentissage du français ou du néerlandais ; **en aval** : prospection du marché de l'emploi, proposition d'emploi aux candidats, mise à l'emploi et accompagnement pendant les premières semaines suivant la mise à l'emploi (*ceci fut surtout le cas dans le projet bruxellois*).

Si pour les Régions de Bruxelles-Capitale et wallonne le projet relevait donc de l'expérimentation, pour le VDAB, l'action est venue renforcer des axes de travail déjà en cours.

LES ACTEURS DU PROJET

À Bruxelles le projet a pris la forme d'un **partenariat** entre l'opérateur public de placement ACTIRIS (ORBEM à l'époque) et les "prescripteurs associatifs" suivants : Le Piment asbl - CIRE asbl (Coordination et Initiatives pour et avec les Réfugiés et les Étrangers) - CBAI asbl (Centre Bruxellois d'Action Interculturelle) - Tracé vzw (Onthaalbureau voor nieuwkomers) - Foyer vzw.

En Wallonie, le projet a pris la forme d'un **partenariat** entre l'opérateur public de placement **Le FOREm** et des associations de terrains qui travaillaient déjà avec le public cible : les **Centres d'Intégration de Liège et de Verviers (CRIPEL et CRVI)** et les **Régionales Lire et Écrire de Verviers et Liège-Huy-Waremme**.

En Flandre, le projet s'est inscrit dans le cadre de la politique flamande d'inburgering, et c'est le VDAB seul qui a mené le projet.

QU'ENTEND-ON PAR "PRIMO-ARRIVANT" ?

Les critères retenus pour définir le public cible a varié de Région à Région, en fonction des réalités du terrain et du cadre législatif.

En Région de Bruxelles-Capitale et en Région wallonne, le public cible était composé de :

- personnes ayant bénéficié de la loi sur la régularisation
- personnes arrivées par le biais du regroupement familial
- demandeurs d'asile recevables¹
- demandeurs d'asile reconnus

Outre ces caractéristiques, il y a lieu de préciser deux critères déterminants :

- ces personnes devaient s'inscrire sur le marché du travail pour la première fois **officiellement** ;
- la durée moyenne de leur séjour sur le territoire belge était de **10 ans maximum de présence légale**.

Pour les associations néerlandophones bruxelloises le public cible a été constitué de primo-arrivants ne répondant pas strictement aux critères édictés par la Région flamande et ne pouvant donc pas bénéficier de l'inburgering.

EN RÉGION FLAMANDE

Comme dit plus haut, le Gouvernement de la Région flamande a établi une **politique obligatoire** dénommée «**inburgering**» pour les primo-arrivants. Par primo-arrivant il faut entendre les ressortissants non-Européens et Européens inscrits depuis **moins de 12 mois** dans une commune flamande.²

1 Avant la modification de la procédure d'asile entrée en vigueur en juin 2007, la procédure d'asile se scindait en effet en 2 phases : la 1^{ère} phase portait sur la recevabilité de la demande d'asile (au cours de laquelle le demandeur d'asile pouvait bénéficier d'un permis de travail et d'une aide du CPAS), et la 2^e phase portait sur l'examen au fond de la demande d'asile

2 Toutefois, certaines catégories de primo-arrivants sont exemptés de l'obligation de suivre le trajet d'inburgering, tout en y ayant droit s'ils en expriment le souhait.

03. LES ACTIONS DES PARTENAIRES

PROJET EN RÉGION FLAMANDE : SAIDA PROJECT

En Flandre, le projet a pris le nom de SAIDA (*Intégrer avec succès les personnes parlant une autre langue à l'aide d'un Emploi Durable*) et a démarré en 2001 dans le cadre de la politique flamande **d'inburgering**.

Tout primo-arrivant s'inscrivant dans une commune est dirigé vers un bureau d'accueil (Onthaalbureau), où il suit :

- 1 un cours d'orientation sociale, c'est-à-dire d'initiation à la citoyenneté (Maatschappelijke Oriëntatië),
- 2 un cours de base de néerlandais (néerlandais comme 2^e langue : NT2),
- 3 et un cours de base d'Orientation Professionnelle (Loopbaanoriëntatië) dispensé par le VDAB.

Ensuite, les primo-arrivants ayant des objectifs professionnels sont dirigés vers le VDAB, où ils sont pris en charge dans leur recherche d'emploi. Ce trajet obligatoire se compose, en plus du programme de formation détaillé ci-dessus, d'un accompagnement individuel du primo-arrivant.

Le décret d'inburgering du 28 février 2003 a érigé en obligation le parcours d'inburgering pour les primo-arrivants non-Européens inscrits dans une commune de la région flamande. En 2006 (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007) le décret d'inburgering a été modifié, et a notamment élargi le public cible à certaines personnes inscrites dans une commune flamande depuis plus d'un an (*oudkomers*).

Le projet SAIDA a permis d'optimiser les cours d'Orientation Professionnelle (Loopbaanoriëntatië). Une méthodologie et un support de cours («Kiezen») pour l'Orientation Professionnelle ont été développés. Après des tests et une évaluation étendus, cette méthode a été adoptée dans les implantations du VDAB qui dispensent des cours d'orientation professionnelle. Avec l'entrée en vigueur du décret de 2006, les cours d'Orientation professionnelle peuvent

également être suivis par des personnes qui ne sont pas des primo-arrivants mais des «oudkomers». Ces derniers peuvent se voir contraints par le VDAB de s'inscrire dans un trajet d'insertion similaire aux primo-arrivants.

Pour plus d'informations voir le site du VDAB > VDAB diens-ten > allochtonen > inwerkingstraject.

PROJET EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE : PROJET «SIDE»

En région de Bruxelles-Capitale, le projet a donc pris la forme d'un **partenariat** entre ACTIRIS (ORBEm à l'époque) et les associations Le Piment, CIRE, CBAI, Tracé et Foyer.

Le projet a été intitulé «SIDE» (Service d'Intervention Directe sur l'Emploi), du nom de la cellule spécifique créée par l'ORBEm. L'objectif de départ fut d'offrir aux primo-arrivants demandeurs d'emploi (ayant ou non une qualification) un parcours alliant l'accompagnement **avant, pendant et après la mise à l'emploi**.

Le **travail en amont** a été effectué **par les partenaires associatifs** du projet, appelés «prescripteurs – associatifs», et portait sur l'établissement d'un projet professionnel. Le rôle des prescripteurs – associatifs était de préparer les candidats à l'emploi grâce notamment à des actions portant sur l'accueil, l'orientation, les cours de langue et la recherche active d'emploi. Ce travail en amont effectué par les prescripteurs était préliminaire à celui réalisé **en aval** par la cellule SIDE d'ACTIRIS (ORBEm à l'époque). Celle-ci s'est concentrée sur la mise à l'emploi et l'accompagnement pendant les premières semaines suivant la mise à l'emploi.

Le Service d'Intervention Directe sur l'Emploi s'est positionné parallèlement comme service aux employeurs et son travail s'est effectué en collaboration directe avec les consultants du Service Bruxellois aux Employeurs (SBE). Le focus méthodologique du projet a évolué au cours des années, se centrant plus sur le marché de l'emploi, et

donc l'entreprise, alors qu'il visait initialement le demandeur d'emploi. L'objectif a été de répondre, grâce à un service efficace et personnalisé, au souhait de l'entreprise de contractualiser durablement son personnel.

PROJET EN RÉGION WALLONNE : PROJET «PRIMO»

Partant du constat que les primo-arrivants constituent un public hétérogène, les partenaires ont adapté la structure du projet au cours du temps, de manière à établir une offre cohérente par rapport aux besoins du public primo-arrivant. Les personnes primo-arrivantes ont été orientées en fonction de leur capital scolaire et de leur niveau de compréhension et d'usage du français.

1. Le premier volet a été mené par le FOREm - Espace international de Liège et s'est adressé à un public primo-arrivant ayant une connaissance suffisante du français pour participer au séminaire *Emploi Atout Migrant* dont l'objectif était de déterminer un projet professionnel, d'acquérir des techniques de recherche d'emploi, et de développer un réseau de relations professionnelles. La philosophie du projet a été de soutenir le demandeur d'emploi dans une démarche de plus en plus autonome, de valoriser ses études et ses compétences acquises à l'étranger, et de les intégrer dans sa recherche d'emploi.

2. Le deuxième volet du projet, réalisé par le CRIPEL et le CRVI, a pris la forme de permanences administratives s'adressant à tout primo-arrivant (quelle que soit sa qualification) confronté à des questions juridiques (législation des étrangers, équivalence des diplômes, obtention du permis de travail, etc.) ou nécessitant d'être orienté vers des instances adéquates (opérateurs de formation, FLE, FOREm, Emploi Atout Migrant, Lire et Écrire, etc.). D'autre part, les primo-arrivants ont pu bénéficier au sein des CRI (Centres Régionaux d'Intégration) de conseils et d'aides dans la rédaction

du CV et des lettres de motivation, de bilans de compétence, de techniques de recherche d'emploi, etc. À partir de 2007, les primo-arrivants prêts à l'emploi ont pu faire appel à des Job coachs.

3. Le troisième volet du projet a été porté par les régionales de Lire et Écrire Liège-Huy-Waremme et de Verviers, et s'est adressé à des adultes primo-arrivants peu ou pas scolarisés (maximum 9 années d'études). Au travers de modules d'alphabétisation en français orientés sur la citoyenneté et la vie sociale, la question de la progression vers un projet professionnel structuré et réaliste a servi de balise à l'évaluation des parcours de formation.

Les rapports d'évaluation globale du projet en Régions wallonne et bruxelloise pour 2002-2003 et 2004 -2005 effectués par le **Centre de sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'ULB** peuvent être téléchargés sur le site www.diversite.be → Égalité des chances → Primo-arrivants

04. RÔLE DU CENTRE DANS LE PROJET

Concrètement, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme avait 5 types de missions dans ce projet :

- **les actions de coordination** : assurer la cohérence du projet à travers sa structure partenariale, assurer la supervision du projet et le suivi de l'avancement des actions du projet (grâce aux comités de suivi et d'accompagnement),
- **les actions de concertation** : visant les échanges de réflexions et de bonnes pratiques entre partenaires des différentes régions,
- **les actions d'évaluation** : confiées à un organisme externe et qui ont porté en 2006 sur l'évaluation globale des actions mises en place, des emplois stables qui en ont résulté et sur la formulation d'avis et de recommandations destinés aux pouvoirs publics,
- **les actions de diffusion** : diffusion d'information par le biais de rapports dont le contenu a été pris en charge par le Centre,
- **le contrôle budgétaire** : le Centre a effectué le contrôle budgétaire et financier sur l'ensemble du projet.

Plusieurs produits ont été réalisés par le Centre dans le cadre du projet, dont certains peuvent être téléchargés sur le site www.diversité.be → Égalité des Chances → Primo-arrivants.

05. CONSTATS ISSUS DU PROJET ET RECOMMANDATIONS

Au cours des années, chaque partenaire s'est forgé une expertise particulière dans l'accompagnement vers l'emploi d'une frange de la population primo-arrivante, ou dans les questions juridiques et administratives soulevées par le travail des personnes étrangères, voire dans la mise en œuvre d'une méthode d'accompagnement spécifique.

Les flux migratoires se mondialisent, se féminisent et concernent une proportion croissante de personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Mettre à l'emploi ces personnes qui présentent des parcours et des profils très diversifiés, dont certains hautement qualifiés, demande souvent de la part des dispositifs de recherche d'emploi un certain nombre d'adaptations spécifiques. Le projet a permis aux partenaires d'acquiescer une meilleure compréhension des spécificités et de la diversité du public cible. En Wallonie et à Bruxelles, les relations établies entre les structures partenaires ont été complémentaires. Ou bien les demandeurs d'emploi primo-arrivants ont été orientés rapidement vers la structure la plus adéquate en fonction de leur profil et de leur degré d'autonomie, ou bien la structure a elle-même fait appel aux connaissances et aux atouts d'un partenaire pour résoudre une difficulté ponctuelle, répondre à une question pointue.

Début 2007, le VDAB a estimé qu'il y avait lieu, après trois ans de politique « d'inburgering » d'évaluer la mise à l'emploi des primo-arrivants. Afin de pouvoir à l'avenir proposer des méthodes d'accompagnement plus poussées offrant aux primo-arrivants des chances réalistes de mise à l'emploi, une étude est actuellement effectuée sur, d'une part la situation sur le marché de l'emploi des personnes primo-arrivantes ayant suivi le parcours d'inburgering (et donc le programme d'orientation professionnelle SAIDA), et d'autre part sur les liens existants entre la fonction qu'ils occupent et le contenu de leur accompagnement. Le profil des primo-arrivants mis à l'emploi sera analysé en travaillant sur les paramètres suivants : chiffres de mise à l'emploi des primo-arrivants en Région flamande, analyse des secteurs d'emploi et des sortes d'entreprises employant des primo-arrivants, analyse du type de contrat offert et du statut de travail (indépendant / salarié / employé / ouvrier / CDD / CDI).

D'autre part, dans le cadre de ses missions d'évaluation, le Centre a fait procéder à une évaluation globale des projets à Bruxelles et en Wallonie par le Centre de sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation de l'ULB (*cette évaluation sera disponible en français en décembre 2007 sur le site www.diversite.be >Égalité des Chances>primo-arrivants*).
Évaluation globale 2002-2006 (TEF-ULB)

Contexte

Rappelons que le projet FSE coordonné par le Centre pour l'égalité des chances a été mis en œuvre dans les trois régions du pays. Le Centre de sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF-ULB) a donc été chargé de l'évaluation des projets développés dans la Région wallonne et dans la Région de Bruxelles Capitale. Les projets partent d'un cadre et de principes communs, à savoir :

- collaboration entre service public et réseau d'associations,
- public cible non défini strictement : les « primo-arrivants »,
- un objectif général : aider le public cible à accéder au marché du travail,

Les deux régions ont cependant suivi une voie différente :

- À Bruxelles, mise à l'emploi directe sur base d'une méthodologie expérimentale mise en œuvre à la fois par l'opérateur public et les associations établis en partenariat,
- À Liège, formation et accroissement des compétences et de l'employabilité, reposant sur une coordination opérationnelle entre associations et opérateur public établis en partenariat, (Liège).
- Cette évaluation propose quelques pistes de réflexion pour améliorer, consolider et modifier certains axes du projet « *Développement des opportunités professionnelles des personnes primo-arrivantes.* » Ces pistes de réflexion sont le résultat de l'évaluation et des rencontres avec les encadrants professionnels du projet tant à Bruxelles qu'en Wallonie. Étant générales, elles valent tant pour la Région bruxelloise que pour la Région wallonne.¹

PROPOSITION N°1 :

PRENDRE EN COMPTE LA DIMENSION DE GENRE

Constat

La présence significative des femmes dans les deux projets confirme bien le processus de féminisation de la population étrangère en Belgique. Plus précisément, c'est la visibilité des femmes dans les migrations qui ne cesse de croître. Ceci résulte du fait que le nombre de femmes qui migrent de leur propre initiative augmente, mais aussi du fait que les femmes accompagnantes ne restent plus dans l'ombre mais souhaitent se bâtir une vie autonome, surtout en cherchant à intégrer le marché du travail.

Ce phénomène est désormais connu, il suscite de nombreuses études (notamment le rapport 2006 du Fonds des Nations unies pour la population (UNFPA) - « *Vers l'espoir : les femmes et la migration internationale* ») mais il n'est cependant pas encore intégré dans les politiques. Ce que dénonce notamment le Lobby européen des femmes dans un communiqué du 18 février 2004. Nous en reproduisons ici quelques extraits qui ont le mérite de décrire, de manière synthétique, l'attitude du monde politique à l'égard de ce problème.

Nous citons :

« Le Lobby européen des femmes s'inquiète du fait qu'en conservant une approche neutre de l'immigration, les droits humains des femmes ne soient pas respectés et leurs besoins et expériences soient ignorés dans les débats actuels sur la politique d'immigration. (...) »

Dans l'ensemble, les mesures communautaires en matière d'immigration sont dénuées de dimension de genre : en d'autres termes, la discrimination vécue par les femmes immigrées et leur situation spécifique ne sont pas prises en compte. Le maintien d'une approche « neutre » de l'immigration signifie que les droits humains des femmes ainsi que leurs expériences et leurs besoins sont ignorés dans le débat politique actuel sur l'immigration. Ceci ne fait que renforcer les rôles femmes-hommes et le schéma patriarcal, qui confinent les femmes dans leurs rôles familiaux traditionnels. (...) »

¹ Ajoutons que, dans l'évaluation de la région bruxelloise, on trouvera quelques éléments de réflexions sur la méthode SIDE qui a servi de méthodologie opérationnelle, réflexions qui sont, bien évidemment absentes de l'évaluation du projet wallon

En revanche, une approche de genre de la politique de l'immigration introduit un glissement, de la vision prédominante des femmes immigrées uniquement en tant qu'épouses et que filles d'hommes immigrés à la perception des droits humains des femmes et de leurs expériences uniques de femmes immigrées en tant que telles.»

Les remarques citées ici s'appliquent aux projets d'insertion socio-professionnelle des primo-arrivants en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale soumis à notre évaluation.

Pistes de réflexion

Dans ces projets, la dimension de genre a certes été évoquée au sein des groupes de coordination des partenaires et tous se montrent d'accord pour la développer.

Mais comment ?

Les promoteurs des projets d'insertion l'ont interprétée en ménageant aux hommes et aux femmes un accès égal aux dispositifs et, dans le même esprit, certains promoteurs ont orienté des primo-arrivantes vers des filières destinées aux femmes moins qualifiées, plus défavorisées, analphabètes quelquefois. On se doute que ces initiatives n'ont pas éradiqué des inégalités qui sont inscrites dans le code sociétal. Mais la dimension de genre ne se réduit pas à ces mesures d'aménagement d'horaire qui permettent aux femmes de rencontrer leurs obligations familiales, ni à l'invitation à suivre des formations dans des domaines traditionnellement masculins. Le fait qu'à l'entrée de la filière, les femmes soient aussi nombreuses que les hommes ne prouve pas que la dimension de genre est prise en compte, car, à la sortie, les femmes qui décrochent un emploi se comptent sur les doigts d'une main. Beaucoup d'offres d'emploi qui transitent par les canaux tels que SIDE ou les agences d'intérim privilégient les candidats masculins, dans la mesure où ceux-ci répondent mieux aux critères fixés par les employeurs : flexibilité, disponibilité immédiate, etc. ce qui renvoie aux « fonctions critiques » et aux discours sur les pénuries de main d'œuvre qui influencent le comportement des acteurs.

Enfin, La dimension de genre ne se réduit pas non plus à privilégier pour les femmes des formations qui débouchent sur les professions « féminines » de service, de nettoyage, même si c'est par souci d'efficacité. Il est vrai cependant que c'est ce type d'emploi qui est accessible aux femmes, en particulier dans les tâches les moins qualifiées ou les plus subalternes. Telle est la réalité du marché du travail.

Ce qui est problématique dans ces options, n'est pas tant le fait que les dispositifs n'aient pas la capacité d'aller à l'encontre d'un fait social global tel la minorisation des femmes, mais la sous-estimation de la complexité de l'enjeu. Ce qui est en cause ici, c'est l'alignement de toutes les institutions prenant en charge les migrants, primo-arrivants ou autres, sur la politique de la Commission européenne et des États membres qui développe une approche sexuellement « neutre » et globalement utilitariste des migrations. Sans aller plus loin dans cette analyse, il suffit de mesurer les conséquences matérielles de cette attitude sur le marché du travail et sur les conditions d'emploi des femmes migrantes et primo-arrivantes. Le fait que les États s'accommodent du développement d'un vaste secteur informel de travail domestique a pour effet de fragiliser la position des femmes migrantes, légales ou non, dont ce secteur fait un grand usage. Cette situation ne peut que se prolonger tant que ce type de travail restera déconsidéré, considéré comme subalterne et de peu de valeur.

La seule attitude possible n'est certes pas de détourner les femmes de ce marché du travail, mais au contraire de les y préparer, ou, plus précisément de les préparer à affronter une concurrence féroce en leur faisant connaître leurs droits et leurs moyens d'action. Et ceci vaut pour toutes les filières : plus que tout autre, les femmes ont intérêt à affronter le marché du travail en connaissance de cause, c'est-à-dire en connaissant leurs droits et les moyens de les défendre.

**PROPOSITION N°2 :
VALORISER LE CAPITAL LINGUISTIQUE**

Constat

La majorité du public primo-arrivant est bilingue, voire trilingue.

À valoriser

La détention de ce capital linguistique doit pouvoir contribuer à faciliter l'intégration des primo-arrivants dans une société qui est à la fois multiculturelle et plurilinguistique. Notamment dans un marché du travail de plus en plus « ouvert » à la compétition.

À tenir en compte

Certains primo-arrivants diplômés au minimum de l'enseignement secondaire qui fréquentent le réseau Lire et Écrire ont plutôt besoin de modules d'apprentissage du français langue étrangère (FLE) que de l'alphabetisation. Cet apprentissage devrait être reconnu comme activité spécifique, et sa reconnaissance contribuerait à permettre aux associations de poursuivre leur mission d'alphabetisation avec leur public traditionnel.

**PROPOSITION N°3 :
VALORISER LE CAPITAL SCOLAIRE ET
LES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES
DU PAYS D'ORIGINE**

Constat

Certains primo-arrivants ne peuvent pas faire reconnaître leur diplôme et valoriser leur expérience et compétences professionnelles. L'inactivité professionnelle à laquelle ils sont officiellement contraints durant leur séjour en Belgique détériore leurs qualifications, ce qui a pour effet d'accroître leurs difficultés d'accès au travail.

À valoriser

Réduire les obstacles et les freins qui provoquent une discontinuité entre le passé scolaire et professionnel dans le pays d'origine et en Belgique. Par exemple : mettre sur pied des formations complémentaires et accélérées (mises à jour, adaptation) pour assurer l'équivalence des diplômes. Il n'est pas douteux que les professions qui s'estiment protégées par un diplôme (comme les infirmières, les médecins) aient tout intérêt à rendre impossible l'ouverture de la profession aux « étrangers », quelles que soient les bonnes raisons qu'elles invoquent (écarts technologiques, nombre d'années d'études, etc.). Il faut cependant reconnaître que les appels répétés aux institutions de la Communauté française pour assouplir les mécanismes d'équivalence restent sans écho. Il reste alors la possibilité de valoriser les années d'expérience professionnelle et de les sanctionner d'une manière ou d'une autre, d'autant que, dans les entreprises et même dans certaines institutions de soin, ces compétences acquises à l'étranger sont utilisées sans être rémunérées.

PROPOSITION N°4 : DE L'INSERTION À LA MISE À L'EMPLOI

Constat

Les parcours de formation, les stages, les remobilisations, les bilans de compétences et autres procédures de «préparation» diffèrent l'entrée ou le retour à la vie active. Une procédure de mise à l'emploi immédiate ne serait-elle pas susceptible de renforcer l'intégration des primo-arrivants ?

Piste de réflexion 1

Ne pourrait-on agir en même temps par des dispositifs axés sur l'employabilité (conseil, information, aide au projet professionnel, séminaire «recherche active d'emploi» ou alphabétisation, bilan de compétence, CV, etc.), et par des expériences et des mesures concrètes visant une mise au travail directe des personnes ? L'objectif final étant de leur assurer une position professionnelle la plus stable possible compte tenu des caractéristiques du marché de l'emploi.

Piste de réflexion 2

Par ailleurs, ne pourrait-on envisager la mise à l'emploi autrement que dans le cadre d'un statut de salarié ? En envisageant les pistes du travail indépendant par exemple. Cela suppose que les filières de préparation à l'emploi proposent des formations à la gestion des entreprises, à la comptabilité, ou comme cela existe déjà pour les salariés et les sans emploi, des formules de reconversion, de transition et d'accompagnement à la création d'entreprise.

PROPOSITION N°5 : CONSTRUIRE UN PARTENARIAT SUR LA DURÉE

Constat

L'expérience «Développement des opportunités professionnelles pour les primo-arrivants» a pu bénéficier de renouvellements continus jusqu'à être développée pendant cinq à six ans. Cette durée est exceptionnelle dans ce type de projet, généralement considéré comme expérimental (et donc interrompu selon les circonstances). Dans le cas présent, la longue durée a donné l'occasion de revenir sur les difficultés qu'a connues le projet et d'en suivre l'évolution. Le projet est né d'une volonté politique et d'un partenariat qui a été construit par le haut c'est-à-dire par l'autorité politique, avec le risque initial d'un manque de cohésion au sein du partenariat. Les partenaires ont dû trouver un terrain d'action commun en coopérant, mettre au point une méthodologie commune et un objectif adéquat. Cela n'aurait pas été possible si le projet avait été de courte durée.

À valoriser

La longue durée a permis les ajustements du projet, c'est-à-dire une réadaptation des méthodes et une redéfinition de l'objectif, en tenant compte de l'expérience et des pratiques des institutions. La longue durée a donné aussi aux participants l'occasion de prendre de la hauteur par rapport à leurs pratiques, en prenant connaissance des résultats engrangés. Ils ont eu un espace de manœuvre suffisant pour différencier leurs rôles, fixer des objectifs, planifier des projets en commun, se répartir le travail et construire ensemble un système d'évaluation de l'action.

Coordonnées des partenaires

RÉGION DE BRUXELLES- CAPITALE

ACTIRIS (ORBEM)

M. Olivier Rasson
Bd Anspach, 65
1000 Bruxelles
T. 02 505 79 34
orassons@orbem.be

CBAI

Mme Christine Kulakowski
Av. de Stalingrad, 24
1000 Bruxelles
T. 02 513 96 02
christine.kulakowski@cbai.be

CIRE

Mme Frédérique Mawet
80-82, rue du Viviers
1050 Bruxelles
T. 02 629 77 35
fmawet@cire.irisnet.be

FOYER

Mme Loredana Marchi
25, rue des Ateliers
1080 Bruxelles
T. 02 411 74 95
loredana.marchi@foyer.be

LE PIMENT

M. Sylvain Bertrand
56, rue de la Colonne
1080 Bruxelles
T. 02 218 27 29
sylvain.bertrand@lepiment.org

TRACE

Mme Catherine Kabageni
8, Philippe de Champagnestraat
1000 Bruxelles
T. 02 298 00 90
catherine.kabageni@trace.be

RÉGION FLAMANDE

VDAB

Mme. Mieke Gaudissabojs
Keizerslaan, 11
1000 Bruxelles
T. 02 506 04 46
mieke.gaudissabojs@vdab.be

RÉGION WALLONNE

FOREM

Mme Yadranka Zorica
Place Cathédrale, 16
4000 Liège
T. 04 220 03 50
Yadranka.zorica@forem.be

LIRE ET ÉCRIRE

LIÈGE – HUY – WAREMME

M. Hughes Henry
37b, rue Wiertz
4000 Liège
T. 04 226 91 86
hughes.henry@lire-et-ecrire.be

VERVIERS

M. Jacques Destordeur
Bd de Gérardchamps, 4
4800 Verviers
T. 087 35 05 85
jacques.destordeur@lire-et-ecrire.be

CRIPPEL

M. Jean Michel Heuskin
Place Xavier Neujean, 19b
4000 Liège
T. 04 220 01 20
jean-michel.heuskin@cripel.be

CRVI

M. Éric Sangara
Rue de Rome, 17
4800 Verviers
T. 087 35 35 20
eric.sangara.crvi@gmail.com

Partenaires au projet

En Région bruxelloise
ACTIRIS (ORBEM), CIRE, CBAI,
Le Piment, FOYER, TRACE

En Région wallonne
FOREM, CRIPEL, CRVI,
Lire et Ecrire Liège-Huy-Waremme
Lire et Ecrire Verviers

En Région flamande
VDAB



Cellule Fédérale FSE