

Quelles sont les pratiques nationales et internationales d'intégration des personnes issues de l'immigration ?

Focus sur l'emploi et la formation professionnelle

Revue de littérature

Services Études et Statistiques

Janvier 2025

**BRUXELLES
FORMATION**



former pour l'emploi

Table des matières

Table des matières	- 2 -
0. Liste des acronymes	- 3 -
1. Introduction	- 4 -
1.1. Contexte et objectifs	- 4 -
1.2. Définition de la terminologie	- 4 -
1.3. Structure du document	- 5 -
2. Le parcours d'accueil et d'intégration en Belgique	- 6 -
2.1. Des parcours relativement similaires à travers le pays	- 6 -
2.2. Les pratiques en Flandre	- 7 -
2.3. Les pratiques en Wallonie	- 8 -
2.4. Les pratiques à Bruxelles	- 9 -
3. Les politiques d'intégration à l'international	- 10 -
3.1. Le top 10 des pays accueillants	- 10 -
3.2. Développer les politiques de citoyenneté	- 11 -
3.3. Faciliter l'accès à la formation linguistique et professionnelle	- 12 -
3.4. Favoriser la reconnaissance des qualifications étrangères	- 13 -
3.5. Les bonnes pratiques en matière de parcours d'intégration	- 14 -
4. L'accès au marché du travail	- 15 -
4.1. Taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage	- 15 -
4.2. Les barrières à l'entrée sur le marché du travail	- 16 -
4.3. Les femmes délaissées sur le marché du travail	- 18 -
4.4. La non-reconnaissance des compétences et du diplôme comme obstacle majeur	- 19 -
4.5. Les secteurs propices à l'emploi	- 21 -
5. La formation professionnelle comme tremplin ?	- 22 -
5.1. L'accès à la formation professionnelle	- 22 -
5.2. L'expérience des formations jumelées	- 23 -
5.3. Un accompagnement sur mesure pour les femmes	- 24 -
6. Conclusion générale	- 26 -
7. Bibliographie	- 28 -

0. Liste des acronymes

AMEP : Adult Migrant English Program

BAPA : Bureaux d'accueil pour primo-arrivants.es

Cbai : Centre bruxellois d'action interculturelle Asbl

CESS : Certificat d'enseignement secondaire supérieur

CRAcS : Centre Régional d'Appui en Cohésion sociale

CSE : Conseil supérieur de l'emploi

Discri : Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration de Wallonie

EMN : European Migration Network

EPS : Enseignement de promotion sociale

EWI : European website on integration

FEB : Fédération des entreprises de Belgique

IA : Intelligence artificielle

IOM : International Organization for Migration

MIPEX : Migrant Integration Policy Index

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

SPE : Service public de l'emploi

TIC : Technologies de l'information et de la communication

UCLL : University of Applied Sciences Leuven Limburg

UE : Union européenne

VDAB : Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

Viewbrussels : service d'étude d'Actiris

ZSBA : Zentrale Servicestelle Berufsankennung

1. Introduction

1.1. Contexte et objectifs

Selon le Centre bruxellois d'action interculturelle Asbl (Cbai), Bruxelles est une ville au caractère international fort avec près de 180 nationalités qui se côtoient, et chaque année, de nombreuses personnes migrent depuis l'étranger vers Bruxelles pour en faire leur lieu de résidence. Bruxelles était il y a quelques années la 2^{ème} ville au monde (après Dubaï) avec le pourcentage le plus élevé d'étrangers (62%) (IOM, 2015). Selon Statbel (2024), elle a accueilli plus de 66.000 migrants en 2023. L'arrivée massive de ce public aux caractéristiques et aux situations de vie variées pose question au niveau de leur intégration à la fois sociale, mais aussi sur le marché du travail¹.

Une partie de ce public est amené à passer par l'étape de la formation professionnelle pour l'apprentissage d'une des langues nationales (français ou néerlandais) et/ou pour l'acquisition de nouvelles compétences. L'offre de formation de Bruxelles Formation est ouverte à ces personnes à partir du moment où elles sont inscrites chez Actiris comme demandeuses d'emploi. Il semble alors opportun pour Bruxelles Formation de bien connaître les particularités de ce public pour voir si l'offre est adaptée ou peut être adaptée, en regardant ce qui se fait ailleurs au niveau national et international en matière d'accompagnement, d'aide et de formation.

C'est l'objectif principal du présent document est de relever les pratiques nationales et internationales d'accompagnement vers l'emploi et la formation professionnelle. Ce document est une compilation de la littérature sur l'accueil et l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes. Il est principalement constitué de rapports d'étude, d'informations issues de sites Internet spécialisés et d'articles scientifiques. La littérature étant très abondante sur le sujet, nous avons utilisé les documents les plus récents et/ou les plus pertinents pour analyser et enrichir les thèmes abordés. Il existe littéralement des centaines de projets à travers le monde à destination du public primo-arrivant. Nous en avons relevé quelques-uns dans ce rapport, comme relevant de « *best practices* ».

1.2. Définition de la terminologie

Dans ce document, plusieurs termes sont utilisés pour qualifier les personnes issues de l'immigration, notamment parce que les rapports d'étude se focalisent sur des types de publics différents.

¹ View.brussels dans son rapport statistique intitulé « Monitoring des chercheuses et chercheurs d'emploi sous l'angle de l'origine nationale – Édition 2024 » (à paraître) détaille le profil des chercheurs d'emploi bruxellois à partir de leur origine nationale, en analysant plus finement les modalités d'accès à l'emploi et ses caractéristiques, ainsi que les sorties vers l'emploi faisant suite à une formation au sein de Bruxelles Formation et partenaires. Le périmètre de l'étude concerne les personnes d'origine étrangère, donc des personnes qui, pour une grande majorité d'entre elles sont nées en Belgique, mais dont au moins un des deux parents a ou a eu une nationalité étrangère.

Selon le Ciré², le terme « migrant » est un mot-valise, mais certaines distinctions doivent être précisées tout de même. Il désigne « toute personne qui quitte ou a quitté son pays – volontairement ou de manière forcée – et se retrouve dans un autre pays de manière temporaire ou durable ». Ce terme générique désigne toutes les personnes qui migrent, quel que soit leur statut de séjour (demandeur d’asile, réfugié, sans papier, étudiant, travailleur étranger, etc.) ou la raison de leur départ.

Selon le Ciré, les « primo-arrivant.es » sont les personnes étrangères qui sont arrivées récemment et pour la première fois dans un pays, qui y résident légalement depuis moins de 3 ans et qui ont un titre de séjour de plus de 3 mois. Les personnes en provenance de l’Europe ne sont en principe pas considérées comme des primo-arrivantes, même si des exceptions existent.

La plupart du temps, les politiques nationales s’appliquent aux migrants en séjour légal, sans prendre en compte l’ensemble du public issu de l’immigration (par exemple les sans-papiers) qui peut avoir l’ambition de s’installer dans le pays et qui ont alors également des droits d’accès au travail et à une intégration sociale (Cocagne, 2018).

1.3. Structure du document

Ce document est structuré en quatre parties.

1. La première partie a trait à la description dans les grandes lignes du parcours d’accueil et d’intégration en Belgique des personnes primo-arrivantes, en parcourant les pratiques à travers le pays.
2. La deuxième partie s’attèle à rendre compte des politiques d’intégration pour les personnes primo-arrivantes à l’international en mettant le focus sur les développements réalisés ces dernières années.
3. La troisième partie est centrée sur l’accès au marché du travail pour les personnes primo-arrivantes, les personnes de nationalité étrangère et les personnes étrangères de deuxième génération en pointant notamment quelques chiffres de mise à l’emploi, les barrières majeures à l’entrée sur ce marché, notamment pour les femmes, et en identifiant aussi les secteurs propices à l’emploi pour ces profils-là.
4. Et, la quatrième partie concerne la formation professionnelle servant de tremplin à l’emploi, pour autant que le public puisse y accéder, avec une mise en lumière de quelques expériences et projets relevant de « *best practices* » pour les personnes primo-arrivantes, les personnes de nationalité étrangère et les personnes étrangères de deuxième génération.

² <https://www.cire.be/publication/refugie-demandeur-dasile-migrant-lexique-et-definitions/>

2. Le parcours d'accueil et d'intégration en Belgique

2.1. Des parcours relativement similaires à travers le pays

Un parcours d'accueil et d'intégration existe dans chacune des Régions du pays et en Communauté germanophone. Il a évolué dans le temps comme le montre l'historique des politiques d'immigration réalisé par Nassaux (2020).

Comme l'indique le Conseil supérieur de l'emploi (2018, p. 120), ce parcours est obligatoire depuis 2003 en Flandre, mais ne l'est devenu qu'en 2016 en Wallonie et en 2017 en Communauté germanophone. Bruxelles a trainé en la matière vu qu'elle a rendu obligatoire le parcours d'accueil et d'intégration en 2022.

Le Conseil supérieur de l'emploi indique que le contenu de ces parcours est relativement similaire et comprend essentiellement :

- un module d'accueil composé d'une information donnée sur les droits et devoirs des personnes résidant en Belgique ;
- un bilan individuel destiné à évaluer les besoins de l'étranger en matière de logement, de formation, de santé, d'insertion socioprofessionnelle, etc. ;
- une formation à la citoyenneté ;
- des cours de langue si besoin (français, néerlandais ou allemand selon la Région/Communauté).

Le Discri³ déplore les contours différents du parcours d'intégration d'une région à l'autre, notamment au niveau du public, des organismes en charge du public et de la gratuité ou non du parcours (frais de cours, frais de crèche ou transport, etc.).

En ce qui concerne le public accompagné, Watrin (2021) mentionne :

- en Flandre, il s'agit des personnes majeures possédant un titre de séjour de plus de 3 mois, non Belges ou Belges nées à l'étranger en première inscription au registre national si un parent est aussi né à l'étranger.
- à Bruxelles, il s'agit des primo-arrivant.es majeurs non belges possédant un titre de séjour de plus de 3 mois et vivant en Belgique depuis moins de 3 ans.
- en Wallonie et en Communauté germanophone, il s'agit des primo-arrivant.es majeurs issus d'un pays hors Union européenne possédant un titre de séjour de plus de 3 mois et vivant en Belgique depuis moins de 3 ans.

³ Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration de Wallonie : <https://discri.be/>

Selon Watrin (2021), les opérateurs chargés de la mise en œuvre du parcours sont également variables en nombre :

- 3 en Flandre (Vlaams Agenschap Integratie en Inburgering, Atlas à Anvers et In-Gent à Gand auxquels s'ajoute Bon⁴ à Bruxelles) ;
- 3 francophones à Bruxelles (ViA, BAPA Bxl et Convivial) ;
- 8 en Wallonie (les 8 centres régionaux d'intégration reconnus par La Wallonie) ;
- 1 en Communauté germanophone (Info-intégration de la Croix-Rouge).

Le parcours était totalement gratuit dans toutes les régions, mais cette gratuité est supprimée en Flandre⁵ (frais pour les cours d'orientation et cours de langue), tandis qu'elle exclut les frais de crèche et de transport en Wallonie et en Communauté germanophone (Watrin, 2021).

Le Conseil supérieur de l'emploi mentionne aussi le développement par les Services publics de l'emploi (SPE) de plusieurs dispositifs ou projets ciblant plus particulièrement les primo-arrivant.es (projet à Actiris et au FOREM) ou un groupe plus large (projet au VDAB⁶) comme les personnes allophones issues de l'immigration (y compris les primo-arrivant.es).

Il n'évoque pas le travail réalisé par d'autres organismes (BAPA⁷, Fédasil, organismes d'insertion socioprofessionnelle, secteur associatif, etc.) au niveau des domaines de l'emploi et de la formation. En revanche, il a identifié une série de projets mis en place par le monde associatif, soutenus financièrement par des organismes publics (CSE, 2018, p. 176-178).

Par ailleurs, comme l'indique Adam et al. (2018), il n'existe pas de modèle à l'échelle nationale. Les politiques et pratiques en matière d'immigration sont plus anciennes en Flandre que dans le reste du pays. De la sorte, les mécanismes sont mieux intégrés et mieux rodés que dans la partie francophone du pays.

2.2. Les pratiques en Flandre

Plus spécifiquement, le VDAB assure l'admission et le « screening » des candidats, selon le Conseil supérieur de l'emploi (2018, p. 121). Ainsi, toutes les actions ciblant les personnes allophones issues de l'immigration sont menées par le VDAB dans le cadre du programme « *Integratie door Werk* » (« Intégration par le travail »).

Quatre types de trajets permettant un accompagnement sur mesure ont été balisés :

1. un accompagnement rapide vers l'emploi ;
2. des trajets intégrés, dont les contenus sont harmonisés (par ex. apprentissage du néerlandais durant une formation sur le lieu de travail ou pendant le travail) ;
3. des trajets combinés, dans le cadre desquels les actions sont menées en alternance et les contenus ne sont pas harmonisés (par ex. apprentissage du néerlandais combiné à une orientation sociale, à une orientation de carrière ou à une formation professionnelle) ;
4. des trajets « linéaires » offrant une approche phasée dans laquelle une orientation sociale est proposée dans un premier temps, suivie d'un apprentissage du néerlandais puis seulement, de démarches actives pour la mise à l'emploi, là encore par étapes successives.

⁴ <https://www.bon.be/fr/a-propos-de-bon>

⁵ Info ici : <https://www.integratie-inburgering.be/fr/frais>

⁶ Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

⁷ Bureaux d'accueil pour primo-arrivant.es.

Tous ces trajets ont en commun, selon le Conseil supérieur de l'emploi (2018, p. 121), d'accorder une place centrale à l'apprentissage en milieu de travail et de se donner pour point de départ des trajets de courte durée et de qualité. Dans le cadre du projet « *Integratie door Werk* », plusieurs accords de partenariat ont été conclus avec des partenaires tels que l'Agence pour l'intégration et l'intégration civique (*Agentschap Inburgering en Integratie*), Fedasil, l'Union des villes et communes de Flandre ainsi que les différentes organisations patronales.

Le VDAB et l'Agence pour l'intégration et l'intégration civique ont lancé « *@level2work* », un projet qui vise à accompagner les nouveaux arrivants demandeurs d'emploi disposant d'un diplôme du supérieur (bachelier ou master) obtenu dans leur pays d'origine. Actiris collabore également au projet qui bénéficie de subventions de l'AMIF, le fonds Asile, migration et intégration (Asylum, Migration and Integration Fund), un programme de l'Union européenne pour contribuer à la gestion efficace des flux migratoires ainsi qu'à la mise en œuvre, au renforcement et au développement de la politique commune en matière d'asile, de protection subsidiaire et temporaire, d'intégration et de migration (période 2014-2020) (CSE, 2018, p. 176).

2.3. Les pratiques en Wallonie

Le Conseil supérieur de l'emploi (2018, p. 121) indique que le Forem (Wallonie) a mis en place un dispositif en vue de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des primo-arrivant.es. Ce dernier repose sur un renforcement de l'offre de services du Forem et de partenaires externes, en articulation avec le parcours d'intégration (qui est à mettre en œuvre par les Centres régionaux d'intégration).

Les conseillers « migrants » réalisent des bilans socioprofessionnels, identifient les compétences portées (recours aux screening, tests de langues, etc.) et les besoins. Ils proposent des parcours orientés vers des prestations en adéquation avec les besoins, à la fois en interne et chez des partenaires. Ils soutiennent et orientent également les primo-arrivant.es vers les modalités de reconnaissance des diplômes et de validation des compétences⁸.

Dans le cadre de la recherche d'emploi, plusieurs initiatives ont été développées par la Taskforce Réfugiés de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), créée en septembre 2015 (*Idem*). L'objectif est de développer des initiatives qui répondent aux besoins concrets des demandeurs d'asile et des réfugiés et favorisent leur intégration dans la société et l'économie. Ainsi, des collaborations ont été initiées avec les SPE. Elles ont abouti entre autres à un inventaire de toutes les mesures d'accompagnement des services de l'emploi pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail.

Toutes ces mesures ont été intégrées dans un Guide pour les employeurs, qui répond aux questions de ceux qui veulent former et/ou engager des demandeurs d'asile et des réfugiés. Le VDAB et le Forem ont également créé une page Internet spécifique pour les employeurs désirant recruter des réfugiés. Les fédérations sectorielles sont aussi consultées sur les possibilités d'activation auprès de leurs membres.

⁸ L'article 2 de l'Accord de coopération du 21 mars 2019 conclu entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la validation des compétences mentionne : « la validation des compétences est accessible à toute personne tout au long de sa vie, hormis les mineurs soumis à l'obligation scolaire ». Le public issu de l'immigration est également concerné.

2.4. Les pratiques à Bruxelles

Le Conseil supérieur de l'emploi n'évoque pas les pratiques d'Actiris dans son rapport de 2018. En regardant le site Internet d'Actiris, ce dernier propose un accompagnement pour trouver un emploi et des formations, notamment pour apprendre une des langues de la région. Il communique de l'information sur le fonctionnement du marché du travail en Belgique et les démarches à réaliser pour décrocher un emploi. Il collabore avec une série d'organismes qui peuvent aider les primo-arrivant.es au niveau de l'équivalence de diplôme, de l'acquisition de compétences, de l'accompagnement pour la recherche d'emploi (rédaction d'un curriculum vitae, lettre de motivation ou autre), etc.

Par ailleurs, la Cité des métiers mentionne sur son site Internet la coexistence de deux parcours différents à Bruxelles :

1. le « parcours d'intégration » (néerlandophone) mis en place par BON comprenant :
 - des cours d'orientation sociale (60 heures) donnés dans la langue maternelle du participant ou dans une autre langue qu'il maîtrise. Il s'agit d'avoir un aperçu des institutions belges, de l'environnement culturel et économique, et d'acquérir une connaissance générale des métiers et du marché de l'emploi ;
 - des cours de néerlandais ;
 - un accompagnement individuel.
2. le « parcours d'accueil » (francophone) mis en place par les BAPA comprenant :
 - un accompagnement individuel dans la langue du participant ;
 - un module d'information "droits et devoirs" (10 heures) et une formation à la citoyenneté (50 heures) ;
 - des cours de français ;
 - une orientation socioprofessionnelle.

L'accès au marché du travail peut s'envisager aussi par la validation des compétences. À ce propos, un travail est mené au sein de Bruxelles Formation pour permettre l'accueil du public issu de l'immigration dans ses centres de validation des compétences, notamment en ce qui concerne les aspects assurance lors des épreuves.

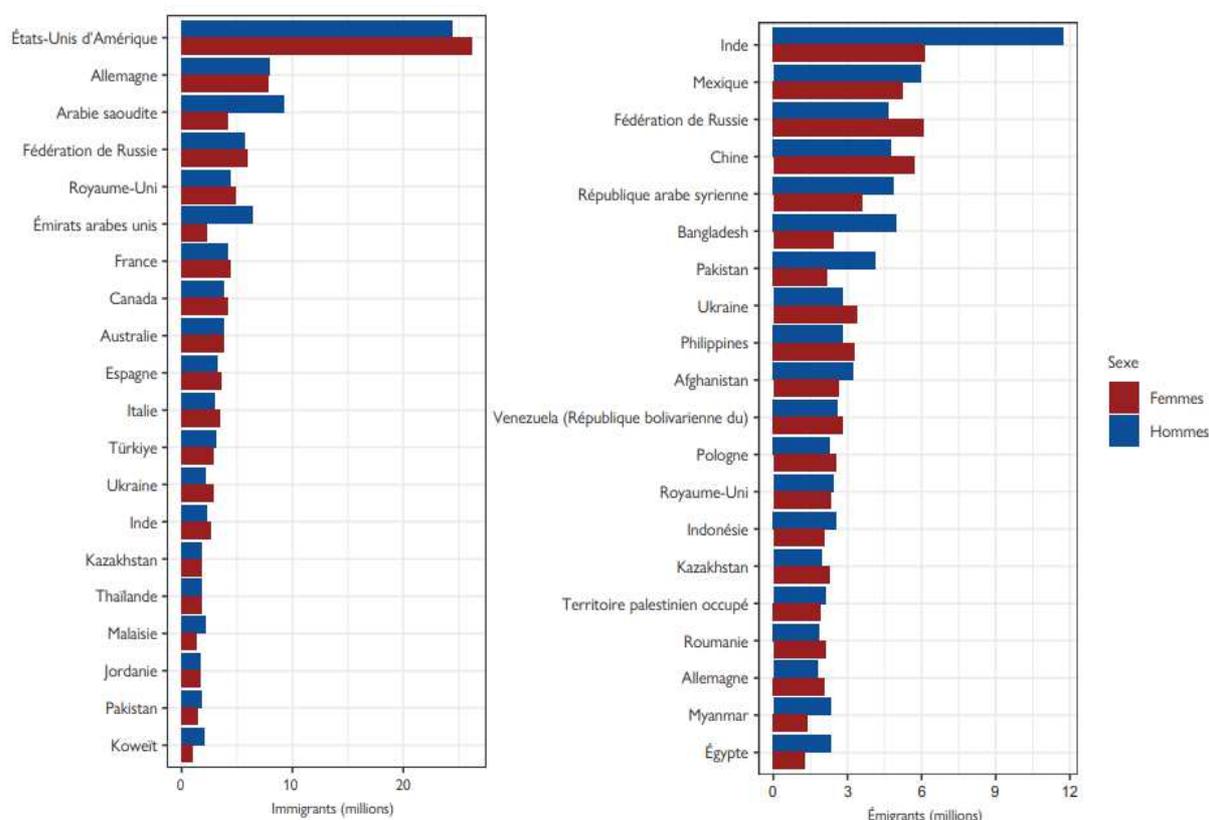
3. Les politiques d'intégration à l'international

3.1. Le top 10 des pays accueillants

Le rapport de l'IOM (2024) signale que le nombre de migrants internationaux a augmenté ces cinquante dernières années. Selon les estimations, 281 millions de personnes vivaient dans un pays autre que leur pays de naissance en 2020, soit 128 millions de plus qu'en 1990 et plus de trois fois plus qu'en 1970.

En 2000, la distribution d'hommes/femmes était de 50,6 et de 49,4 pour cent (soit 88 millions de migrants hommes et 86 millions de femmes migrantes). En 2020, il était de 51,9 et de 48,1 pour cent, avec 146 millions de migrants hommes et 135 millions de femmes migrantes. La part des femmes migrantes a légèrement diminué depuis 2000.

L'IOM indique le nombre en millions de migrants internationaux, par sexe, dans les 20 principaux pays de destination (à gauche) et d'origine (à droite) :



Source : IOM, 2024, p. 10

Par ailleurs, le Migrant Integration Policy Index (MIPEX)⁹ réalise tous les cinq ans une évaluation des politiques d'accueil et d'intégration des migrants de 56 pays. Dans le top 10, sorti en 2020 (dernier en date), apparaissent les pays qui adoptent une approche globale de l'intégration, c'est-à-dire qui garantit pleinement l'égalité des droits, des chances et de la sécurité aux migrants et aux citoyens. Les politiques de ces pays encouragent généralement le public à considérer les migrants comme leurs égaux, leurs voisins et leurs citoyens potentiels. C'est ce critère « d'approche globale de l'intégration » qui permet de présenter la liste des dix pays ci-dessous :

Top 10	
1. Suède (86/100)	6. États-Unis (73/100)
2. Finlande (85/100)	7. Belgique (69/100)
3. Portugal (81/100)	8. Australie (65/100)
4. Canada (80/100)	9. Brésil (64/100)
5. Nouvelle-Zélande (77/100)	10. Irlande (64/100)

La liste ci-dessus est en partie différente de celle mise en exergue par l'IOM (2024). Le MIPEX analyse la qualité d'intégration et de vie offerte aux migrants, alors que l'IOM regarde les flux et couloirs de migration.

3.2. Développer les politiques de citoyenneté

Les politiques d'intégration des primo-arrivants ont évolué ces dernières années. L'OCDE¹⁰ observe un regain d'intérêt pour les politiques de citoyenneté en 2022/23 (OCDE, 2023b, p. 101-102). La majorité des pays considèrent l'acquisition de la citoyenneté comme un catalyseur de l'intégration économique, sociale et politique des immigrants. Elle les incite à investir dans leur avenir dans le pays et leur confère des droits qui contribuent à combler les écarts avec la population née dans le pays.

D'autres considèrent a contrario la naturalisation comme l'ultime récompense pour une intégration réussie. Ce dernier point de vue suppose l'élaboration de politiques de naturalisation rigides et restrictives, imposant des conditions de séjour de longue durée et des tests de langue et d'éducation civique.

Par ailleurs, l'intégration civique gagne en importance dans les pays de l'OCDE. L'éventail de mesures d'intégration civique est large et couvre les cours d'éducation civique, les échanges culturels et sociaux avec la population née dans le pays, mais aussi le droit de participation aux élections. Sont cités en exemple le Luxembourg, la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne et l'Autriche.

En ce qui concerne la Belgique, la nouvelle législation relative à la politique flamande d'intégration et d'intégration civique, entrée en vigueur en mars 2022, comporte un quatrième axe consacré à l'amélioration des contacts sociaux des immigrants et de leur participation à la société. Elle propose aux nouveaux arrivants un parcours sur mesure de 40 heures pouvant prendre diverses formes : un programme d'accompagnement individuel, un stage de langue au sein d'une entreprise, d'une association ou de l'administration locale, un emploi bénévole et des travaux d'utilité sociale.

⁹ Plus d'informations et de résultats : <https://www.mipex.eu/key-findings>

¹⁰ Les 38 pays membres de l'OCDE se répartissent sur l'ensemble du globe, de l'Amérique du Nord et du Sud à l'Europe et à l'Asie-Pacifique.

La région bruxelloise a, quant à elle, rendu obligatoire, en 2022, les cours d'intégration civique pour les membres de la famille des titulaires d'un permis de travail présents sur le territoire depuis plus de trois mois. Ces personnes doivent aussi s'inscrire à ces cours dans les six mois suivant l'obtention du permis.

3.3. Faciliter l'accès à la formation linguistique et professionnelle

Les pays de l'OCDE se préoccupent de plus en plus de la formation linguistique des primo-arrivant.es, plus particulièrement dans un contexte de formation professionnelle (OCDE, 2023b, p. 103-105).

Tous les pays de l'OCDE reconnaissent l'importance de proposer des cours de langue à la population immigrée, comme moyen non seulement d'améliorer l'accès au marché du travail et aux services sociaux, mais aussi de tisser des liens dans la société d'accueil.

Ce sont surtout les facteurs d'aggravation des pénuries de main-d'œuvre et d'inadéquation des compétences qui poussent les pays à se préoccuper de la formation des primo-arrivant.es.

*En **Allemagne**, la nouvelle loi portant création d'une opportunité au droit de séjour (Chancen-Aufenthaltsrecht) donne immédiatement accès à des cours modulaires d'allemand et d'allemand à vocation professionnelle, financés par l'État fédéral, jusqu'au niveau C2 du Cadre européen commun de référence pour les langues, pour tous les demandeurs d'asile indépendamment de leur origine. Ces programmes peuvent être conjugués avec des qualifications professionnelles et des stages pratiques en entreprise.*

*L'**Autriche** a aussi élargi la gamme de programmes d'enseignement de l'allemand en ajoutant des cours spécialisés pour certains secteurs d'activité en tension, dont la restauration, l'hôtellerie, le tourisme et le commerce de détail.*

Une autre tendance consiste à faciliter l'accès aux formations professionnelles, parfois combinées avec des cours de langue générale.

*La **Suisse** a augmenté les financements à destination de l'intégration, plus particulièrement pour les cours de langues et les apprentissages professionnels.*

*L'**Espagne** a modifié sa législation pour permettre aux immigrés sans papiers, présents sur le territoire depuis au moins deux ans, d'accéder au séjour temporaire, à condition de suivre un programme de formation professionnelle et d'avoir un minimum de maîtrise de l'espagnol.*

Des pays relèvent également le niveau requis de maîtrise de la langue.

*Les **Pays-Bas** demandent désormais aux nouveaux arrivants de maîtriser le néerlandais au niveau B1 du Cadre européen commun de référence pour les langues.*

*L'**Australie** a renforcé les ressources consacrées 1) au programme d'anglais pour immigrés adultes (Adult Migrant English Program, AMEP), lequel fournit désormais des livrets (English Ready Booklets) pour aider les personnes n'ayant jamais étudié l'anglais, ou très peu, et 2) au programme de l'AMEP dédié à la culture numérique (AMEP Digital Literacies Framework).*

L'État a alloué au programme AMEP près de 20 millions USD de fonds supplémentaires sur quatre ans, depuis 2022-23, destinés à apporter aux apprenant.es adultes des solutions d'apprentissage innovantes.

*La **Finlande** a renouvelé et adopté, en 2022, le programme d'enseignement pour l'intégration, en mettant notamment davantage l'accent sur la langue. De plus, une réforme profonde de la loi d'intégration est attendue en 2025. Elle prévoit des services d'intégration précoce sous forme de plans individualisés, d'orientation multilingue, d'éducation et autres pour faciliter et renforcer la transition vers le travail.*

3.4. Favoriser la reconnaissance des qualifications étrangères

Les pays de l'OCDE sont de plus en plus conscients de la nécessité d'une meilleure reconnaissance des qualifications étrangères, qui s'impose pour assurer l'insertion professionnelle à long terme des immigrés et la pleine utilisation de leurs compétences.

Dans les pays de l'OCDE (2023b, p. 110), environ deux immigrés sur trois ont obtenu leur diplôme à l'étranger. Il apparaît pourtant que ces personnes se heurtent à des obstacles considérables sur le marché du travail, surtout lorsqu'il s'agit de trouver un emploi stable et de qualité à la hauteur de leurs compétences. Plus d'un tiers des immigrés hautement qualifiés dans les pays de l'OCDE sont en déclassement professionnel.

Plusieurs pays ont décidé d'accélérer et de simplifier la reconnaissance des qualifications étrangères tout en faisant mieux connaître les procédures (OCDE, 2023b, p. 111).

*L'**Allemagne** a créé, en 2020, un centre de reconnaissance professionnelle (Zentrale Servicestelle Berufsankennung, ZSBA) qui accompagne les candidats immigrés dans leurs démarches. Elle a aussi voté un projet de loi visant à promouvoir les études en soins infirmiers en simplifiant et en standardisant la reconnaissance des qualifications et des formations étrangères dans ce domaine.*

*L'**Autriche**, quant à elle, a signé un accord avec l'Inde en 2023, par lequel est établi un mécanisme de reconnaissance réciproque des qualifications.*

*Le **Danemark** a lui aussi créé un portefeuille de compétences en ligne (My Competence Portfolio) qui permet aux immigrés de décrire leurs qualifications et de soumettre les justificatifs nécessaires.*

*En **France**, un guide¹¹ a été rédigé par le CRI (2021) pour présenter les méthodes et outils spécifiques permettant l'identification et le renforcement des compétences transversales des réfugiés, dans le cadre du projet BREFE¹².*

¹¹ Plus de détails : https://conseil-recherche-innovation.net/sites/default/files/public/inventions/brefe_-_identifier_et_renforcer_les_compétences_transversales_des_refugies_0.pdf

¹² Cf. boîte à outils : <https://www.brefe.eu/>

3.5. Les bonnes pratiques en matière de parcours d'intégration

Le Conseil supérieur de l'emploi (2018, p. 121-122) relève que les parcours d'intégration sont courants et souvent obligatoires. Parmi les bonnes pratiques, il souligne celles de plusieurs pays.

*Le programme **autrichien** dans lequel la participation au programme d'intégration est obligatoire pendant minimum 12 mois ou jusqu'à ce que le participant ait trouvé un emploi. De plus, un support est fourni aux employeurs qui engagent les participants. La loi autrichienne relative à l'intégration met l'accent sur les politiques actives du marché du travail, et impose aux chômeurs réfugiés et sous protection internationale de participer à des formations.*

*En **Allemagne**, depuis 2017, l'apprentissage de la langue se fait à des fins professionnelles.*

*Un projet pilote, Social Impact Bond, a été instauré en **Finlande** en septembre 2016. Ce programme, offrant une formation à 2 000 immigrants, a pour objectif de les aider à trouver un emploi dans les quatre mois suivant leur intégration au programme. La formation prévue se poursuit une fois que l'immigré est à l'emploi.*

*L'**Australie** propose un système de parrainage au niveau local visant à aider les migrants humanitaires nouvellement arrivés à exercer une profession similaire à celle qu'ils exerçaient dans leur pays d'origine.*

*En **Norvège**, la politique vise la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Depuis août 2015, tous les enfants de 4 et 5 ans des familles à bas revenu disposent de 20 heures gratuites de systèmes de garde par semaine¹³.*

*En **Suisse**, les réfugiés employables sont automatiquement inscrits auprès des SPE afin de leur permettre de bénéficier d'un meilleur accès aux mesures d'intégration sur le marché du travail.*

Le European website on integration relève, dans un récent rapport (2024), les bonnes pratiques d'intégration des migrants, plus particulièrement en ce qui concerne l'accès au logement. Il souligne notamment les bonnes pratiques d'accompagnement des jeunes mineurs non accompagnés, réalisées par l'organisme Mentor Jeunes¹⁴, ainsi que le travail effectué par le Ciré¹⁵.

¹³ La ville de Bruxelles propose de même service pour les familles monoparentales.

¹⁴ <https://www.mentorjeunes.be/que-faisons-nous/familles-daccueil-mena/>

¹⁵ <https://www.cire.be/nos-activites/logement/>

4. L'accès au marché du travail

4.1. Taux d'emploi, taux d'activité et taux de chômage

Dans leur article, Manço et al. (2021, p. 4) indiquent que l'économie européenne dépend de la présence de travailleurs migrants pour pallier le vieillissement de sa population : entre 2000 et 2018, les migrations représentent environ 75% de l'accroissement de la population de la zone (OCDE, 2019).

D'après Statbel (2023), si toutes les catégories d'origine (dit de « nationalité d'origine »¹⁶) enregistrent des progrès notables en termes de taux d'emploi et de taux d'activité, comme décrit ci-dessous, de grandes différences subsistent en fonction du groupe d'origine. Globalement, la situation sur le marché du travail des personnes originaires de l'UE est beaucoup plus favorable que celle des personnes originaires de pays extérieurs à l'UE. Le groupe d'origine des pays de l'UE-13, c'est-à-dire le groupe des pays qui ont adhéré le plus récemment à l'UE, occupe une position spécifique avec un taux d'activité et d'emploi qui a remarquablement augmenté ces 10 dernières années.

Chez les personnes originaires d'un pays extérieur à l'UE, le taux d'emploi a fortement augmenté sur une période de 20 ans, selon Statbel (2023). L'écart par rapport au taux d'emploi des personnes d'origine belge s'est dès lors également réduit. Néanmoins, l'écart de certains groupes d'origine spécifiques tels que l'Afrique du Nord, l'Afrique subsaharienne et les pays candidats à l'adhésion à l'UE (c'est-à-dire principalement la Turquie) reste assez important, avec des différences variant de 17,6 à 24,5 points de pourcentage.

Le taux de chômage a lui aussi évolué positivement au cours des deux dernières décennies dans chacun des groupes d'origine, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UE. Cependant, malgré une réduction de moitié de cet indicateur, le taux de chômage des personnes originaires d'Afrique du Nord ou d'Afrique subsaharienne reste élevé, avec des taux supérieurs à 16%. Parmi les personnes originaires d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE, le taux de chômage a diminué plus fortement, atteignant un niveau de 10% en 2022. Toutefois, même chez elles, l'écart avec les personnes d'origine belge reste important.

Derrière ces chiffres globaux se cachent de grandes différences d'évolution entre les indicateurs des femmes et des hommes et l'écart entre les deux sexes. Un phénomène assez général que Statbel (2023) observe dans tous les groupes d'origine est la participation accrue des femmes au marché du travail, combinée à la forte baisse du taux de chômage qui a entraîné une augmentation du taux d'emploi des femmes beaucoup plus forte que celle du taux d'emploi des hommes.

Cependant, Statbel (2023) constate de grandes différences entre les groupes d'origine internes et externes à l'UE. Si la participation au marché du travail (exprimée par les taux d'activité) des femmes âgées de 15 à 64 ans originaires d'Afrique du Nord ou d'un pays candidat à l'adhésion à l'UE a augmenté par rapport à il y a 20 ans, moins de 40% d'entre elles en moyenne occupaient un emploi durant la

¹⁶ Cf périmètre sur la nationalité d'origine : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/origine#documents>

période 2020-2021-2022. La situation est légèrement meilleure chez les femmes originaires d'Afrique subsaharienne, puisque 52,0% d'entre elles travaillent.

Grâce à cette nouvelle variable de l'origine, Statbel (2023) peut pour la première fois examiner la diversité de la composition des groupes des professions et des secteurs économiques. Par exemple, les personnes d'origine non européenne sont beaucoup plus susceptibles d'occuper un emploi d'ouvrier et sont fortement sous-représentées dans les emplois publics. Les personnes originaires de l'UE-13 sont plus susceptibles de se trouver dans le secteur de la construction et les personnes originaires d'Afrique subsaharienne semblent être fortement surreprésentées dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale.

4.2. Les barrières à l'entrée sur le marché du travail

L'accès des personnes étrangères au marché de l'emploi reste malgré tout un parcours du combattant dans de nombreuses régions européennes, et particulièrement en Belgique qui figure, en cette matière, parmi « les plus mauvais élèves » de l'OCDE et de l'Union européenne (Manço et al., 2021, p. 4). Les raisons sont notamment la lourdeur des démarches et la lenteur des administrations, ainsi que le manque de transparence dans l'information et de solution fluidifiant l'entrée sur le marché du travail.

Par ailleurs, selon le Conseil supérieur de l'emploi (2023, p. 73), une faible proportion de la migration en Belgique est liée à un emploi. Ainsi, de nombreux migrants déclarent ne pas chercher à travailler (19% en Belgique contre 10% dans l'UE selon l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat en 2021)¹⁷. Les permis de séjour, dont le délai est très long pour l'obtenir, sont surtout accordés pour d'autres raisons que celles liées à l'emploi, notamment dans le cadre de demandes de regroupement familial ou pour des raisons humanitaires ou de protection internationale.

Mais, 21% des personnes de 15 à 74 ans nées à l'étranger ont immigré en Belgique pour des raisons liées à l'emploi (dont 9 points de pourcentage concernant les personnes qui avaient déjà trouvé un emploi avant de migrer), alors que ce ratio atteint 26% au niveau de l'UE. Les raisons familiales reviennent plus souvent en Belgique (52% contre 48% en UE), qui atteint le top 3 européen à ce niveau.

Le MIDI (2015, p. 17 dans Boulet, 2016) résume les principales difficultés d'insertion professionnelle des personnes migrantes comme suit :

1. l'accès insuffisant à de l'information pertinente et en temps opportun sur les exigences du marché du travail et les perspectives professionnelles ;
2. les difficultés liées à la reconnaissance des compétences, que ce soit par les employeurs, les établissements d'enseignement ou par les ordres professionnels et les autres organismes de réglementation, et à l'équivalence des diplômes ;
3. des réseaux sociaux en construction et donc moins développés ;
4. la discrimination à l'embauche¹⁸.

D'autres facteurs sont relatés dans l'étude de Felten (2021) en ce qui concerne les dispositions des personnes primo-arrivantes à entrer sur le marché du travail, comme notamment les effets physiques

¹⁷ Depuis lors, des conflits sont apparus ou se sont renforcés, notamment en Ukraine. Les raisons de la migration peuvent avoir un peu changé, mais il faut attendre la sortie de nouveaux rapports d'étude pour attester cela.

¹⁸ Cette problématique est plus développée dans le rapport de view.brussels (2025).

et psychologiques néfastes de l'exil (Yakushko et al., 2008 ; CRAcs, 2023) et le sentiment d'insécurité et d'impuissance (Cocagne, 2018) que génère l'installation précaire dans le pays d'accueil.

Les difficultés d'accès à l'emploi des travailleurs issus de l'immigration pourraient être expliquées, en Belgique et singulièrement en Wallonie, par divers facteurs, dont le faible niveau de formation d'une partie des migrants qui s'installent dans le pays (Lens et al., 2018). Mais, l'obstacle majeur pour accéder à l'emploi est la non-reconnaissance des diplômes des personnes issues de l'immigration. Comme le mentionne l'instance Bassin EFE Bruxelles (2023), les procédures sont longues, coûteuses et complexes, avec par moment un manque d'information et d'accompagnement des individus. Et, les enjeux liés à la digitalisation des démarches amplifient les difficultés pour une partie du public primo-arrivant (Ciré, 2023).

En outre, le volume d'activité globale est beaucoup plus faible pour le dispositif d'équivalence néerlandophone que francophone, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des diplômes de l'enseignement secondaire, car en Flandre, les établissements universitaires sont compétents en matière d'admission et ne demandent aucun titre d'équivalence (Bassin EFE Bruxelles, 2023, p. 14).

Le Monitoring socio-économique 2019¹⁹ montre que, toutes origines confondues, la probabilité d'être en emploi est fortement corrélée au niveau de diplôme des travailleurs (Manço et al., 2021). Toutefois, il faut reconnaître que cette observation n'explique qu'une part de l'écart du taux d'emploi entre migrants et natifs, dans la mesure où le recrutement des immigrés n'est pas fondamentalement différent entre la Belgique et la plupart des pays européens, et les étrangers installés dans le royaume ont une plus faible probabilité de travailler que les natifs ayant le même diplôme (Lens et al., 2018).

Un facteur probant est la faible proportion de personnes migrant pour raisons professionnelles. D'après l'OCDE (2019), les migrants pour raisons familiales ou humanitaires rencontrent plus de difficultés que d'autres à s'insérer sur le marché du travail du pays d'installation. Le rapport du CRAcs (2023, p. 42) met d'ailleurs en évidence que le regroupement familial amène les travailleurs des BAPAs à accompagner davantage de situations familiales difficiles (dépendance de la personne « regroupée », violences conjugales, problème de logement, etc.). Ce public a des besoins très spécifiques pour lesquels les travailleurs doivent être formés.

Le faible niveau de connaissance de la langue de la région d'installation est un autre frein à l'emploi inhérent aux personnes issues de l'immigration (Manço et al., 2021). Pourtant, Lens et al. (2018) nuancent : la maîtrise linguistique ne constitue qu'une des clés de l'accès à l'emploi. En effet, selon le Conseil supérieur de l'emploi (2018), même les migrants qui maîtrisent le français rencontrent des difficultés d'accès au travail. Les travaux de l'IRFAM²⁰ montrent globalement que la maîtrise du français (ou néerlandais) n'est qu'un élément parmi d'autres dans le succès de l'insertion. L'acclimatation à la culture de l'entreprise et les bonnes relations avec les collègues seraient plus déterminantes dans le maintien à l'emploi.

Le capital social des migrants doit également être pris en considération. L'absence de réseaux utiles pour accéder à l'emploi dans le pays d'accueil — ou, à l'inverse, la présence de « groupes ethniques » enfermant le travailleur dans un contexte social peu diversifié — est un fait renforçant l'ethnostratification du marché de l'emploi (Manço et Barras, 2013). Il en est de même pour le marché de la formation professionnelle, qui peut rester méconnu du public issu de l'immigration (Bruxelles Formation, 2021, p. 33).

¹⁹ Le monitoring 2022 (SPF Emploi Travail et Concertation sociale et UNIA, 2022) corrobore ces résultats : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring_socioeconomique_2022.pdf

²⁰ <https://www.irfam.org/>

Par ailleurs, l'OCDE (2020) pointe de manière répétitive le secteur de l'insertion des migrants en Belgique, en particulier dans la partie francophone du pays : il apparaît comme une constellation de structures peu cohésives et trop faiblement ancrées dans le monde des entreprises, ce qui nuit à son efficacité (Manço et al., 2021, p. 14). Adam et al. (2018, p. 237) relèvent aussi qu'en Wallonie et à Bruxelles les politiques d'intégration – à l'emploi notamment – consistent en le financement du secteur associatif, sans coordination régionale. En revanche, en Flandre, les politiques d'intégration et de mise à l'emploi sont centralisées par le pouvoir régional et mises en place depuis longtemps avec une approche plus professionnalisante.

4.3. Les femmes délaissées sur le marché du travail

Le rapport d'étude « Promouvoir les talents à Bruxelles » de l'OCDE, paru en 2023, mentionne que les différents groupes de migrants ne sont pas intégrés sur le marché du travail de la même manière (p. 30). Seuls 61% des migrants âgés de 15 à 64 ans nés en dehors de l'Union européenne faisaient partie de la population active de la région en 2019. L'une des raisons de la faible participation au marché du travail des migrants nés hors de l'UE-27 est, d'après l'OCDE (2023a, p. 30) la forte proportion de migrants familiaux.

En région bruxelloise, plus de la moitié des migrants en âge de travailler nés hors de l'UE-27 sont venus pour des raisons familiales plutôt que pour trouver un emploi. Parmi les migrants familiaux, 63% sont des femmes et 43% ont un faible niveau d'éducation. Le taux d'activité des migrants non originaires de l'UE-27 venus pour des raisons familiales est inférieur de 35 points de pourcentage à celui des migrants venus pour travailler. Selon l'OCDE (*Idem*), en 2019, seulement 49% des femmes âgées de 15 à 64 ans nées en dehors de l'UE-27 étaient économiquement actives dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le taux d'activité des femmes en âge de travailler nées en dehors de l'UE-27 est plus élevé dans d'autres grandes villes de l'OCDE telles que Berlin (59%), Vienne (60%) et Londres (65%).

L'écart avec les personnes d'origine belge demeure important (EMN, 2018 ; Biegel et al., 2021). De plus, un écart important entre les sexes dans la participation au marché du travail parmi les migrants nés hors de l'Union européenne persiste (OCDE, 2023a, p. 30). Les femmes issues de l'immigration ont le taux d'emploi le plus bas et le taux d'inactivité le plus élevé, comparativement aux femmes et hommes avec ou sans origine migratoire (Maes et al., 2021). Elles font face à une pression accrue pour concilier travail et vie familiale/privée (Maes et al., 2022). Ceci est également étroitement lié à une participation au marché du travail plus faible des femmes et au travail à temps partiel (Binst et al., 2023).

De plus, les indicateurs du marché du travail et la recherche montrent que l'écart d'emploi entre les femmes d'origine belge et les femmes d'origine migratoire est plus important chez les femmes ayant des enfants (FADO WASO & Unia, 2020 dans Binst et al., 2023, p. 6). Cela suggère que la maternité et les responsabilités familiales ont une plus grande influence sur la participation au marché du travail des femmes d'origine migratoire que sur celles d'origine belge (Ünver et al., 2018 ; Wood et al., 2020 ; Marynissen et al., 2021, dans Binst et al., 2023, p. 6).

Dans leur rapport, Binst et al. (2023, p. 5) mentionnent l'étude de Maes et al. (2021) selon laquelle la plus faible participation au marché du travail des femmes issues de l'immigration de la deuxième génération et ayant des enfants est liée à leur engagement professionnel déjà limité avant la naissance de leur premier enfant. Ils indiquent que les solutions ne se trouvent pas seulement dans l'émancipation des genres ou la garde d'enfants, et que les liens de causalité entre les responsabilités familiales et la participation au marché du travail sont plus nuancés que ce qui est souvent supposé. Il

n'empêche que le manque de place en crèche ou garderie est réel à Bruxelles et cela constitue un obstacle pour les parents de se rendre disponibles, notamment pour une formation (CRAcs, 2023, p. 42). Le taux de couverture des crèches dans le croissant pauvre de Bruxelles est inférieur à celui des communes les plus riches (IBSA, 2023).

L'OCDE (2023b, p. 143) indique que les femmes primo-arrivantes ont tendance à avoir des enfants à un plus jeune âge, ce qui peut entraîner des conséquences pour leur insertion professionnelle. Il montre que les taux de fécondité ont tendance à atteindre un pic juste après l'arrivée dans le pays de destination, notamment en Belgique (p. 125). De la sorte, proposer des mesures d'intégration à ce moment-là n'est peut-être pas optimal. Pourtant, les politiques d'intégration se concentrent trop souvent sur les nouveaux et nouvelles arrivant.es (OCDE, 2023b, p. 5).

Les travaux de recherche montrent que les femmes de deuxième génération ayant une origine migratoire ont moins recours aux systèmes formels de garde d'enfants (Maes et al., 2023) et ont moins accès au congé parental que les femmes d'origine belge (Marynissen et al., 2021). Cela s'explique par le fait que le congé parental est accordé en fonction du type d'emploi, privant ainsi une partie importante des mères – en particulier les jeunes, les mères célibataires, celles ayant une formation courte et celles ayant une origine migratoire – de l'accès au congé parental en Belgique (*Idem*).

Outre le rôle des tâches ménagères et des responsabilités familiales, divers autres facteurs influent sur la participation au marché du travail des femmes d'origine migratoire, ainsi que des personnes issues de l'immigration en général. Parmi ces facteurs, Binst et al. (2023, p. 5) citent notamment un niveau d'éducation plus faible (Baert et al., 2016) et moins de capital social (réseaux) (Verhaeghe et al., 2013, 2015). Et pour les migrants de première génération, une maîtrise moindre de la langue (BNB, 2020) et la non-reconnaissance des diplômes étrangers dans le pays d'accueil (Chakkar & De Cuyper, 2019 ; De Cuyper et al., 2019).

Selon Binst et al. (2023, p. 71-72), le pourcentage de femmes invoquant des raisons familiales pour ne pas travailler diminue de moitié entre la première et la deuxième génération pour les femmes originaires de l'UE, tandis que chez celles issues de pays hors UE, cette proportion est divisée par trois. Ces auteurs indiquent également que le taux d'absentéisme est nettement plus élevé pour les femmes, quelle que soit leur origine, principalement en raison des congés parentaux ou de la prise en charge de leurs enfants. Cette raison n'est presque jamais mentionnée par les hommes.

Ces auteurs relèvent un constat étonnant sur le fait que les femmes avec un haut niveau d'éducation de la deuxième génération d'origine non UE travaillent moins fréquemment à temps partiel que les femmes avec un haut niveau d'éducation d'origine belge. Pour les personnes issues de l'immigration, le travail à temps partiel est souvent une obligation plutôt qu'un choix, surtout pour les hommes. En ce qui concerne la maladie ou l'invalidité, une forte augmentation est observée chez les femmes de la deuxième génération de l'UE, ainsi qu'une baisse significative chez les hommes de la deuxième génération non UE (Fondation Roi Baudoin, 2023, p. 2).

4.4. La non-reconnaissance des compétences et du diplôme comme obstacle majeur

Dans son rapport, l'OCDE (2023a, p. 30) souligne que la discrimination sur le marché du travail constitue un obstacle à l'emploi pour les personnes issues de l'immigration. L'une des difficultés rencontrées par les migrants originaires de pays hors de l'UE-27 est le manque de reconnaissance de

l'éducation formelle qu'ils ont reçue à l'étranger et de leurs compétences acquises par la formation et leur expérience professionnelle.

Les personnes ayant un passé migratoire et travaillant sont plus susceptibles d'être surdiplômées que les personnes nées dans le pays. Dekock et Lamotte (2024) indiquent dans leur article de presse que les personnes hautement qualifiées nées en dehors de l'Union européenne rencontrent plus de difficultés à trouver un emploi correspondant à leur diplôme en Belgique que dans les pays voisins. Concrètement, en 2023, 36% des personnes nées en dehors de l'UE et titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur étaient surqualifiées pour l'emploi qu'elles exerçaient en Belgique. La société y perd globalement, car les compétences sont sous-employées.

Plus spécifiquement dans la Région bruxelloise, l'OCDE (2023a, p. 31) relève que 44% des chercheurs d'emploi (sans emploi) inscrits auprès d'Actiris sont des personnes nées à l'étranger dont les diplômes n'ont pas été reconnus. En Belgique, un processus administratif géré par les Communautés belges est nécessaire pour les professions réglementées (ex. comptables, enseignants). Des problèmes liés à l'équivalence des diplômes sont à noter en Belgique, notamment en région bruxelloise. Les démarches administratives sont longues et lentes ; et beaucoup de diplômes n'ont pas d'équivalence.

Le rapport de l'OCDE (*Idem*) indique également qu'environ 20% des travailleurs exercent une profession réglementée dans l'ensemble de l'UE. Cette procédure peut être longue, mais elle est nécessaire pour ce groupe de métiers. Les personnes qui cherchent un emploi dans des professions non réglementées n'ont pas besoin d'un diplôme spécifique. Les employeurs peuvent décider si un candidat est apte à occuper l'emploi, ce qui offre une plus grande marge de manœuvre à la Région pour encourager la reconnaissance informelle de qualifications étrangères. Mais, il n'empêche qu'en Belgique, les personnes ont besoin d'une reconnaissance de leur diplôme pour entrer plus facilement et plus rapidement sur le marché du travail.

Plusieurs pays montrent la voie en établissant des accords avec les secteurs (OCDE, 2023a, p. 33).

Le Québec (Canada) et la France ont conclu un accord prévoyant la reconnaissance mutuelle automatique de plus de 80 professions.

En Suède, des négociations tripartites ont abouti à un processus dans lequel environ 40 professions différentes qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre peuvent bénéficier d'une reconnaissance accélérée.

En ce qui concerne la Belgique, l'OCDE (2023a) souligne une difficulté importante. Pour les apprenants, l'inscription dans les différents systèmes de formation pour adultes génère des qualifications et des avantages différents. Ainsi, les certificats de Bruxelles Formation en Région bruxelloise par exemple sont confrontés à des défis de reconnaissance auprès des employeurs alors que les diplômes de l'enseignement de promotion sociale (EPS) ne le sont pas. Les certifications délivrées par l'EPS comprennent des diplômes de l'enseignement secondaire (CESS – Certificat d'enseignement secondaire supérieur) ou d'autres titres qui bénéficient d'une forte reconnaissance sur le marché. Syntra²¹ est également confronté à des problèmes de reconnaissance des qualifications dans le secteur public.

²¹ <https://www.syntra.be/>

4.5. Les secteurs propices à l'emploi

Carpentier et al. (2023) démontrent que le service, le transport et la logistique, ainsi que les professions industrielles, sont des secteurs dans lesquels la demande de main-d'œuvre est élevée à Halle-Vilvoorde/Hal-Vilvoorde. De nombreux postes vacants dans ces secteurs ne requièrent qu'un faible niveau d'éducation.

Par leur enquête en ligne, ces auteurs démontrent que ces secteurs sont souvent cités dans les aspirations professionnelles des chercheurs d'emploi qui résident dans la région de la capitale, y compris par les migrants nés dans des pays hors UE-27 et dont les qualifications étrangères ne sont pas reconnues.

La même enquête révèle en outre que les migrants nés en dehors de l'UE-27 sont davantage disposés à faire du navettage que les chercheurs d'emploi nés en Belgique. Les autres secteurs qui répondent aux critères de forte demande en Région flamande, de faibles exigences en matière de formation et d'une forte volonté des chercheurs d'emploi de la région bruxelloise de travailler dans ces secteurs comprennent également l'hôtellerie, le commerce et la vente, ainsi que les professions administratives au sens large.

Malgré cela, les offres d'emploi publiées par les employeurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration exigent souvent une certaine flexibilité des horaires de travail, tandis que les professions du commerce, de la vente et de l'administration requièrent souvent des compétences linguistiques approfondies en néerlandais (OCDE, 2023a, p. 76-77). Le bilinguisme peut effectivement être un réel frein à l'emploi pour les primo-arrivant.es ainsi que pour les personnes de nationalité étrangère.

Selon l'OCDE (2023b, p. 108), la pandémie de la COVID-19 et la crise des réfugiés ukrainiens ont souligné plus encore les problèmes d'intégration propres aux femmes. Les femmes immigrées ont alors été surreprésentées dans les secteurs lourdement touchés par les crises. Les fermetures d'établissements scolaires et les mesures sanitaires d'isolement ont davantage affecté les femmes, surtout celles venant de milieux défavorisés et ayant des enfants en bas âge, dont le conjoint ne pouvait généralement pas télétravailler. Les quarantaines ont aussi accru leur risque d'être exposées à des violences conjugales (OCDE, 2022).

5. La formation professionnelle comme tremplin ?

5.1. L'accès à la formation professionnelle

Entrer en formation professionnelle n'est pas nécessairement aisé pour les personnes issues de l'immigration, notamment en raison de leurs particularités. Dans son rapport d'évaluation 2022 du parcours d'accueil pour primo-arrivant.es en Belgique, le CRAcs (2023, p.42) relève plusieurs constats à propos de ce public.

Il souligne notamment la part importante des bénéficiaires dits « au foyer », « sans revenu » et « allocataires d'un revenu d'intégration sociale (RIS) », ce qui provoque l'apparition de situations de grande précarité. Il précise aussi, comme déjà indiqué ci-dessus, que le regroupement familial est davantage accompagné de situations familiales difficiles (dépendance de la personne « regroupée », violences conjugales, problème de logement, etc.). Dans leurs missions, les BAPAs doivent avant tout aider à assurer les besoins vitaux avant d'envisager le suivi du parcours d'intégration, voire de formation ou de mise à l'emploi.

Le rapport du CRAcs souligne, par ailleurs, une augmentation du nombre de primo-arrivant.es ayant un emploi (précaire ? informel ?), ce qui pousse les BAPAs à devoir organiser une offre de formations « en décalé », et parfois « en distanciel ». Ces modalités de formation sont des nouvelles demandes depuis la crise sanitaire. Cette nouvelle organisation du travail a notamment des effets sur les conditions de travail du personnel employé dans les BAPAs.

Ce rapport montre a minima deux tendances importantes pour les organismes de formation à Bruxelles qui veulent attirer ce public :

1. le phénomène de précarisation l'empêche d'intégrer un projet de formation, et d'envisager dans le court et moyen terme une mise à l'emploi ;
2. la situation d'emploi (précaire ? informel ?) qui nécessite la mise en place de modalités de formation alternatives (horaires décalés, modules, formations courtes, etc.).

En ce sens, il ne va pas de soi d'intégrer une formation pour ces types de publics.

Par ailleurs, un rapport publié par Lire et Écrire (Michaux, 2019) relève les difficultés en matière d'orientation pour les personnes issues de l'immigration. Il identifie le manque d'articulation entre les opérateurs linguistiques et les BAPAs, la fiabilité des tests linguistiques, la difficulté de composer des groupes homogènes et la difficulté de fixer un niveau de français (ou néerlandais) à atteindre en fin de parcours. Ce rapport questionne également les approches pédagogiques à destination des primo-arrivant.es. Ainsi, les méthodes émancipatrices, interculturelles, participatives, artistiques qui valorisent les apports des apprenant.es apparaissent plus appropriées que les méthodes pédagogiques classiques.

5.2. L'expérience des formations jumelées

Plusieurs études, notamment celle de l'OCDE (2023a, p. 32), mettent en exergue le fait que les formations doivent être jumelées. L'expérience de l'ensemble des pays de l'OCDE montre que les formations linguistiques jumelées à une formation liée à un métier ont un effet plus important sur l'intégration des migrants sur le marché du travail que les formations linguistiques générales, et ce au-delà du fait que le Conseil de l'Europe a mis à disposition un guide détaillé d'apprentissage des langues pour les personnes primo-arrivantes (Minuz et al., 2022).

Pour Godenir et Storme (2015 p. 64-65), ce n'est pas la langue qui met en cause l'intégration, mais plutôt l'absence d'intégration sociale qui crée les difficultés d'appropriation linguistique. L'étude de Manço et Gerstnerova (2019) met en lumière la nécessité de combiner l'enseignement de la langue du pays d'accueil avec des finalités sociales concrètes et immédiates comme l'insertion à l'emploi ou la participation à la vie citoyenne (p. 58).

La formation linguistique axée sur un métier peut prendre diverses formes (OCDE, 2023a, p. 32) :

- cours de langue professionnelle adaptés à des professions spécifiques à forte demande ;
- cours de langue axés sur des scénarios généraux sur le lieu de travail ou des entretiens d'embauche ;
- sessions de langue sur le lieu de travail en partenariat avec des employeurs spécifiques et de formation linguistique en rapport avec les programmes d'apprentissage tout au long de la vie.

*La région **suédoise** du Värmland²² octroie d'office aux chômeurs de longue durée nés à l'étranger et n'ayant pas suivi d'études secondaires une formation professionnelle et linguistique.*

Le déploiement de formations numériques jumelées à des formations linguistiques est une approche qui s'est avérée fructueuse dans d'autres zones métropolitaines de l'OCDE. En 2022, 59% des offres d'emploi publiées en ligne par les employeurs de la Région de Bruxelles-Capitale exigeaient au moins des compétences numériques de base (OCDE, 2023a, p. 34). Donner aux migrants la possibilité d'acquérir des compétences numériques présente plusieurs avantages clés, en particulier lorsqu'elles sont associées à une formation linguistique, selon l'OCDE (*Idem*).

Premièrement, les compétences numériques sont très demandées dans l'ensemble de l'OCDE et les emplois qui requièrent des compétences en technologies de l'information et de la communication (TIC) se situent généralement dans la fourchette des revenus moyens à élevés.

Deuxièmement, les compétences de base et les compétences spécialisées en matière de TIC peuvent être enseignées dans le cadre de cours modulaires de courte durée.

Et, troisièmement, la barrière linguistique dans le secteur des TIC tend à être moins élevée que dans d'autres professions.

²² Plus d'infos (schéma p. 6) :

<https://www.lansstyrelsen.se/download/18.712ccfbf17c1177f38c216c7/1634624186151/Yrkesv%C3%A4g%20V%C3%A4rmland%20English.pdf>

*En **Allemagne**, l'école d'intégration numérique ReDI²³, une organisation non gouvernementale fondée à Berlin, offre aux réfugiés un large éventail de cours modulaires pour développer des compétences en TIC.*

5.3. Un accompagnement sur mesure pour les femmes

L'OCDE (2023a, p. 32) insiste sur le fait de veiller à ce que les cours d'intégration obligatoires pour les migrants non européens qui viennent d'arriver en région tiennent compte des besoins spécifiques des femmes, notamment en ce qui concerne les responsabilités liées à la garde d'enfants.

Une grande partie des femmes qui arrivent en provenance de pays non membres de l'UE sont des migrantes qui rejoignent la Belgique pour des raisons familiales. Elles ont souvent peu de lien avec le marché du travail local, voire avec leur environnement. De la sorte, les femmes ont besoin d'information sur les possibilités d'emploi et l'égalité des genres. De nombreux projets d'intégration des mères existent (OCDE, 2023b, p. 202-203).

*Le programme **allemand** « Les femmes migrantes sont tout simplement fortes dans la vie quotidienne »²⁴ inclut les dimensions emploi, formation et genre.*

*Le projet pilote « Les femmes immigrées deviennent des entrepreneurs », déployé à **Francfort**, promeut l'esprit d'entreprise²⁵ chez les femmes immigrées par le biais du mentorat et de la formation professionnelle.*

*En **Suède**, le programme « Equal Entry » cible les femmes réfugiées qui sont éloignées du marché du travail en répertoriant leurs compétences formelles et informelles et en faisant de même avec les employeurs potentiels.*

*De plus, les écoles maternelles ouvertes en **Suède** proposent des cours de langue, des services d'orientation scolaire et professionnelle, ainsi que des activités récréatives et culturelles, en privilégiant les besoins des femmes.*

En ce qui concerne la Belgique, la Fondation Roi Baudouin a soutenu 14 projets à destination des femmes issues de l'immigration pour augmenter leurs chances de trouver un emploi rémunéré (De Bruyn et Van Pelt, 2023). Plus spécifiquement pour Bruxelles sont cités :

« Project Welcome » d'Oasis Belgium : <https://oasisbe.com/welkom-project-french>

« Stap in zorg met Kompanie@Home » de De Overmolen : <https://www.deovermolen.be/kompanie-at-home/>

« Pluri'Elles » de Duo for a Job à Ixelles est concentré sur les jeunes entre 18 et 30 ans : <https://www.duoforajob.be/fr/accueil/>

²³ <https://www.redi-school.org/>

²⁴ <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/AngeboteFrauen/Kursprogramm-m-MiA/kursprogramm-mia-node.html> (documents en allemand).

²⁵ Un programme similaire a été mis en place en Flandre : <https://www.shedidit.be/fr/>

D'autres projets²⁶ ont également reçu un financement. Il est important de noter que la pratique d'accompagnement en tutorat développée par Duo for a job est souvent reprise parmi les bonnes pratiques dans les rapports internationaux et la Commission européenne²⁷.

Dans le cadre du financement de la Fondation Roi Baudouin et en partenariat avec l'UCLL (University of Applied Sciences Leuven Limburg), un réseau d'apprentissage a été mis en place afin de construire avec les organisations concernées un réseau d'échange et de réflexion, un lieu de partage autour de thématiques prioritaires pour accroître l'impact de leur initiative autour de l'intégration des femmes dans la société et sur le marché du travail.

Les principaux enseignements qui ressortent du réseau d'apprentissage sont (De Bruyn et Van Pelt, 2023, p. 9-12) :

1. l'importance d'avoir un mentor qui guide et conseille ;
2. souligner aux employeurs que les femmes ont déjà surmonté ou viennent de surmonter d'importants obstacles ;
3. d'être entourée par les pairs et de recevoir leur accompagnement ;
4. d'effectuer un travail de proximité avec les femmes en les rencontrant chez elles et de pratiquer l'outreach²⁸ ;
5. d'avoir une vision holistique de la personne ;
6. de soutenir les démarches pour créer des mini-entreprises afin de permettre aux femmes de s'intégrer ;
7. d'inciter les activités de bénévoles comme tremplin vers l'emploi ;
8. d'inclure les personnes dans l'élaboration du projet afin qu'elles y participent.

Une étude de l'IRFAM, réalisée par Poisson (2023), met de son côté en évidence les trois clés de l'insertion des personnes migrantes qui sont la concomitance, le tutorat et la médiation. Plus précisément, le projet « Hospi'Jobs »²⁹ orchestre ces composantes essentielles à l'insertion professionnelle des migrants (Poisson, 2023, p. 1-2) qui se déclinent comme suit :

1. un parcours intégré et **concomitant** alliant l'apprentissage du français langue étrangère (FLE) orienté métier et la familiarisation au monde de l'emploi par une mise en stage dans les hôpitaux ;
2. le **tutorat** mis en place avec les entreprises accueillant les stagiaires où les tuteurs et tutrices jouent un rôle important dans la transmission tant des compétences attendues que de la culture d'entreprise ;
3. la **médiation** entre les différentes parties prenantes du projet afin d'assurer une bonne communication, une intervention immédiate en cas d'incident, de faciliter et fluidifier les relations entre les stagiaires et les entreprises.

Ainsi, au travers du projet « Hospi'Jobs », 100 stagiaires se sont formés et ont réalisé un stage dans un hôpital en région liégeoise. La moitié des stagiaires ont signé un contrat de travail dans les 18 mois après leur stage, dont la majorité est à durée indéterminée.

²⁶ Liste des projets p. 4 : <https://media.kbs-frb.be/fr/media/10277/PUBLICATION%20Tremplines%20-%20Le%20C3%A7ons>

²⁷ https://migrant-integration.ec.europa.eu/integration-practice/mentoring-project-duo-job_en

²⁸ Qui peut être traduit par « efforts de sensibilisation ».

²⁹ Pour plus de détails : <https://www.irfam.org/hospijobs-une-experience-dinsertion-rapide-a-lemploi-de-personnes-migrantes-dans-le-secteur-hospitalier-belge-en-penurie-de-main-doeuvre/>

6. Conclusion générale

Ce rapport est centré sur les pratiques nationales et internationales d'intégration des personnes issues de l'immigration, avec un focus sur l'emploi et la formation. L'objectif était de mettre en exergue les particularités de ces publics ainsi que les projets relevant de bonnes pratiques en matière d'aide à l'intégration. Mieux connaître les spécificités de ce public et découvrir les modalités des projets à destination de ce public peut aider Bruxelles Formation, voir dans quelle mesure son offre de formation est adaptée ou peut être adaptée, en s'inspirant de ce qui se fait ailleurs.

En Belgique, les parcours d'accueil et d'intégration pour les primo-arrivant.es sont relativement similaires entre les régions, même s'ils n'ont pas été mis en place et rendus obligatoires au même moment. En substance, ils comprennent un module d'accueil composé d'une information donnée sur les droits et devoirs des personnes résidant en Belgique, un bilan individuel destiné à évaluer les besoins de l'étranger en matière de logement, de formation, de santé, d'insertion socioprofessionnelle, etc. ; une formation à la citoyenneté ; des cours de langue si besoin (français, néerlandais ou allemand selon la Région/Communauté).

Selon le MIPEX, la Belgique figure dans le top 10 des pays qui adoptent une approche globale de l'intégration, qui garantit pleinement l'égalité des droits, des chances et de la sécurité aux migrants et aux citoyens. La particularité du public immigré arrivant en Belgique est qu'il vient surtout pour un regroupement familial³⁰, et pas pour l'emploi. Hélas, ces personnes rencontrent davantage de situations familiales difficiles (dépendance de la personne « regroupée », violences conjugales, problème de logement, etc.), ce qui demande aux services d'aide de prendre en considération ces difficultés avant d'envisager la mise à l'emploi ou en formation.

Les politiques d'intégration des personnes primo-arrivantes ont évolué ces dernières années, aussi à l'international. Ainsi, l'OCDE observe un regain d'intérêt pour les politiques de citoyenneté (acquérir la citoyenneté du pays). Les pays de l'OCDE se préoccupent aussi de plus en plus de la formation linguistique du public primo-arrivant, plus particulièrement dans un contexte de formation professionnelle. Ils sont aussi de plus en plus conscients de la nécessité d'une meilleure reconnaissance des qualifications étrangères, qui s'impose pour assurer l'insertion professionnelle à long terme des immigrés et la pleine utilisation de leurs compétences. Et, les parcours d'intégration sont souvent obligatoires pour les primo-arrivant.es à certaines conditions³¹, comme en Belgique.

Ces avancées au niveau de l'accueil des migrants sont évidemment liées à plusieurs facteurs, comme la politique du pays ainsi qu'au déploiement de l'IA. Au niveau politique, les couleurs changeantes des partis aux pouvoirs dans les pays européens peuvent augurer à certains endroits un phénomène de rétraction ou de stagnation des politiques d'immigration. Et, du côté de l'IA, la généralisation de la reconnaissance faciale permettant l'identification biométrique à distance en temps réel renforce le contrôle aux frontières. L'UE poursuit son régime d'exceptionnalisme envers les migrant.es et les demandeur.ses d'asile qui se retrouve avec moins de protection que le reste de la population

³⁰ Il est nécessaire d'ajouter l'arrivée ces dernières années pour raison de conflits et de persécutions.

³¹ Cf. groupes cibles : <https://bewelcome.brussels/fr/groupe-cible/>

(Berthélémy, 2024, p. 18). Ces deux facteurs – la politique et l’IA – peuvent freiner le déploiement des politiques d’accueil et d’intégration des publics immigrés, sous prétexte de surveillance.

La présence de travailleurs migrants est nécessaire pour pallier le vieillissement de la population et faire tourner l’économie européenne. Même si les taux d’emploi, d’activité et de chômage ont évolué positivement, des différences subsistent en fonction du groupe d’origine et du genre. Plusieurs rapports mentionnent que les femmes sont plus délaissées sur le marché du travail, notamment en raison de la responsabilité des enfants. Par ailleurs, certains secteurs sont privilégiés par les personnes immigrées, notamment en Région flamande et en Région bruxelloise. Mais, les difficultés d’accès au marché du travail sont nombreuses pour les migrants : information insuffisante³², non-reconnaissance des compétences, barrière de la langue, réseaux sociaux moins développés, discrimination à l’embauche, effets physiques et psychologiques néfastes de l’exil, etc. Certains auteurs mettent en lumière que le manque de connaissance en français (ou néerlandais) n’est qu’un élément parmi d’autres dans le succès de l’insertion. Un facteur bloquant fondamental est la non-reconnaissance des diplômes. L’OCDE souligne des avancées importantes en la matière dans plusieurs pays. La Belgique a des efforts à faire sur ce sujet.

Les particularités du public issu de l’immigration nécessitent des projets et des formations adaptées. Le CRAcs souligne l’augmentation à la fois des personnes primo-arrivantes sans revenu et en grande situation de précarité, ainsi que celles qui vont à l’emploi (informel ?) sans passer par la formation. Ces publics vont moins facilement intégrer une formation pour adultes. De nombreux projets sont mis en place dans différents pays pour aider les personnes issues de l’immigration à s’intégrer. La liste des « best practices » est longue, donc seulement quelques projets ont été retenus pour leurs spécificités. Notamment au niveau de la formation, les formations dites jumelées sont mises au-devant de la scène (formation en langue associée à une formation métier, formation numérique associée à une formation linguistique, etc.). Les modalités de formations (module, distanciel, horaire en décalé) sont aussi mises en exergue pour répondre aux besoins du public. Les projets qui fonctionnent cumulent les trois clés de l’insertion des personnes migrantes qui sont la concomitance, le tutorat et la médiation (cf. projet « Hospit’Jobs » ci-dessus).

S’intéresser au public issu de l’immigration est évidemment important, car ce public sera potentiellement encore plus nombreux à l’avenir à s’installer en Belgique, notamment (mais pas uniquement) à cause des mouvements de millions de personnes pour raison climatique (IOM, 2024) dans les années à venir.

³² Même si les personnes ayant suivi un parcours d’accueil devraient être informées.

7. Bibliographie

Adam I, Martiniello M et Rea A (2018), « Regional Divergence in the Integration Policy in Belgium. One Country, Three Integration Programs, One Citizenship Law », pp. 235-255, In Rea A, Bribosia E, Rorive I et Sredanovic D (dir.), *Governing Diversity. Migrant Integration and Multiculturalism in North America and Europe*, Editions de l'Université de Bruxelles, , Url :

Baert S, Heiland F W et Korenman S (2016), Native-Immigrant Gaps in Educational and School-to-Work Transitions in the 2nd Generation: The Role of Gender and Ethnicity, *De Economist*, vol. 164, n° 2, pp. 159-186.

Banque Nationale Belgique (BNB) (2020), « L'impact économique de l'immigration en Belgique », Economic Review special edition, November, 244 p. Url : <https://www.nbb.be/fr/articles/limpact-economique-de-limmigration-en-belgique-0>

Bassin EFE Bruxelles (2023), « Note d'analyse : Equivalence des diplômes », 18 p. Url :

Berthélémy C (2024), « Mais que fait l'Europe ? », pp. 17-20, in La Chronique, « On vous voit ! Le procès de la reconnaissance faciale », Ligue des droits humains asbl, n°208, septembre 2024.

Biegel N, Wood J et Neels K (2021), Migrant-native differentials in the uptake of (in) formal childcare in Belgium: The role of mothers' employment opportunities and care availability, *Journal of Family Research*, vol.33, n° 2, pp. 467-508.

Binst B, Bircan T, Hernandez Pineda K, Purkayastha D, Rycx F et Volral M (2023), « Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique : une analyse selon le genre », Fondation Roi Baudoin, 79 p. Url : <https://kbs-frb.be/fr/les-personnes-issues-de-limmigration-sur-le-marche-du-travail-en-belgique-une-analyse-selon-le>

Boulet M (2016), « L'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal : défis, acteurs et rôle de la Métropole », CIRANO, 69 p. Url : <https://www.cirano.qc.ca/files/publications/2016RP-11.pdf>

Bruxelles Formation (2021), « Les conditions de vie des stagiaires en formation : obstacles ou leviers ? Focus sur les formations pré-qualifiantes », 180 p. Url : https://www.bruxellesformation.brussels/wp-content/uploads/2021/03/Etude_Conditions-de-vie-des-stagiaires_obstacles-et-leviers_janvier-2021.pdf

Carpentier M, De Rouck E, Goesaert T, Huysmans K et Valsamis D (2023), « Interregionale tewerkstellingszones op basis van een vraag-en aanbodanalyse », 141 p. Url : <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/56181>

Centre Régional d'Appui en Cohésion sociale (CRAcs) (2023), « Rapport d'évaluation 2022 du parcours d'accueil pour primo-arrivants », Centre bruxellois d'action interculturelle Asbl (Cbai), 92 p. Url : <https://www.cbai.be/rapport-cracs-primo-arrivants-2023/>

Chakkar S et De Cuyper P (2019), « De gepercipieerde waarde van diploma-erkenning op de arbeidsmarkt. Een analyse vanuit een werkgevers- en aanvragersperspectief », HIVA-KU Leuven, 96

p. Url : https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1712234175/NARIC-Vlaanderen-Onderzoeksrapport-gepercipieerde-waarde-van-diploma-erkenning-op-de-arbeidsmarkt_khbwtj.pdf

CIRÉ (2023), « Introduire sa demande d'équivalence de diplôme en ligne : challenges & enjeux », 10 p. Url : <https://www.cire.be/publication/introduire-sa-demande-dequivalence-de-diplome-en-ligne/>

Conseil Supérieur de l'Emploi (2018), « Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique », 178 p. Url : <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/RapportCSE102018.pdf>

Conseil Supérieur de l'Emploi (2023), « Etat des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions », 88 p. Url : https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/202307_cse_etats_des_lieux_du_marche_du_travail.pdf

CRI (2021), « BREFE : Identifier et renforcer les compétences transversales des réfugiés. Méthodes et outils », Laboratoire pédagogique du Greta du Velay, 60 p. Url : https://conseil-recherche-innovation.net/sites/default/files/public/inventions/brefe_-_identifier_et_renforcer_les_compences_transversales_des_refugies_0.pdf

De Bruyn S et Van Pelt S (2023), « Trempline, quel tremplin vers l'emploi pour les femmes issues de l'immigration ? », Fondation Roi Boudoin, 13 p. Url : <https://media.kbs-frb.be/fr/media/10277/PUBLICATION%20Trempline%20-%20Le%20C3%A7ons>

De Cuyper P, De Rick K, Vandermeersch H, Reids-ma M et Vermeersch L (2019), « @level2work: naar een job op niveau voor hoogopgeleide anderstalige nieuwkomers, Lessen uit de AMIF proeftuinen », HIVA-KU Leuven, 156 p. Url : <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/docs/zkd2549-rapport-eind-nl-web.pdf>

Dekock L. et Sarah Lamote S., « En Belgique, les emplois qualifiés restent peu ouverts aux migrants diplômés », *L'Echo*, 25 juillet 2024.

European Migration Network (2018), « Labour Market Integration of Third-Country Nationals in Belgium. Study of the Belgian Contact Point of the European Migration network », 96 p. Url : <https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Standalone%20Belgian%20study%20on%20labour%20market%20integration.pdf>

European website on integration (EWSI) (2024), « Migrants' access to medium- and long-term housing in the eu: barriers, governance and good practices », p. 35. Url : <https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2024-04/EWSI%20analysis%20--%20Migrants%E2%80%99%20access%20to%20medium-%20and%20long-term%20housing%20in%20the%20EU%20-%20barriers%20governance%20and%20good%20practices.pdf>

Felten P (2021), « Le parcours d'intégration favorise-t-il l'accès à l'emploi ? », *Analyses de l'IRFAM*, n° 17. Url : <https://www.irfam.org/le-parcours-dintegration-favorise-t-il-lacces-a-lemploi/>

Fondation Roi Baudoin (2023), « Les personnes issues de l'immigration sur le marché du travail en Belgique : une analyse selon le genre », Fondation Roi Baudoin, ZOOM, 4 p. Url : <https://kbs-frb.be/fr/zoom-les-personnes-issues-de-limmigration-sur-le-marche-du-travail-en-belgique-une-analyse-selon-le>

Godenir A et Storme A (2015), « Intégration et maîtrise de la langue dans la perspective du nouveau décret de la Région wallonne », *Journal de l'alpha*, n° 196, pp. 62-71.

IBSA (2023), « Augmentation du taux de couverture dans l'accueil de la petite enfance entre 2019 et 2021 ». Url : <https://ibsa.brussels/actualites/augmentation-du-taux-de-couverture-dans-l-accueil-de-la-petite-enfance-entre-2019-et-2021>

International Organization for Migration (IOM) (2015), « Etat de la migration dans le monde 2015 - Les migrants et les villes : de nouveaux partenariats pour gérer la mobilité », 241 p. Url : <https://publications.iom.int/books/etat-de-la-migration-dans-le-monde-2015-les-migrants-et-les-villes-de-nouveaux-partenariats>

International Organization for Migration (IOM) (2024), « World Migration Report 2024 », 384 p. Url : <https://publications.iom.int/books/etat-de-la-migration-dans-le-monde-2024>

Lens D., Marx I., Vujić S. (2018), « Does Migration Motive Matter for Migrants' Employment Outcomes? The Case of Belgium », *IZA Discussion Papers*, n° 11906.

Maes J, Wood J et Neels K (2021), « Path-Dependencies in employment trajectories around motherhood: Comparing native versus second-generation migrant women in Belgium », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 24, n° 1, pp. 281-264.

Maes J, Wood J, Marynissen L, & Neels K (2022), « The gender division of paid work over family formation : variation by couples' migration background », *Advances in Life Course Research*, 100497.

Manço A et Gerstnerova A (2019), « Le français comme langue d'insertion professionnelle des migrants en Belgique et au Luxembourg : orientations pour une politique linguistique », *Cahiers internationaux de sociolinguistique*, L'Harmattan, vol. 1, n° 15, pp. 41-62.

Manço A, Scheurette L et Debelder J (2021), « Inclure les personnes d'origine étrangère à l'emploi en Wallonie Bruxelles : quel bilan ? », *Études de l'IRFAM*. Url : <https://www.irfam.org/inclure-les-personnes-dorigine-etrangere-a-lemploi-en-wallonie-bruxelles/>

Manço A et Barras C (2013), *Diversité culturelle dans les PME. Accès au travail et valorisation des ressources*, Paris : L'Harmattan.

Marynissen L, Wood J et Neels K (2021), « Mothers and parental leave in Belgium: Social inequalities in eligibility and uptake », *Social Inclusion*, vol. 9, n° 2, pp. 325-337.

Michaux J (2019), « « MISSION IMPOSSIBLE ! » Quelques considérations sur l'alphabétisation des personnes primo-arrivantes », *Lire et Ecrire*, 11 p. Url : https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/200310_mission_impossible_primoarrivant.pdf

Midi Le (2015), « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion », Consultation publique 2015, Direction générale de l'énoncé de politique, 70 p. Url : https://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/SYN_CahierConsult_Politique.pdf

Minuz F, Kurvers J, Schramm K, Rocca L, Naeb R, Garcia A F, Tammelin-Laine T (2022), Reference guide « Literacy And Second Language Learning For The Linguistic Integration Of Adult Migrants », Council of Europe, 148 p. Url : <https://rm.coe.int/prems-008922-eng-2518-literacy-and-second-language-learning-couv-texte/1680a70e18>

Nassaux J-P (2020), « La politique d'accueil et d'intégration des primo-arrivants en Région bruxelloise (2004-2020) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2485, 58 p. Url : <https://shs.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2020-40-page-5?lang=fr>

OCDE (2020), « Répondre aux défis du marché du travail en Belgique », Département des Affaires économiques de l'OCDE, Document de travail n° 1602, mars 2020, 55 p. URL

https://www.oecd.org/fr/publications/repondre-aux-defis-du-marche-du-travail-en-belgique_cd98d0d9-fr.html

OCDE (2022), « What has been the impact of the COVID-19 pandemic on immigrants? An update on recent evidence », Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19), Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/65cfc31c-en>

OCDE (2023a), « Promouvoir les talents à Bruxelles, Belgique », Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, Éditions OCDE, Paris, 173 p. Url : <https://doi.org/10.1787/c1f728f8-fr>

OCDE (2023b) « Perspectives des migrations internationales 2023 », Éditions OCDE, Paris, n°47, 423 p. Url : <https://doi.org/10.1787/87c79978-fr>

OCDE (2019), « International Migration Outlook 2019 », Éditions OCDE, Paris, 414 p. Url : https://www.oecd.org/en/publications/international-migration-outlook-2019_c3e35eec-en.html

Poisson C (2023), « Concomitance, tutorat, médiation : clés de l'insertion des personnes migrantes », *Analyses de l'IRFAM*, n°10, 8 p. Url : <https://www.irfam.org/concomitance-tutorat-mediation-cles-de-linsertion-des-personnes-migrantes/>

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et UNIA (2022), « Monitoring socioéconomique. Marché du travail et origine 2022 », 238 p. Url : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Monitoring_socioeconomique_2022.pdf

Statbel (2023), « Situation sur le marché du travail selon la nationalité d'origine », Url : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/situation-sur-le-marche-du-travail-selon-la-nationalite-dorigine>

Statbel (2024), « Solde migratoire international de 66.349 personnes en 2023 », Url : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mouvement-de-la-population/migrations>

Ünver Ö, Bircan T et Nicaise I (2018), « Perceived accessibility of childcare in Europe: A cross-country multilevel study », *International Journal of Child Care and Education Policy*, vol. 12, n° 1, pp. 1-30.

Verhaeghe P P, Li Y J et Van de Putte B (2013), « Socio-economic and Ethnic Inequalities in Social Capital from the Family among Labour Market Entrants », *European Sociological Review*, vol. 29, n° 4, pp. 683-694.

Verhaeghe P P, Van der Bracht K et Van de Putte B (2015), « Inequalities in social capital and their longitudinal effects on the labour market entry », *Social Networks*, n° 40, pp. 174-184.

View.brussels (2025), « Monitoring des chercheuses et chercheurs d'emploi sous l'angle de l'origine nationale – Édition 2024 » (à paraître).

Watrin D (2021), « La politique d'intégration en Belgique : trois régions, trois communautés, quatre modèles », *Discri*. Url : <https://discri.be/article-thematique/la-politique-dintegration-en-belgique-trois-regions-trois-communautes-quatre-modeles/>

Wood J, Neels K, Elloukmani S, Ou-Salah L, Maes J, Raeymaeckers P, Vujić S, Kasztan-Flechner T, Horemans J et Ghysels J (2020), « Wegwijs naar werk. Longitudinale analyse en evaluatie van inburgerings- en activeringstrajecten in Vlaanderen, 2005-2016 », Universiteit Antwerpen, 44 p. Url : <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/34112>

Yakushko O, Backhaus A, Watson M, Ngaruiya K et Gonzalez J (2008), « Career Development Concerns of Recent Immigrants and Refugees », *Journal of Career Development*, vol. 35 n° 4, pp. 362-396.

Services Études et Statistiques

Secrétariat au 02/371.74.13

Personne de contact : c.remy@bruxellesformation.brussels

BRUXELLES
FORMATION



former pour l'emploi